

Ledelsesgrundlag

Lene Draaby, daglig leder Humlehaven.

"Hvis du vil bygge et skib, skal du ikke kalde folk sammen for at tilvejebringe tømmer eller tilvirke redskaber. Du skal ikke uddelegere opgaver til dem eller fordele arbejdet, men du skal vække deres længsel efter det store åbne hav."

Måske er dette citat fra "Den lille prins" ikke ligefrem et ledelsesgrundlag eller en ledelsesstrategi, men for mig opsummerer det en tænkning og en tilgang til en ledelsesstil, som jeg kan se mig selv i.

Jeg ønsker at være medvirkende til at facilitere en arbejdsplads med høj social kapital. Jeg tror på at "lysten er med til at drive værket". Det er essentielt for mig at skabe en arbejdsplads, hvor den enkelte medarbejder oplever at føle en indre motivation, får plads til at udfolde sit talent, særlige interesse eller kompetence og oplever at få succes med det. Jeg tilstræber at skabe et arbejdsmiljø, hvor både den enkelte medarbejder eller et team kan føle sig hørt og imødekommet, hvis de har en "en god idé" til et udviklingsprojekt eller en aktivitet med børnene, som enten kræver midler eller omorganisering. Mine forventninger til personalet er derfor også, at de i høj grad er omstillingsparate og forandringsvillige, og at de er indstillede på at vi konstant arbejder med forbedringsprocesser.

Min ledelse hviler på værdier fremfor regler og kontrol. Min ledelse er baseret på at sætte retning og have tillid til at alle medarbejdere har de bedste intentioner og yder deres bedste. Jeg er til rådighed med guidning/coaching/tilrettevisning, når det måtte ønskes eller være nødvendigt for at medarbejderne alene og/eller i fællesskab kan løse og løfte kerneopgaven.

For mig er åben dialog vigtig. Vi skal kunne tale med hinanden om dilemmaer og problemstillinger i en anerkendende, nysgerrig og undersøgende form. Vi skal være bevidste om, at vi bevæger os i en professionel arena med en faglig agenda, hvor vi går efter bolden og ikke efter manden. Vi skal kunne give og modtage konstruktiv kritik, og vi skal huske at rose og anerkende hinanden ved veludført arbejde.

Jeg øver mig hele tiden på at blive bedre til at være tydelig i min måde at kommunikere på og være bevidst om, at ikke alle forstår et budskab eller en besked på den samme måde. Jeg ser som en af mine fornemmeste opgaver at kunne "oversætte" nationale og kommunale mål og strategier (fx sprogtest og den styrkede læreplan) til den hverdagspraksis, som mine medarbejdere kan genkende og agere i. Omvendt ser jeg det også som en af mine vigtigste opgaver at kunne formidle overfor min chef, hvordan div tiltag "oppefra" influerer på dagligdagen "på gulvet".

Sidst men ikke mindst brænder jeg for det pædagogiske udviklingsarbejde, hvor min opgave i høj grad består af at skabe en organisation med rum, plads, tid og mulighed for at de enkelte medarbejdere kan fremme, udvikle og understøtte børns trivsel, udvikling læring og dannelse. Vi skal i samarbejde med forældrene være garanter for det gode børneliv.