

Rollebeskrivelse: Leder af medarbejdere



Stabil og velfunderet drift

Driftsledelse

Sætter fokus på kerneopgaven
Har faglig indsigt i området og vejleder og instruerer medarbejdere i, hvordan de bidrager bedst muligt til kerneopgaven

Balancerer faglig kvalitet, økonomi og regeloverholdelse
Sikrer at opgaveløsningen tilgodeser overholdelse af lovgivning, at den faglige kvalitet er høj, og budgettet inden for eget område er overholdt

Skaber en fremtidssikret og robust drift
Balancerer hensyn til en kortsigtet, velfungerende drift med hensyn til opbygning af fremtidssikret, robust drift

Personaleledelse

Understøtter en tryk og tillidsbaseret kultur
Tør uddelegere og italesætte tolerance over for fejl, og er rollemodel for konstruktive dialoger i ord og handling

Opbygger motiverende arbejdsfællesskab
Tilpasser opgaver til det, der motiverer den enkelte, og anerkender det, som medarbejdere hver især og særligt sammen lykkes med

Udøver nærværende, autentisk og retfærdigt lederskab
Er nærværende, opbygger organisatorisk medlemskab og tager højde for, at forskelle blandt medarbejdere kræver, at vi behandler alle forskelligt for at behandle alle ens



Udvikling og innovation

Innovationsledelse

Udvikler en innovationskultur
Opfordrer til nytænkning og udfordrer når "vi plejer at..." eller "det har vi prøvet før..." risikerer at aflyse innovationsforslag på forhånd

Skaber rammer for refleksion og nytænkning
Sikrer at de rette kompetencer og den nødvendige personlige og faglige mangfoldighed er til stede, når der skal udtænkes innovative løsninger

Arbejder systematisk med forbedringer
Involverer medarbejdere i innovationsarbejdet, så ejerskab til løsninger sikres, og praksisviden bringes i spil om muligheder og faldgruber

Forandringsledelse

Skaber mening omkring forandringer
Skaber mening og kommunikerer, så medarbejdere forstår baggrunden for forandringer

Sætter retning for forandringer
Balancerer mellem en styrende og støttende position, og inddrager medarbejdere i at udvikle løsninger, der bidrager til at realisere forandringen

Sikrer organisatorisk forandringssparathed
Anerkender og imødekommer frustrationer ved forandringer, og mobiliserer medarbejder-ambassadører, der bidrager til at bane vej for forandringens gennemførelse



Skabe sammenhæng

Tværgående ledelse

Skaber en samarbejdskultur
Interesserer sig lige så meget for, hvad vi kan tilbyde andre, som hvad andre kan tilbyde os - indbyder til samarbejde og byder sig til i samarbejde

Opbygger kendskab til, respekt for og tillid til andre
Har blik for tværgående samarbejds muligheder, og afklarer det fælles mål, inden vi betræder andres ledelsesrum

Har et helhedsorienteret blik på opgaveløsningen
Udviser helhedsperspektiv på opgaveløsning ift. målfølgelse og ressourceafsættelse

Implementeringsledelse

Udviser forståelse for implementeringens kontekst
Afdækker uforløste potentialer og barrierer, der lokalt kan fremme og hæmme en vellykket implementering, og kommunikerer dette opad i ledelseskæden

Arbejder målrettet og fleksibelt med implementering
Justerer og tilpasser indsatsen med ledere af ledere, hvis medarbejderes inputs, læring fra implementering eller ændringer i omgivelserne giver anledning hertil

Sikrer forankring og følger op
Indgår i dialoger med medarbejdere om, hvordan de konkret kan bidrage til implementeringen og følger op herpå



Fokus på borger og service

Serviceledelse

Er optaget af borgernes perspektiv
Iværksætter løbende refleksioner blandt medarbejdere om, hvordan borgerne oplever mødet med organisationen

Sætter borgeren i centrum
Opfordrer medarbejdere til i dagligdagen at undersøge, hvordan borgere i endnu højere grad kan få oplevelsen af god service i mødet med enheden

Skaber rammer for den bedst mulige service
Går i dialog med medarbejdere om, hvordan borgerens ønsker kan imødekommes mest muligt inden for kvalitet, lovgivning og økonomiske rammer

Samskabende ledelse

Afklarer mål med og potentielle igennem samskabelse
Afsøger sammen med medarbejdere, hvor aktive medborgere kan skabe mere kvalitet for borgerne og det omgivende samfund, og inviterer proaktivt aktive medborgere ind til dialog om, hvordan de konkret kan og vil bidrage

Håndterer udfordringer og dilemmaer i samskabelse
Anerkender aktive medborgeres bidrag, og justerer om nødvendigt opgaveløsningen, med fortsat blik for engagement og motivation

Forstår det særlige ved ledelse af aktive medborgere
Leder aktive medborgere med blik for at fremme deres engagement og motivation via ledelsesgreb, der indebærer, at ledelse finder sted uden formel ledelsesret