

Det personlige ledelsesgrundlag

Anton Rasmussen

Personlig lederskab

I min personlige ledelse er jeg optaget af at bevæge mig i spændet mellem leadership og management. Grundlæggende ser jeg leadership som det der sikrer udvikling. Management ser jeg som det der sikrer grundlaget og løsning af konkrete opgaver.

I forhold til leadership arbejder jeg på at gøre min ledelse synlig og forståelig for mine ledere og medarbejdere, samt for direktør og direktion. Jeg ser mig selv som helt på linje med kommuns værdier "Tillid dialog og ansvarlighed" og det nye ledelses DNA.

Jeg ser mine mange års erfaring som leder som en fordel. Jeg ser det som en mulighed for at jeg kan støtte min personlige ledelse på mine samlede kompetencer, bestående både af den personlighed jeg har udviklet og de erfaringer jeg har gjort. Jeg er bevidst om at faren kan være at blive set som gammel, autoritær og konservativ.

Jeg ser mig selv som visionær, fastholdende, temposættende og coachende. I forhold til at skabe og fastholde visioner, så tror jeg på egne visioner og er vedholdende i forhold til at inspirere og inddrage ledere og medarbejdere i dem. Jeg udviser også en vis udstrækning autoritet når der kommer modstridende ideer eller der ikke er tilstrækkelig opbakning til visionerne. I den forbindelse er der klart mere demokrati end der er autoritet og magt, men jeg viger ikke tilbage for at se hvad min position kan bruges til når det gælder om at udvikle i en bestemt retning. Det aktuelle frikommuneforsøg er et eksempel på hvordan det at holde fast på en bestemt vision gennem en årrække og søge opbakning til den er resulteret i godkendelse af et konkret forsøg.

Som temposætter er jeg bevidst om at den maksimale ydelse opnås når der er tilstrækkeligt med udfordringer, og samtidig mulighed for at prioritere tid til ikke kun at løse opgaver og sikre drift, men at tænke og prøve nyt.

Jeg er bevidst om at ledere og medarbejdere må finde den arbejdsfacon der motiverer dem mest og samtidig giver størst arbejdsglæde og resultater. Det er ikke nødvendigvis at kopiere min arbejdsstil og jeg er bevidst om ikke at forvente at andre følger den.

I min coachende lederstil er jeg den der lytter og analyserer og forsøger at finde udveje og nye løsninger for de problemstillinger som ledere og medarbejder står i. Jeg tænker i at påskønne og understøtte de ideer og kompetencer, som jeg vurderer vil skal skabe udvikling og løse aktuelle problemer.

Jeg bygger også min lederstil på min personlighed, som i høj grad er præget af vedholdenhed, udholdenhed, nysgerrighed, og en udpræget lyst til at gøre ting selv. Jeg har taget ledelse i hele mit liv i foreninger og i arbejdssammenhænge. Det falder mig naturligt og ser det som en integreret del af min personlighed og min ledelsesstil.

Opgaveløsningen

Jeg ser det som en væsentlig ledelsesopgave at inspirere til udvikling af kerneopgaverne i forhold til kvalitet og effektivitet. Jeg ser det som meget væsentligt konstant at være på udkig efter forbedringsmuligheder. Det kræver at ledere og medarbejderne i høj grad er inspireret og motiveret til at gøre det samme. Samtidig

ser jeg det som en anden væsentlig opgave at sikre opgaveløsning og holde sig inden for de udstukne rammer juridisk, økonomisk og politisk.

Mål

Mit mål er en fortsat udvikling og også sikring af solide overgange. Det betyder at der i de næste 5 år skal tænkes i rekruttering og generationsskifte i flere afdelinger.

Jeg satser på at skabe resultater og hvis jeg skal svare på hvad jeg gerne vil være kendt, for så er det at være kendt som chefen der lykkedes med en lang række initiativer og indsatser der øgede kvalitet og effektivitet i forhold til arbejdet med børn og unge og deres familier. Jeg vil gerne være kendt for både at kunne skabe kvalitet og lave indsatser med lave omkostninger.

Jeg vil gerne have medarbejdere der kan arbejde selvstændigt og som følger de visioner og initiativer der bliver sat i gang.

I forhold til at måle resultaterne, så sætter jeg gerne kvantitative mål der hvor det giver mening, men satser på at de ses i det daglige arbejde, tilfredshed og regnskaber.

Jeg tænker at det bliver vigtigt at udvikle og skabe en kultur der sikre en fortsat udvikling – jeg forestiller mig der kan nås langt større resultater end dem der allerede er skabt.

Ikast-Brande kommune og Børne- og undervisningsområdet skal være kendt for et sted hvor det er godt at være barn, ung og familie, og vi skal være kendte for at vi er dem der har sikret deres optimale trivsel, gennem visionære, effektive og kvalitative indsatser.

I min tiltrædelsestale sagde jeg at mit mål er at vi skal blive så dygtige og interessante at der en dag kommer en flyver med eksperter for at se på hvad det er vi gør. Det er stadig mit mål. (Det behøver ikke længere være Paris, det kan f.eks også meget vel være Berlin.)