

Ledelsesgrundlag – Dennis Ottosen

Velkommen til mit personlige ledelsesgrundlag.

Et dokument som beskriver hvem jeg er, både som leder og som mennesket bag lederen. At udarbejde min egen beskrivelse af, hvem jeg er og hvad jeg står for, er både udfordrende og svært. Udfordrende fordi det kræver eftertænkksomhed og grundige overvejelser om mig selv og min funktion. Svært fordi jeg med offentliggørelsen af dette grundlag, gerne vil invitere læserne til både at give mig feedback og udfordre mig på min egen selvforståelse.

Det er min opgave at skabe rammerne og forudsætningerne for, at medarbejderne kan løse deres opgaver. Det handler i stor grad om tillid. En tillid som jeg ved jeg skal gøre mig fortjent til, men også en tillid, som jeg forventer at mine medarbejdere, bruger rigtigt. Som medarbejder får man meget frie rammer i det daglige arbejde. En frihed som forpligter. Jeg forsøger at løse alle mine opgaver med ordentlighed. En ordentlighed som betyder at der er handling bag ordene. At vi leverer det vi lover og at vi ikke er syltekrukke for svære opgaver. Tingene skal siges som de er, uanset om det er godt eller dårligt nyt. Vi skal ikke være bange for at tage fat om svære eller udfordrende sager. Jeg vil hellere involveres i de komplekse og udfordrende opgaver tidligt i processen, fremfor når det er for sent.

Jeg præsterer som leder bedst, når jeg, når det er nødvendigt, har mulighed for at prioritere mit familie- og privatliv. Jeg tror på at også medarbejderne præsterer bedst, hvis der tages hensyn til mennesket i dem. Det betyder for mig, at jeg som leder skal understøtte medarbejdernes mulighed for, når det er nødvendigt at prioritere deres familie og privatliv. Uanset næsten hvor travlt organisationen i øvrigt har. Modsat er det også min forventning at medarbejderne prioriterer de perioder, hvor arbejdsopgaverne nødvendigvis skal prioriteres højere end normalt.

Jeg har stor respekt for den faglighed mine medarbejdere besidder, ligesom jeg har stor tillid til at de bruger den til at finde den bedst mulige løsning for borgere og virksomheder. Det er uacceptabelt ikke at bringe sin viden eller erfaring i spil, hvis det er relevant. Jeg stoler på at medarbejderne gør det bedste de kan, for at træffe den bedste beslutning. Derfor kan medarbejderne også altid forvente min opbakning, uanset om beslutningen efterfølgende falder.

Jeg tror på at god ledelse baserer sig på kommunikation. Jeg forsøger at omsætte mine holdninger og meninger i eksempler fra hverdagen. Uanset om det er godt eller skidt. Jeg er ikke bange for at fortælle om mine egne succeser eller fejl, for at andre kan lære af dem og forventer at dem omkring mig gør det samme. Vi må som medarbejdere og organisation, gerne begå fejl. Men vi må ikke begå den samme fejl flere gange.

Vi løser en vigtig samfundsmæssig opgave. En opgave som indtil nu og i mange år fremover vil forandre sig i indhold og omfang. Min opgave er derfor at sikre mig, at organisationen og medarbejderne i den, er klar til at følge med og hele tiden sørge for, at vores arbejde giver mening hele vejen rundt. Vi skal huske historien, årsagerne til forandring og hvor vi kommer fra. Men jeg vil samtidig sikre mig at der sker en konsekvent læring- og erfaringsopsamling, så vi bliver bedst rustet til fremtiden. Jeg tager vores opgave meget alvorlig, og jeg betragter mine medarbejders bidrag både som en ret og en pligt.