

Ordentlighed

Udvikling

Respekt

Tillid

Nysgerrighed



Personligt ledelsesgrundlag

Som leder finder jeg det vigtigt løbende at reflektere over min ledelse – hvorfor agerer jeg, som jeg gør? Hvordan tackler jeg udfordringer og svære situationer? Hvad gjorde jeg godt og hvad kan jeg gøre bedre en anden gang og ikke mindst hvordan. For mig er ledelse ikke et færdigt produkt, men en proces hvor jeg løbende udvikles. Når du læser mit personlige ledelsesgrundlag, skal det læses med det i baghovedet. Jeg har dog nogle grundlæggende værdier som menneske, som min ledelse bygger på: ordentlighed, udvikling, respekt, tillid og nysgerrighed.

Anna Daub Svanholt

“Den bedste måde at forudsige fremtiden på er at skabe den”

Peter Drucker



Som leder er jeg den, der har ansvaret for at sætte rammerne og facilitere udviklingen af vores kerneopgave. Jeg ser det som min fornemmeste opgave at spille folk omkring mig gode, så de udvikler sig og bruger deres potentialer til løsningen af vores fælles kerneopgave til gavn for borgerne, men også dem selv og deres kollegaer. Jeg er ambitiøs på vores vegne og forventer, at alle yder deres bedste, samarbejder, giver følgeskab og tager lederskab til den retning, der er sat.

Jeg har en stor respekt for de forskellige fagligheder, der er i organisationen og som udgangspunkt tillid til, at alle løser deres opgaver, tager ansvar for helheden og hjælper hinanden.

Jeg ønsker, vi har en åben dialog om vores opgaveløsning, hvor vi løbende sparrer sammen, så der kan komme forskellige perspektiver, og vi kvalificerer og udvikler vores arbejde. Dette gælder også, når jeg som leder skal tage større beslutninger. Afgørende er det derfor også, at jeg bliver informeret om stort og småt.

Det er vigtigt for mig, at der er transparens i de beslutninger, der bliver taget – hvorfor gør vi, som vi gør? Hvornår er noget et vilkår (ikke til diskussion), og hvornår kan vi diskutere det? Ikke desto mindre kan kommunikation være en stor udfordring og misforståelser sker. Som leder er jeg meget opmærksom på dette, og arbejder hele tiden med, hvordan jeg kan blive bedre.

Vi er i en tid, hvor der sker stor udvikling i samfundet, derfor skal vi løbende udvikle os, udvikle nye tilbud til borgerne og afprøve nye metoder, der er tilpasset borgernes behov. Jeg forventer, at alle medarbejdere bidrager med nytænkning og udvikling, og at de er nysgerrige og åbne, når vi bevæger os i nye retninger, også selv om det kan være svært at skulle ændre praksis og kultur. Der er et stort rum og frihed til at afprøve nyt for den enkelte medarbejder. Når vi afprøver nyt, vil der ske fejl – tiltag vi troede ville skabe værdi og give mening, viser sig at slå fejl – jeg kalder dem de kompetente fejl. Det er en del af at arbejde innovativt. Det, vi skal huske, er at stoppe op i tide og lære af fejlen. En anden slags fejl, der også sker, er de inkompetente fejl. Det er der, hvor der er sket en fejl, der ikke burde være sket. Dem skal vi selvfølgelig minimere og prøve at undgå.

Vi er i et professionelt arbejdsfællesskab om den samme kerneopgave. Når vi giver hinanden feedback, skal det være på den faglige indsats og ikke på personen. Vi skal respektere hinandens forskelligheder, og at der kan være forskellige perspektiver på en opgaveløsning. Det betyder også, at vi altid taler ordentligt og er ordentlige over for hinanden, også selv om vi er uenige. – Det vil på ingen måder blive accepteret, hvis man gentagne gange forløber sig og ikke ændrer adfærd, eller man undergraver den retning, der er sat.

Det er vigtigt for mig at være nærværende og tilgængelig. Det kan dog være svært i perioder, og jeg er klar over, det kan opleves på en anden måde af medarbejdere, der kun er her en gang eller to om ugen. Jeg prøver at være opmærksom på denne udfordring i min planlægning.

Problemer eller konflikter ønsker jeg, at vi løser i direkte dialog og ikke på mail (mail er til praktiske informationer – aldrig problemløsning). Man er altid velkommen til at komme forbi kontoret eller ringe til mig og eventuelt lægge en besked, hvor man beder om at blive ringet op. Når konflikten er løst, er det vigtigt for mig, at vi lægger konflikten bag os og er positive over for hinanden.

Frem for alt skal vi have en arbejdsplads, hvor vi alle trives. Vi skal have en god balance mellem vores arbejdsliv og privatliv. I perioder er der mere travlt end i andre. Måske bliver vi opslugt af en opgave, men skal huske, at der så i andre perioder skal være tid til at lade op. Jeg tror på, at vi godt kan have en uhøjtidelig omgangsform og samtidig have en opgaveløsning på højt niveau til gavn for Ishøj og dens borgere.

Jeg vil slutte med to små citater, som jeg tænker, vi alle kan tage med os i hverdagen:

“Succes er summen af små anstrengelser, der gentages dag ud og dag ind”

– Robert Collier

“Det har jeg aldrig gjort før, så det klarer jeg helt sikkert”

– Pippi