

Ledelses- og medarbejdergrundlag

Nyt Ledelses- og medarbejdergrundlag i Syddjurs Kommune

Vores nye Ledelses- og medarbejdergrundlag (LMG) tager afsæt i kommunens vision "Vi gør det – sammen" og i kommunens værdigrundlag. På baggrund af visionen og vores værdier tydeliggør LMG, hvad vi som ledere og medarbejdere kan forvente af hinanden, når vi i fællesskab løser vores kerneopgaver.

Vores vision "Vi gør det – sammen" betyder to ting.

Når vi arbejder til gavn for borgere og virksomheder, skal vi gøre det i tæt dialog med dem, det handler om. Samtidig skal vi være dygtige til at arbejde sammen på tværs i kommunen, så vi bruger ressourcerne fornuftigt, og borgerne oplever kommunen som én samlet organisation.

Begge dele sætter LMG ekstra fokus på.

Vores værdier - kvalitet, åbenhed, respekt og udvikling - kan man finde elementer af i flere af vores nøgle-kompetencer i LMG. Vores nye LMG vil sikre, at vi i højere grad arbejder med værdierne i det daglige. For eksempel ved ansættelser og i MUS/LUS samtaler.

De roller og nøglekompetencer, som vi har beskrevet i vores LMG, er blevet til i mødet mellem ledere og medarbejdere fra alle dele af den kommunale arbejdsplads. Jeg vil gerne kvittere for dialogen og de input, der løbende er kommet i udviklingen af vores LMG! Det har været meget positivt at opleve, hvordan hele vores organisation er optaget af at byde ind og ønsker reel inddragelse.

Og det er ikke slut endnu. Jeg glæder mig til, at udvikle brugen

af vores LMG helt ude på de enkelte arbejdspladser, så det bliver kendt på alle niveauer i organisationen. Ikke som svaret på, hvordan vi løser vores opgaver og udfordringer, men som et fælles redskab, der sikrer, at vores roller og kompetencer er tydelige.

I denne pjeces kan du læse meget mere om vores LMG – der skal:

- Tydeliggøre, hvad borgere, virksomheder og politikere kan forvente af ledere og medarbejdere i Syd-djurs Kommune.
- Styrke et udviklende og resultatskabende miljø, hvor direktion, chefer, ledere og medarbejdere arbejder i samme retning.
- Være et fælles pejlemærke for god ledelses- og medarbejderadfærd i det daglige.
- Understøtte implementeringen af Syddjurs Kommunes strategier.
- Sikre et fælles sammenhængende ledelses- og medarbejdersprog.
- Sikre klar ansvarsfordeling mellem ledere på forskellige niveauer og mellem ledere og medarbejdere.

God fornøjelse med LMG. Jeg er sikker på, at de drøftelser, det giver anledning til overalt i vores organisation, vil være med til at gøre os endnu bedre til løse vores opgaver.

Med venlig hilsen
Jesper Hosbond Jensen
Kommunaldirektør

Fortsat fokus på kommunens værdigrundlag

Det nye Ledelses- og medarbejdergrundlag er udviklet på baggrund af værdierne. Syddjurs Kommune har allerede et velintegreret værdigrundlag, der fortsat har betydning for indsatsen på alle niveauer i det daglige arbejde. Styring efter fælles værdier er nødvendigt, og kommunens værdier udtrykker et fælles billede af, hvordan vi skal handle. Værdierne præciserer, hvilke forventninger og krav ledelse og medarbejdere gensidigt kan stille til hinanden. Og dialog og lydhørhed danner grundlag for at praktisere og videreudvikle værdibaseret personalepolitik.

Syddjurs Kommune har formuleret værdigrundlaget med udgangspunkt i fire nøgleværdier:

Åbenhed - <i>Det sikrer vi gennem:</i> <ul style="list-style-type: none">• En aktiv dialog indadtil og udadtil• Synlighed og klarhed i vores handlinger• Tydelig kommunikation i alle situationer• Tilgængelighed	Udvikling - <i>Det opnår vi gennem:</i> <ul style="list-style-type: none">• Evnen til at se nye muligheder• Nytænkning og innovation• Omstillingsparathed• Risikovillighed og mod
Respekt - <i>Det skaber vi gennem:</i> <ul style="list-style-type: none">• Tolerance over for andre• Anerkendelse af det enkelte menneske• Ansvarlighed og loyalitet• Tillid og troværdighed• Trivsel på arbejdspladsen• Ordentlighed over for andre	Kvalitet - <i>Det får vi gennem:</i> <ul style="list-style-type: none">• Helhedsorientering• Gøre det bedste i situationen• Faglighed, saglighed og professionalisme• Læring, refleksion og vidensdeling

Hvad indeholder LMG i Syddjurs Kommune?

LMG'et tager afsat i teorien om Leadership Pipeline. Pipeline eller rørsystemet er en metafor for en sammenhængende kæde af ledelses- og medarbejderaktiviteter. Teorien har et ganske særligt blik for den vigtigste adfærd på hvert enkelt niveau. Pointen er, at hvert niveau kræver noget forskelligt for, at man lykkes i sin rolle. Vores LMG er en beskrivelse af styringskæden i Syddjurs Kommune. Dvs. en beskrivelse af, hvordan vi i vores forskellige roller er indbyrdes afhængige, når vi skal levere resultater.

LMG beskriver følgende roller:

- Medarbejdere
- Ledere af medarbejdere
- Ledere af ledere
- Chefer
- Direktører

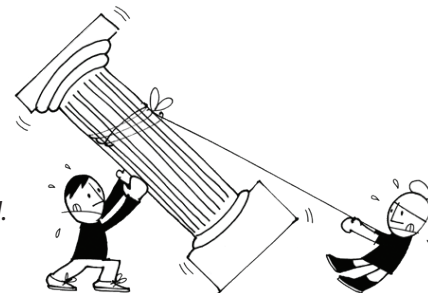
Vores LMG er bygget op på den måde, at der indledningsvis er en beskrivelse af det ansvar, vi har for at skabe resultater - uanset vores rolle.

Samtidig indeholder LMG de nøglekompetencer, der er nødvendige for at udfylde de forskellige roller:

- Være rollemodel
- Samarbejde på tværs
- Sikre samskabelse
- Arbejde strategisk
- Kommunikere tydeligt
- Være fagligt stærk
- Være innovativ

Grundlæggende resultatansvar

Ledelses- og medarbejdergrundlaget i Syddjurs Kommune tager afsæt i teorien om Leadership Pipeline, samt Syddjurs Kommunes værdigrundlag. I Ledelses- og medarbejdergrundlaget beskrives hvordan vi i vores forskellige roller spiller hinanden gode, og er indbyrdes afhængige, når vi skal levere resultater. Nedenfor er angivet de vigtigste resultater, hvor rolle i organisationen skal levere. Målet er, at resultaterne opnås ved fokuseret tværgående samarbejde internt i organisationen, og i tæt samarbejde med borgere, virksomheder og civilsamfund.



Grundlæggende resultatansvar - medarbejdere skal levere:

- Fokus på målet i løsningen af kerneopgaven.
- Ejerskab for kerneopgaven.
- Opgaveløsning der virker.
- Løbende udvikling af opgaveløsningen for at sikre mest mulig kvalitet for ressourcerne.
- Godt arbejdsmiljø for og i samarbejde med kolleger og leder.

Grundlæggende resultatansvar - ledere af medarbejdere skal levere:

- Definition af målet med kerneopgaven og den enkelte medarbejders ansvarsområde.
- Optimal anvendelse af kompetencerne, for at sikre mest mulig kvalitet for ressourcerne.
- Tydelig kommunikation til medarbejderne af sit ledelsesrum.
- Rum til at medarbejderne kan afprøve tiltag, der forventes at give resultater.
- Godt arbejdsmiljø i samarbejde med medarbejderne og ledelsesorganisationen.
- Løbende udvikling af medarbejdernes kompetencer ift. den enkeltes ansvarsområde.

Grundlæggende resultatansvar - ledere af ledere skal levere:

- Tydelige mål, rammer, retning for og evaluering af opgaveløsningen.
- Omkostningseffektiv opgaveløsning.
- En engageret og effektiv ledergruppe
- Forventninger til egne ledere om, at de skaber et godt arbejdsmiljø og tager ansvar for opfølgningen herpå.

Grundlæggende resultatansvar - chefer skal levere:

- Tydelighed om sammenhæng mellem mål for kerneopgaverne.
- Tværgående fokus i opgaveløsningen på eget chefområde og i den samlede organisation.
- Evaluering af og opfølgning på resultater på eget chefområde.
- Omkostningseffektivitet og styringsudvikling.
- Tydelige mål, rammer og retning for opgaveløsningen.
- Forventninger til lederne på eget område om, at de skaber godt arbejdsmiljø, og tager ansvar for opfølgningen herpå.
- Strategisk rådgivning til byråd og udvalg om den overordnede udvikling på eget chefområde

Grundlæggende resultatansvar - direktører skal levere:

- Tydelighed om sammenhæng mellem målene for den samlede koncern.
- En omkostningseffektiv drift i den samlede organisation.
- Styring af den samlede koncern.
- Helhedsorienterede beslutninger i koncernledelsen.
- Godt samarbejde mellem det politiske arbejde i byråd og udvalg og det administrative niveau.
- Strategisk rådgivning til byråd og udvalg om den overordnede udvikling af kommunen som helhed.
- Signaler til organisationen om, at et godt arbejdsmiljø og kvalitet i kerneopgaven er tæt forbundne.

Være innovativ

Syddjurs Kommune har kontinuerligt blik for at forbedre vores opgaveløsning. Målet er, at levere ydelser af høj faglig kvalitet og sikrer samtidig, at vi udnytter ressourcerne bedst muligt. Det kræver, at der løbende ses på, hvordan vi kan løse opgaverne på nye og smartere måder, så der skabes merværdi i opgaveløsningen.

Idéerne opstår ofte i det direkte møde med borgeren eller virksomheden, og det er derfor vigtigt, at der skabes en kultur som fremmer nytænkning og giver rum for at afprøve nye måder at løse opgaverne på.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Spotter egne og andres gode idéer, og omsætter dem i praksis.</p> <p>Bærer gode idéer videre til nærmeste leder mhp. at udbrede dem i organisationen.</p> <p>Er åben og nysgerrig overfor egen og andres opgaveløsning.</p> <p>Tør tage chancer, og udfordre daglig praksis.</p> <p>Bidrager til at skabe en kultur, der er åben overfor innovation.</p>	<p>Skaber gode rammer og betingelser for hverdagskreativitet.</p> <p>Er opfindsom og nysgerrig overfor gode idéer og giver sparring på medarbejdernes idéer.</p> <p>Prioriterer de gode idéer og understøtter afprøvning i praksis.</p> <p>Anerkender og bakker op om medarbejdernes mod til at afprøve nye tiltag, selvom det ikke altid lykkes.</p> <p>Skaber en kultur præget af åbenhed for innovation.</p>	<p>Understøtter lederne i, at der skal være rum for nytænkning.</p> <p>Skaber rammer og betingelser for ledernes hverdagskreativitet og opfindsomhed.</p> <p>Prioriterer de gode idéer på eget område.</p> <p>Understøtter lederne i at omsætte nye idéer til drift med forventning om at skabe merværdi i opgaveløsningen.</p> <p>Fremmer en kultur præget af åbenhed for innovation.</p>	<p>Afkoder samfundsmæssige tendenser på eget område.</p> <p>Griber og videreformidler nye værdiskabende idéer, der kan bruges bredt set i kommunen.</p> <p>Prioriterer de gode idéer på eget chefområde.</p> <p>Kommunikere tydeligt hvorfor opfindsomhed, kreativitet og innovation er vigtige elementer i opgaveløsningen på tværs af områder.</p> <p>Optimerer kommunens organisering og styring til at fremme innovation.</p> <p>Fremmer og understøtter en kultur med et stærkt innovationsfokus.</p>	<p>Afkoder samfundsmæssige tendenser for at skabe merværdi for kommunen som helhed.</p> <p>Udvikler kommunens organisering og styring, så den fremmer innovation.</p> <p>Kommunikere tydeligt, hvorfor opfindsomhed, kreativitet og innovation er vigtige elementer i opgaveløsningen for Syddjurs Kommune.</p> <p>Går i spidsen for en organisationskultur med et stærkt innovationsfokus.</p>

Sikre samskabelse

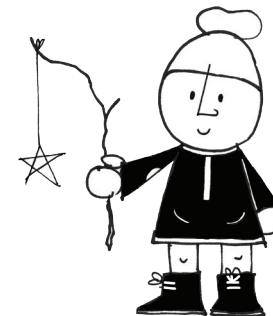
Med visionen "Vi gør det sammen" har Syddjurs Kommune signaleret, at vi ønsker at gå i dialog og skabe et tæt samarbejde med borgere, civilsamfund, virksomheder og andre samarbejdspartnere om at skabe de bedste opgaveløsninger. Jo mere vi samarbejder på tværs af sektorerne og inviterer til at indgå i samarbejde, jo stærkere bliver båndene og de alliancer kommunen skaber. Vi skal arbejde for, at borgere/virksomheder medvirker til at finde løsninger for på udfordringer, og at vi derved forvandler dem til aktive samarbejdspartnere i opgaveløsningen.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Er bevidst om værdien ved at inddrage borgere, civilsamfund og virksomheder i opgaveløsningen.</p> <p>Forholder sig aktivt til og er opsøgende omkring mulighederne for samskabelse om kerneopgaven.</p> <p>Samarbejder med borgere, virksomheder og andre interessenter i opgaveløsningen.</p> <p>Er åben over for input fra eksterne samarbejdspartnere.</p> <p>Er bevidst om eget og andres ansvar, når opgaver løses sammen med andre.</p>	<p>Formidler værdien af samskabelse overfor medarbejderne.</p> <p>Skaber relationer opad, nedad og på tværs med fokus på samskabelse.</p> <p>Er bindeled mellem medarbejdere og eksterne samarbejdspartnere.</p> <p>Inddrager samarbejdspartnere i konkrete initiativer.</p> <p>Videreformidler og fastholder nye lokale og nationale tendenser og "best practice".</p> <p>Skaber rum for at medarbejderne samarbejder med eksterne samarbejdspartnere.</p>	<p>Understøtter ledergruppen i at se værdien i samskabelse, og sikrer at samskabelse tænkes ind i opgaveløsningen.</p> <p>Definerer rammerne for samskabelse for egne ledere.</p> <p>Kommunikerer tydeligt til både interne og eksterne om forventninger til og ansvar i samskabelse.</p> <p>Opsøger "best practice" og sikrer, at det bruges i omsætningen af konkrete initiativer.</p> <p>Indgår i samarbejdsfora på eget område.</p>	<p>Sikrer at nye samarbejder med borgere og virksomheder harmonerer med opfyldelsen af de politiske og strategiske mål på eget område.</p> <p>Definerer retning, ansvar, rammer for og forventninger til samskabelse.</p> <p>Sikrer en aktiv dialog med borgere og virksomheder om samskabelse på eget chefområde.</p> <p>Sikrer udvikling og gennemførelse af tiltag på tværs af områder for at styrke opgaveløsningen.</p> <p>Opsøger og udbreder relevant viden om muligheder for samskabende opgaveløsning på eget område.</p>	<p>Sikrer at nye samarbejder med borgere og virksomheder harmonerer med opfyldelsen af de politiske og strategiske mål for kommunen.</p> <p>Inspirerer og sætter de strategiske rammer for samskabelsen internt i koncernen, og eksternt med borgere og virksomheder.</p> <p>Sikrer en aktiv dialog mellem borgere, virksomheder, ledere og medarbejdere om samskabelse.</p> <p>Sikrer udvikling og gennemførelse af tiltag, der skaber stærke velfærdsalliancer.</p> <p>Spotter og illustrerer for andre, hvor fremtidens muligheder for samskabelse ligger for kommunen.</p>

Arbejde strategisk

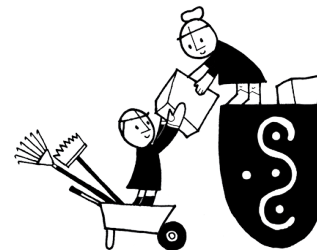
Byrådets vision – "Vi gør det sammen" og de vedtagne politikker skal udfoldes og omsættes til levedygtige løsninger til gavn for borgere og virksomheder. Målet er, at alle kender den langsigtede politiske vision og strategier for udviklingen af kommunen, og følgeskabet i organisationen sikrer, at der arbejdes i samme retning.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Orienterer sig om politiske strategier på eget område.</p> <p>Kender sammenhænge mellem visioner og strategier og den konkrete opgaveløsning på området.</p> <p>Efterlever strategier på området.</p> <p>Håndterer hurtige strategiske retningsskifte ift. opgaveløsningen.</p> <p>Har ansvar for at melde tilbage til kolleger og leder om, hvad der fagligt set virker/ikke virker ift. strategien.</p> <p>Bidraget med faglig indsigt til at udvikle nye strategier på eget område.</p>	<p>Sikrer kendskab og følgeskab hos egne medarbejdere omkring vedtagne strategier.</p> <p>Udvikler og omsætter strategier i samspil med medarbejdere og andre ledere.</p> <p>Implementerer og følger op på arbejdet med de vedtagne strategier.</p> <p>Understøtter medarbejderne i at omsætte strategierne i konkrete handlinger.</p> <p>Har ansvar for tilbagemeldinger opad og på tværs om, hvad der fagligt set virker/ikke virker ift. strategien.</p> <p>Understøtter medarbejderne i håndteringen af hurtige strategiske retningsskifte.</p> <p>Bidraget til udvikling af nye strategier på eget område, samt medtænker relevans for andre områder.</p>	<p>Bidraget i egen ledergruppe med viden om strategier på fagområdet.</p> <p>Udvikler og omsætter strategier i samspil med andre.</p> <p>Udvikler nye strategier på eget område, samt medtænker relevans for andre områder.</p> <p>Har øje og ansvar for at melde opad ift. mulige udfordringer ved implementeringen af en given strategi.</p> <p>Understøtter lederorganisationen ved hurtige strategiskift og implementeringen af strategier.</p> <p>Udfordrer og understøtter eksisterende strategier, herunder har blik for relevansen for andre områder.</p>	<p>Udvikler, motiverer og kommunikerer strategier for området i samspil med egne ledere, chefer og direktørniveauet.</p> <p>Omsætter strategier for eget område og former organisationen efter det.</p> <p>Sikrer bred involvering og følgeskab i gennemførelse af strategier.</p> <p>Tager ejerskab ift. de tilbagemeldinger der kommer ift. vedtagne strategier på tværs af områder.</p> <p>Sikrer et tværgående sigte i strategiudviklingen.</p> <p>Kan skifte strategisk retning hurtigt og forstår at agere i det politiske krydspres.</p> <p>Udvikler nye strategier på eget område med blik for den samlede koncern.</p>	<p>Udvikler, motiverer og kommunikerer strategier på koncernniveau.</p> <p>Understøtter at byrådets og udvalgenes idéer og visioner omsættes til strategier.</p> <p>Sikrer at de overordnede strategier føres ud i drift gennem lederorganisationen.</p> <p>Håndterer tilbagemeldinger på effekt og resultater af vedtagne strategier med særligt fokus på det politiske niveau.</p> <p>Sikrer at koncernen er omstillingsparat ved hurtige strategiskift.</p> <p>Sikrer strategiudvikling af Syddjurs Kommune – også på tværs af områder.</p>

Samarbejde på tværs

Samarbejde på tværs i organisationen er centralt for at vi opnår de bedste løsninger af kerneopgaverne. Ved hele tiden at have øje for og arbejde systematisk med at finde samarbejdsområder i kommunen, kan vi styrke vores fælles opgaveløsning og "spille hinanden gode". Vi skal sikre et tværfagligt fokus i den borgernære indsats. Målet er at sikre sammenhæng i ydelser og en koordineret indsats på tværs i organisationen.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Tager ansvar for en fælles opgaveløsning.</p> <p>Har fokus på at drage nytte af kol-legers kompetencer, og "spiller hinanden gode".</p> <p>Videndeler og samarbejder med andre for at sikre en professionel og kvalificeret opgaveløsning.</p> <p>Deler ud af konkrete erfaringer med tværgående samarbejde, og er åben overfor nye idéer</p>	<p>Prioriterer samarbejde på tværs i opgaveløsningen.</p> <p>Understøtter egne medarbejdere i at "spille hinanden gode", og fastholder samtidigt blikket for den samlede koncern.</p> <p>Skaber mulighed for og understøtter at medarbejdere mødes på tværs, styrker deres samarbejdsrelationer og deler erfaringer.</p> <p>Stiller mål for den konkrete tværfaglige indsats</p>	<p>Har fokus på at samarbejdsrelationerne skaber resultater i opgaveløsningen.</p> <p>Er tydelig i sine forventninger til og mål for ledergruppens tværgående samarbejde.</p> <p>Udvikler og understøtter tværfagligt samarbejde i ledergruppen med fokus på den samlede opgaveløsning.</p>	<p>Styrker systematisk egne ledere og ledergruppers ledelsespraksis med fokus på de resultater, der kan skabes via tværgående samarbejder.</p> <p>Sikrer sammenhæng på tværs af faglige områder gennem relevante samarbejder med øvrige chefer.</p> <p>Er tydelig i sine forventninger til og mål for det tværgående samarbejde.</p> <p>Sætter eget område i spil, så det bidrager til løsningen af tværgående udfordringer i kommunen.</p>	<p>Sikrer at koncernledelsen tager beslutninger ud fra Syddjurs Kommune som helhed.</p> <p>Skaber de organisatoriske rammer, der sikrer systematisk tværgående samarbejde med fokus på resultater.</p> <p>Understøtter det politiske fokus på resultater ved tværgående samarbejder.</p> <p>Sikrer en kultur i hele lederorganisationen, der værdsætter tværgående samarbejde.</p> <p>Stiller krav om og mål for det tværgående samarbejde for den samlede koncern.</p>

Kommunikere tydeligt

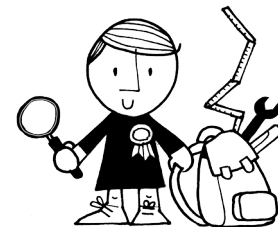
Kommunikation er central i vores opgaveløsning og samarbejdet med borgere og virksomheder. Klar kommunikation er en forudsætning for en konstruktiv dialog med samarbejdspartnere, borgere og virksomheder og internt mellem kommunens ansatte for en optimal opgaveløsning. Med udgangspunkt i vores værdier skal vi sikre en åben og tillidsbaseret kommunikation både internt og udadtil. Vi skal kommunikere tydeligt og sikre formidling af resultater, strategier, afgørelser, beslutninger og vores mål. Målet er, at dialog både indadtil og udadtil skaber klarhed over roller og forståelse for opgaverne, så beslutninger føres ud i livet, og gode resultater formidles.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Skaber en tydelig og relevant kommunikation indadtil og udadtil.</p> <p>Formidler afgørelser og beslutninger tydeligt med fokus på modtageren – borgere og virksomheder.</p> <p>Sikrer at evt. udfordringer ift. opgaveløsningen kommunikeres til lederen.</p> <p>Bidrager til at fortælle den gode historie og tale kommunens styrker op.</p>	<p>Sikrer et tydeligt, ordentligt og forståeligt sprog i kommunikationen udadtil og indadtil.</p> <p>Sikrer at medarbejderne ved, hvad, hvordan og til hvem, der kommunikeres om den konkrete opgave.</p> <p>Er åben overfor andres forslag, budskaber og indspil til opgaveløsningen.</p> <p>Har dialog med medarbejdere om de gode historier i opgaveløsningen.</p> <p>Tydeliggør vision og strategi med konkrete eksempler.</p> <p>Kommunikerer forventninger til opgaveløsningen og sætter klare mål for sine medarbejdere.</p>	<p>Kommunikerer politiske og ledelsesmæssige beslutninger med fokus på gennemførelse og implementering.</p> <p>Tydeliggør rammerne for den konkrete opgaveløsning.</p> <p>Er lyttende og åben i mødet med forskellige lederperspektiver.</p> <p>Sikrer kommunikation i ledergruppen med fokus på kommunens styrker.</p> <p>Oversætter og fortolker visionen på eget område.</p> <p>Italesætter tydeligt og præcist målsætninger og resultatforventninger.</p>	<p>Sikrer dialog og skaber mening i beslutninger og budskaber både oppefra og ned samt nedefra og op.</p> <p>Sikrer tydelige udmeldinger på eget chefområde om mål og forventninger til resultat-skabelse.</p> <p>Sikrer at relevante dagsordener, beslutninger og visioner fra byråd og udvalg oversættes og gøres meningsfulde på eget chefområde.</p> <p>Sikrer vedholdende kommunikation om den rette dagsorden for at sikre fokus på gennemførelse og forankring.</p> <p>Sikrer kommunikation, som taler kommunens styrker op.</p> <p>Sikrer et tværgående blik i oversættelsen af visionen på eget område.</p>	<p>Oversætter og levendegør visionen for Syddjurs Kommune som helhed.</p> <p>Sender tydelige signaler til organisationen om mål og forventninger til resultater.</p> <p>Sikrer at relevante dagsordener, beslutninger og visioner fra byråd og udvalg oversættes og gøres meningsfulde for organisationen.</p> <p>Sikrer kommunikation på alle niveauer, som taler kommunens styrker op.</p> <p>Kommunikerer strategisk i pressen om enkeltsager, principielle temaer og den langsigtede udvikling i kommunen.</p>

Være fagligt stærk

Syddjurs Kommune leverer en høj kvalitet i vores opgaveløsning, og kvalitet kræver faglighed på alle niveauer i organisationen. Målet er, at både medarbejdere og ledelsesniveauerne bringer deres faglighed i spil for at bidrage til de bedste løsninger og den fortsatte udvikling af vores opgaveløsning. Samtidig skal Syddjurs Kommune sikre, at de rette faglige kompetencer er til stede og udvikles ift. kerneopgaverne.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Omsætter på et fagligt grundlag kerneopgaven til konkrete ydelser.</p> <p>Bringer faglighed i spil i forhold til opgaveløsningen.</p> <p>Følger med i den faglige udvikling på eget område.</p> <p>Tager initiativ og ansvar for opgaveløsningen, og skaber resultater gennem egen faglighed.</p> <p>Deler faglig viden med kolleger – også på tværs af områder og fag.</p>	<p>Har detaljeret faglig indsigt, og har samtidig fokus på konkrete opgaveansvarsområde og overordnet blik for det samlede fagområde.</p> <p>Har ledelse af medarbejdere som faglighed.</p> <p>Drøfter faglige udviklingspunkter med egne medarbejdere, samt sikrer og udvikler de rette kompetencer til løsningen af kerneopgaven.</p> <p>Inspirerer og motiverer medarbejderne til fagligt engagement i udførelsen af kerneopgaven.</p> <p>Har indsigt i de tvær-faglige muligheder omkring opgaveløsningen, og sikrer det faglige afsæt heri.</p> <p>Formidler faglige udfordringer og udviklingspunkter til de øvrige ledelsesniveauer.</p>	<p>Har indgående fagligt kendskab til det samlede fagområde.</p> <p>Har ledelse af ledergrupper som faglighed.</p> <p>Sikrer at ledergruppen omsætter de faglige rammer i konkret praksis.</p> <p>Fremmer muligheder for at spotte faglige udviklingspunkter.</p> <p>Sikrer og understøtter de ledelsesmæssige kompetencer.</p> <p>Sikrer et højt fagligt ambitionsniveau og kvalitet i opgaveløsningen, samt har øje for "best practice".</p> <p>Skaber motivation og fagligt engagement hos egne ledere.</p> <p>Formidler relevante udviklingspunkter til chefen.</p>	<p>Har stor faglig indsigt og evner at sætte den faglige ramme for eget chefområde.</p> <p>Har ledelse af ledere som faglighed.</p> <p>Skaber fagligt fællesskab og opgavesammenhæng på tværs med andre områder.</p> <p>Sikrer et højt fagligt ambitionsniveau i eget områdes opgaveløsning og har øje for "best practice".</p> <p>Understøtter og bidrager til rådgivning af byråd og udvalg om faglige spørgsmål i det politisk-faglige krydsfelt.</p> <p>Har politisk tæft og ser de politiskfaglige muligheder, der er i sager og beslutninger.</p> <p>Inspirerer og oversætter mellem det faglige og det politiske niveau på eget område.</p>	<p>Værdsætter hvad områderne i Syddjurs Kommune bidrager med fagligt – og mobiliserer styrkerne i de tværgående indsatser.</p> <p>Giver byråd og udvalg rådgivning om den overordnede udvikling i kommunens faglige arbejdsformer og kvalitetsniveauet i opgaveløsningen.</p> <p>Fremlægger og forsvarer enkeltsager med faglig forståelse for byråd, udvalg og pressen.</p> <p>Styrker løbende egne chefer, direktion og koncernledelsen i deres ledelsespraksis.</p> <p>Inspirerer og oversætter mellem områder, byråd og udvalg.</p>

Være rollemodel

Medarbejdere på alle niveauer er med til dagligt at levendegøre Syddjurs Kommunes vision og værdier. Gensidig tillid og respekt, tydelig og rettidig kommunikation og involvering er forudsætninger for et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere om løsning af kerneopgaverne. Vi er alle bevidste om, at vi er en del af en politisk styret organisation med stor bevågenhed, og at den politiske vision og retning sætter rammerne for løsning af kerneopgaverne. Målet med at stille krav til alle om at være rollemodel er, at Syddjurs Kommune skal være en attraktiv arbejdsplads. Det gode samspil på alle arbejdspladser bidrager til, at vi som én samlet organisation løser vores kerneopgaver og skaber de ønskede resultater for borgere og virksomheder.



Medarbejder	Leder af medarbejder	Leder af ledere	Chef	Direktør
<p>Efterlever kommunens værdier i ord og handling i mødet med borgere, virksomheder m.v.</p> <p>Giver konstruktiv feedback og modspil overfor sine kollegaer og leder.</p> <p>Arbejder aktivt for arbejdspladsens målsætninger og formidler de gode eksempler.</p> <p>Bidrager til at skabe et godt arbejdsmiljø i afdelingen.</p>	<p>Efterlever og formidler kommunens værdier i ord og handling.</p> <p>Giver konstruktiv feedback og feedforward til medarbejdere og ledelseskollegaer.</p> <p>Motiverer og samler medarbejdere omkring de konkrete mål.</p> <p>Er resultatorienteret i sin ledelsespraksis.</p> <p>Reflekterer over egen ledelsespraksis i relation til medarbejdere og kerneopgaven.</p> <p>Er bevidst om at egen adfærd påvirker medarbejdernes motivation og handlinger.</p> <p>Skaber og understøtter et godt arbejdsmiljø i afdelingen.</p>	<p>Efterlever og understøtter at kommunens værdier efterleveres på området.</p> <p>Understøtter og motiverer en feedback og en feedforward-kultur i det daglige.</p> <p>Inviterer til dialog om mål, udvikling af kerneopgaven og arbejdsmiljøet.</p> <p>Understøtter en resultatorienteret ledelsespraksis på eget område.</p> <p>Er bevidst om at egen adfærd påvirker lederne motivation og handlinger.</p> <p>Reflekterer over egen ledelsespraksis i relation til andre ledere og medarbejdere.</p> <p>Sikrer rammerne og understøtter lederne i at skabe et godt arbejdsmiljø.</p>	<p>Efterlever, oversætter og levendegør værdigrundlaget på eget chefområde.</p> <p>Motiverer og understøtter en feedback og feed-forward-kultur på eget chefområde.</p> <p>Motiverer og samler ledere og medarbejdere om fælles mål på såvel eget område som Syddjurs Kommune som helhed.</p> <p>Skaber resultater via sin konkrete adfærd og ledelsespraksis.</p> <p>Sikrer at egen praksis påvirker lederne motivation og handlinger positivt.</p> <p>Reflekterer over egen ledelsespraksis i relation til andre ledere og medarbejdere.</p> <p>Sikrer rammerne for et godt arbejdsmiljø på chefområdet.</p>	<p>Efterlever, oversætter og levendegør værdigrundlaget for hele Syddjurs Kommune.</p> <p>Signalerer vigtigheden af en feedback og feedforward-kultur i den samlede organisation.</p> <p>Samler Syddjurs Kommune om en fælles værdimæssig, organisatorisk og resultatorienteret udvikling.</p> <p>Styrker løbende koncerndannelsens ledelsespraksis og –adfærd.</p> <p>Er rollemodel for hvordan byrådets vision afspejles i organisationens konkrete adfærd.</p> <p>Giver et klart signal om at refleksionstid og fokus på de tillidsfulde relationer prioriteres bredt i Syddjurs Kommune.</p> <p>Signalerer vigtigheden i at fokusere på et godt arbejdsmiljø i hele organisationen, og sikrer understøttende rammer til at lykkes med dette.</p>



Vil du vide mere?

Hvis du vil vide mere om arbejdet med at udvikle Syddjurs Kommunes Ledelses- og medarbejdergrundlag, kan du løbende følge forløbet på medarbejderportalen. Klik på fanen LMG på forsiden.

Du kan desuden kontakte Sekretariatschef Brian Slot på
60 12 38 88 /brsl@syddjurs.dk.

syddjurs.dk
2016