

Personligt ledelsesgrundlag Simon Sandbo

Den fløjttende cyklist er en metafor, jeg har gjort brug af i mange år. Jeg ser metaforen som billedet på en medarbejder der ser frem til og måske ligefrem glæder sig at komme på arbejde, fordi der venter et fællesskab, der med fælles handlinger og faglige initiativer skaber bevægelser i borgernes udvikling. Det er et fællesskab der understøtter tilknytning, trivsel og stolthed.

Jeg drives af at udvikle organisationer der skaber fløjttende cyklister, fordi det for mig er nøglen til at skabe attraktive arbejdspladser.

Som Centerleder i AutismeCenter Skive er mit fokus på at vores afdelinger skal kendes på stærke faglige fællesskaber, at viden og faglige metoder forankres i den daglige praksis, samt at alle fokuserer på, at skabe mest mulig trivsel og udvikling for mennesker med autisme med de rammer vi har.

Fagligt fællesskab som drivkraft

Jeg tror på at de bedste løsninger opstår i fællesskab. Det faglige fællesskab er ikke kun et forum for udvikling, det er selve motoren i vores praksis. Derfor prioriterer jeg dialog og sparring højt og jeg går forrest i at skabe trygge rammer, hvor viden, refleksion og nysgerrighed får plads. Når vi deler vores viden og erfaringer styrker vi ikke blot hinanden, men også kvaliteten af vores indsats.

Jeg ser det som en ledelsesopgave at understøtte og facilitere en kultur hvor læring sker løbende og hvor medarbejderne oplever, at deres faglige udvikling gør en forskel for borgerne, sig selv, den fælles organisatoriske læring.

Fælles ansvar

Jeg ønsker en organisation hvor alle, uanset rolle, tager medejerskab for kulturen og oplevelsen af en god arbejdsdag. Det betyder, at vi ikke kun ser på vores egne opgaver, men også på hvad vi kan gøre for hinanden. Dette gælder også i ledergruppen hvor den enkelte afdelingsleder har frihed i eget ledelsesrum, men arbejder tæt og koordineret om mange opgaver. Jeg bedriver ledelse med respekt for, at mange beslutninger træffes bedst tættest på praksis og at tillid og tydelighed fremmer lysten til at påtage sig ansvar og at være en del af en helhed hvor alle bidrager.

Ledelse sker imellem mennesker og jeg ønsker at den uddelegeres til det yderste bæredygtige led, altså at den der kan magter at træffe en beslutning ud kendte rammer gør det. Jeg har tillid til, at medarbejdere i organisationen handler samvittighedsfuldt og ansvarligt med blik for helheden. Det kræver tydelige rammer, løbende dialog og en kultur hvor vi hjælper hinanden med at lykkes.

Ved forandringsprocesser er medarbejderinvolvering en nødvendighed for at sikre gode beslutninger, følgeskab og efterfølgende aktørskab - flere hoveder tænker bedre end ét.

Ledelsesmæssige styrker og svagheder

Jeg har en stærk udviklingsprofil og et blik på hvor vi skal tilpasse os og justere organisationen for, at imødekomme de behov fremtiden kalder på. Personprofiler beskriver mig derfor som udpræget visionær og ambitiøs, men også med styrker i uformelle dialoger og det relationelle møde.

Jeg forholder mig roligt til udfordringer og konflikter, hvor jeg er parat til både at lytte og handle. Desuden hører jeg ofte, at jeg er god til at lytte til andres perspektiv og finde kompromisser og rumme andres modsatrettede holdninger eller måder at agere på.

Nogle kan opleve denne tilgang som en manglende tydelighed, evne til at skære igennem eller usikkerhed, men jeg hviler i at langsomme beslutninger ikke skydes af fra hoften og tager gerne tiden til langsommeligheden, når det er muligt.

Opgaven som kommunal aktør

Som centerleder er jeg bevidst om, at jeg agerer i en politisk styret organisation og at jeg har et særligt ansvar for at navigere loyalt og konstruktivt i spændingsfeltet mellem faglighed, drift og politiske beslutninger. Jeg arbejder for at sikre transparens, retning og sammenhæng, både i opgaveløsningen og i kommunikationen med omverdenen. Jeg ser det som en kerneopgave, at tage ansvar for helheden og bidrage til den samlede udvikling i Skive kommune, herunder samarbejdet med andre centre i Socialafdelingen, forvaltninger og politiske niveauer.

Som centerleder vil jeg være nærværende, tydelig og nysgerrig. Jeg vil arbejde for en kultur hvor vi både kan stille krav og være omsorgsfulde. Vigtigst af alt, vil jeg gå på arbejde hver dag med et ønske om at skabe mening og kvalitet, sammen med de mennesker jeg leder og samarbejder med.