

Udviklingsminded

Vi skaber et helt nyt bidrag til efterskolelandskabet nu. Hvis vi fortsat skal være et forfriskende pust, så kræves det, at vi permanent udvikler videre på vores efterskolekoncept. Som en del af ledelsesteamet, så er fokus på udvikling og optimering en af dine kerneopgaver.

Styr på prioriteringer

Det er utopi at håbe på, at man kan fungere som leder uden at skulle træffe beslutninger til fordel for én gruppe og til ulempe for én anden gruppe. Interessekonflikter og skjulte dagsordener (disse behøver langt fra være bevidste) er en naturlig del som du som leder skal kunne navigere i. Din prioritering som efterskoleleder er klar...

- Første prioritet er selve skolen
- Anden prioritet har det aktuelle elevhold som det er vores opgave at skabe det bedst tænkelige efterskoleophold for
- Først på tredjepladsen finder vi os selv som medarbejdere – for os er alt ”bare et arbejde”, det er derfor vi får penge for at løse vores opgave

Ordentlighed & eksemplarisk kulturskaber

Du skal bestræbe dig på at agere ordentligt i alle efterskolens forhold. Det gælder både i løsningen af konkrete opgaver og i omgangen med andre mennesker – og særligt når der er udfordringer i relationerne. Som leder er du bevidst om, at dine omgivelser konstant tolker på din adfærd og du derved er en afgørende kulturskaber.

Kultur skabes fra første sekund i mødet to mennesker imellem. Og kultur skabes i mindre grad af de ord vi siger eller skriver, men i høj grad af den adfærd vi viser.

”Du bliver en del af de mennesker du møder på din vej, uanset om du vil det eller ej.”

Tænke i helheder & anlægge et langsigtet strategisk view

Det er forståeligt, at den enkelte medarbejder kan fokusere på forskellige aspekter i en sag. Som leder skal du evne at sætte dig udover dine egne præferencer eller enkelte medarbejders perspektiver og bevæge dig op i den ofte citerede ”helikopter”.

Den anden dimension du som leder kan bevæge dig i er den tidsmæssige. Uanset opgave eller udfordring du møder, så evner du at anlægge forskellige perspektiver, så det falder dig let at analysere evt. konsekvenser både på den korte og den lange bane. Du kan godt rumme, at andre medarbejders perspektiv, naturligt nok ofte vil være et mere kortsigtet, hvorimod du som leder forventes at kunne slå koldt vand i blodet og udvide perspektivet til at også at rumme betydningen for skolen på lang sigt.

Kunne skelne imellem speeder og bremse

Nogle gange skal man opildne, inspirere eller simpelthen give et spark bagi mens man andre gange skal være den træge, eftertænsomme og i nogle øjne sløve der trækker ting i langdrag. Du vælger bevidst hvornår du træder på speederen og hvornår du er den der står på bremsen. Rollen som djævelens advokat falder dig nemt.