

Kompetenceprofil for ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune

- Et redskab til ledelsesudvikling og rekruttering af ledere

Kompetenceprofil for ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune

Kompetenceprofilen for ledere er en konkretisering af leder- og medarbejdergrundlaget og af de kompetencer, der er særligt vigtige ift. ledelse i Lyngby-Taarbæk Kommune. Kompetenceprofilen for ledere har desuden til formål at sikre, at der er klare forventninger til os som ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune og at forventningerne afspejles f.eks. i LUS, ledelsevalueringer og i rekrutteringsøjemed. Kompetenceprofilen skal således bruges som grundlag og til at målrette de indsatser, der skal tiltrække, udvikle, understøtte og fastholde ledere i organisationen.

Kompetenceprofilen har syv kompetencefelter, som vi som ledere i Lyngby-Taarbæk Kommune skal beherske for at understøtte udviklingen af gode arbejdspladser og professionel ledelse:

Personlige kompetencer

Vi skal:

- Være afklarede og tydelige omkring eget værdisæt og egen autoritet
- Have en anerkendende og tillidsfuld omgang med andre
- Reflektere over hvordan vores ledelse virker bl.a. ved at bede om systematisk feedback
- Være dygtig til at kommunikere, både med medarbejdere, ledere og andre samarbejdspartnere
- Kunne håndtere konflikter på en fremadrettet og løsningsorienteret måde
- Have mod til at udfordre os selv, til at sætte ambitiøse mål og ikke lade os begrænse af bekymringen for at fejle
- Gå forrest, og trives med at andre høster roserne af den fælles indsats
- Være nysgerrig og interesseret i andre mennesker, have øje for både den enkelte medarbejder og hele arbejdspladsen
- Møde medarbejdere og samarbejdspartnere med anerkendelse og en god portion empati
- Være robuste og tåle modgang

De personlige kompetencer går på tværs af leder- og medarbejdergrundlagets fem temaer

Faglighed



Vi skal:

- Have et grundigt fagligt kendskab til eget område, og også være orienterede udadtil for at følge med i den faglige udvikling
- Sætte ambitiøse mål med en klar faglig retning, og prioritere de faglige metoder og tilgange, der giver mest effekt for borgerne
- Træne vores medarbejdere og vores organisation i at se opgaveløsningen fra borgernes perspektiv, i at samarbejde med, og i at inddrage borgerne
- Anerkende den gode indsats og modet til at afprøve nye faglige metoder

Faglighed som ledelseskompetence knytter særligt an til leder- og medarbejdergrundlagets to temaer "Vi er professionelle" og "Vi skaber værdi"

Mening og motivation



Vi skal:

- Lede på kerneopgaven og skabe fælles mening således, at alle forstår og arbejder efter de samme mål
- Formidle klart, loyalt og tydeligt, forenkle uden at forsimpler, oversætte beslutninger, prioriteringer og nye tiltag, så det kan omsætte i praksis
- Give løbende feedback på opgaveløsningen
- Styre og facilitere forandringsprocesser, så de bliver effektive og meningsfulde
- Reducere kompleksiteten - forenkle uden at forsimpler - og skabe klare rammer for opgaveløsningen

Mening og motivation knytter an til leder- og medarbejdergrundlagets temaer "Vi er professionelle" og "vi er gode arbejdspladser"

Styring, planlægning og prioritering



Vi skal:

- Sætte klare mål og retning for organisationen, følger op, holder kursen og justerer, når det er nødvendigt
- Styre og prioritere ressourcerne: økonomi, materialer, lokaler, viden og kompetencer
- Have styr på kompetencerne på arbejdspladsen og have blik for, hvad der er brug for at udvikle nu og i fremtiden
- Planlægge opgaver og ressourcer og prioritere, så organisationen når målene
- Kende og forstå de væsentligste mekanismer og begreber i det kommunale budget - og følge med
- Prioritere den gode implementering og forankring, og følge systematisk op

Styring, planlægning og prioritering knytter an til leder- og medarbejdergrundlagets tema "Vi er ansvarlige og loyale"

Strategi



Vi skal:

- Være ambitiøse, vedholdende, og arbejde for, at arbejdspladsen kan gøre det endnu bedre
- Have et godt overblik og indblik - kunne se organisationen både i helikopterperspektiv og helt tæt på praksis
- Have udsyn og have et innovativt blik både fremtidens udfordringer og muligheder, og agere rettidigt så fremtiden ikke kommer bag på arbejdspladsen.
- Indpasse og koordinere nye tiltag med igangværende indsats, og skabe sammenhæng mellem driftsopgaver og udviklingsopgaver
- Have gode kompetencer indenfor digitalisering og IT og følge udviklingen af nye digitale og teknologiske muligheder på fagområdet
- Have gode analytiske kompetencer, og kunne bruge data og fakta som grundlag for beslutninger

Strategi knytter an til leder- og medarbejdergrundlagets temaer "Vi skaber værdi" og "Vi er professionelle"

Helhed og koordination



Vi skal:

- Træffe beslutninger og handle ud fra et helhedsperspektiv på sektoren eller hele organisationen
- Kunne sætte os ud over egen enheds mål og indgå i forpligtigende samarbejder med andre enheder
- Sikre at medarbejderne arbejder sammen på tværs, og støtte medarbejdere i relationel koordinering
- Skabe gode relationer til samarbejdspartnere

Helhed og koordination knytter an til leder- og medarbejdergrundlagets tema "Vi er en kommune"

Organisationsforståelse



Vi skal:

- Have politisk tæft med øje for, hvornår en "sag" kan have særlig politisk interesse
- Følge med i de politiske dagsordener på eget område, og bidrage til at kvalificere de politiske og ledelsesmæssige beslutninger
- Lede til "alle sider" – kunne lede både egen enhed, opad og til siden
- Kende organisationen Lyngby-Taarbæk Kommune godt, og vide hvilke spilleregler og styringsdokumenter, der gælder og arbejde loyalt efter dem

Organisationsforståelse knytter an til leder- og medarbejdergrundlagets tema "Vi er en kommune" og "vi er ansvarlige og loyale"



Udover de syv kompetencefelter er det også væsentligt, at vi som ledere kan arbejde med arbejdsmiljø og trivsel – området "Vi er gode arbejdspladser" i Leder- og medarbejdergrundlaget. Det er ikke et selvstændigt kompetencefelt om personaleledelse. Dette skyldes, at personaleledelse er et centralt element i alle de øvrige syv kompetenceområder

Som det fremgår er ovenstående en generisk beskrivelse af ledelseskompetencer hvorimod selve ledelsesopgaven og de konkrete kompetencer afhænger af ledelsesfunktionen – vi skal nemlig ikke alle sammen kunne det samme lige meget. Derfor er det vigtigt, at kompetencerne i denne profil drøftes mellem chef og leder og tilpasses i den konkrete kontekst, som den enkelte leder eller ledelsesteam indgår i. Der vil blive udviklet værktøjer til at understøtte denne dialog