

Meningsskabelse

Gøre en forskel

Målfokus

Empati & tillid

Ambitiøsitet

Skabertrang

Dialog & samarbejde

Handling



Personligt ledelsesgrundlag

Tak fordi du har lyst til at læse lidt om mig – mit personlige ledelsesgrundlag. I en dagligdag hvor mit fokus som oftest er på vores gæster, huset, drift, økonomi, samarbejdspartnere og ikke mindst på min organisations dygtige medarbejdere, kan det føles navlebeskuende at sætte fokus på mig selv. Men det giver mening, og ting der giver mening giver mig energi. Det at få foræret tid til selvrefleksion i en travl hverdag styrker mig som menneske og i min rolle som leder.

Marie Herborn



If **you** can imagine it,
you can do it.
If **you** can dream it,
you can be it.

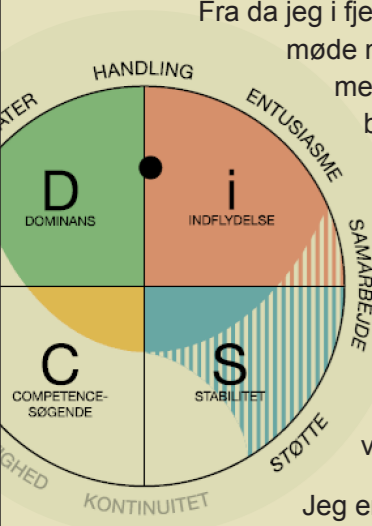
William Arthur Ward

Det får også en vigtig mening, når du tager dig tid til at læse mine tanker. Det giver os en mulighed for samtale, måske forstår du mig lidt bedre, måske kan du kende mig eller måske forærer du mig helt nye billeder af hvordan du ser mig. For mig er dine perspektiver vigtige, og min dør er altid åben, hvis du vil dele dem med mig. Jeg tror på, at vi bliver bedre sammen når vi taler sammen om både det der er svært – men også når vi husker samtalen om det der går godt, og anerkendelsen af hinanden. Input fra mine omgivelser er en væsentlig del af min ledelsesidentitet, fordi det former min selvforståelse.

Som leder er jeg gjort ud af et ildsjælestof, som har formet og defineret mig som menneske. En vigtig værdi der har fulgt mig gennem hele livet er skabertrang – at gøre en forskel og være med til at skabe den ændring man ønsker at se. Når ledelseskommisionen derfor anbefaler, at vi som ledere skal sætte borgerne og formålet først, så passer det med den ildsjælementalitet som jeg er gjort af. Det har altid været sagen og den forskel man kan gøre, der har haft mit fokus. Fra da jeg i fjerde klasse samlede underskrifter mod salg af et naturområde og blev inviteret til møde med borgmesteren, da jeg i 8. klasse åbnede en skolebod, og til det frivillige engagement jeg har været involveret i hele mit liv. Et drive og skabertrang, som jeg gerne vil bruge til at inspirere mine medarbejdere til at turde, ville, gøre og satse, og som også afspejles i min DISC-analyse. Jeg har en ID-profil med et stærkt ben i S.

At gøre sig umage er en vigtig værdi for mig. Jeg er ambitiøs og jeg sætter pris på at folk engagerer sig og gør deres bedste. Den formålsdrevne energi som jeg kan mobilisere i mig selv, er jeg også god til at mobilisere hos andre. Jeg er ikke det højtråbende centrum i en forsamling, og har ikke et behov for at fokus er på mig. Men tag ikke fejl af det stille sind. Jeg er god til, på min egen facon, at få sat en retning og få både egne og andres idéer vækket til live. Jeg ved hvad jeg vil opnå, og giver ikke op før målet er nået.

Jeg er optaget af visionsledelse og meningsskabelse. Det er vigtigt for mig at formidle, men også at forstå formålet med de aktiviteter, vi som organisation udfører – hvilken forskel gør det for Ishøjs borgere, og hvorfor er de vigtige? Det er vigtigt for mig at lytte og inddrage andres perspektiver, men også at dele mine billeder af, hvorfor noget kan være vigtigt, med dem som har en aktie i det. Jeg er kontinuerligt optaget af, hvordan vi løser vores opgave bedst muligt. At vi hver dag forbedrer noget, som kan have betydning for dagligdagen for andre, eller for os selv. De små forbedringer i hverdagen bliver til meget på den lange bane.



Mit drive og mentalitet ser jeg selv som en stor styrke, men det betyder også, at en af mine ledelsesudfordringer er, hvis jeg skal samarbejde med uengagerede og umotiverede samarbejdspartnere. Mennesker som kvæler en spirende idé med et blik, som ikke er oprigtige eller ikke vælger at være tilstede det sted som de er. Det synes jeg er tungt, især fordi jeg oplever at kvaliteten af arbejdet og dermed det der leveres til borgerne også bliver ringere. Nidkærhed, negativ energi og overfokus på regler dræner mig. Men fokus på meningen i en regel eller hvorfor den er vigtig er væsentligt for mig.

Empati er en vigtig værdi for mig, både at jeg som leder kan sætte mig i mine medarbejders sted – men også at jeg og mine medarbejdere kan sætte os i vores kollegaer, brugere og gæsters sted. Situationsparathed, ordentlighed og løsningsorientering er mit udgangspunkt. Jeg ved, at jeg aldrig udsætter mine medarbejdere for en overilet dårlig behandling, men altid tager f.eks. svære samtaler på et velreflekteret grundlag. Refleksion og selvransagelse ligger til mig, for det er vigtigt for mig, at jeg gør det bedste jeg kan i de situationer jeg er i. Men jeg er også nået til en erkendelse af, at 'det bedste' er situationsbestemt, og jeg må konstant prioritere mellem mange opgaver – det bedste jeg kan er også bestemt af den tid jeg har til rådighed.

Generelt set sætter jeg stor pris på frihed og at sætte medarbejderne fri i så vid udstrækning som muligt, herunder ved distribueret ledelse. Jeg ved at jeg ikke er eksperten og har stor respekt for de som er. Deres viden og faglighed er essentiel for at vi som organisation kan lykkes, ligesom det at have dygtige medarbejdere som griber boldene og har friheden til at drible selv er vigtigt – de kan være sikre på, at hvis de gør sig umage og har målet for øje når de dribler, så står jeg bag dem, også når vi ikke rammer målet.

En erkendelse om mig selv, som jeg har opnået fordi mine medarbejdere har fortalt mig det, er, at jeg bevarer roen selv i midten af stormen. Jeg hidser mig ikke op og jeg bliver ikke stresset, og vi når de mest fantastiske ting sammen i den intense energi, der opstår op til deadline. Alt løser sig, bl.a. fordi vi alle er parate til at gå en ekstra mil for at få hinanden til at lykkes. Jeg går gerne selv mange ekstra mil og jeg er stolt af den forskel vi gør og kommer til at gøre sammen.

Tak fordi du læste med

Marie