

Strategi & udvikling

Kolleger

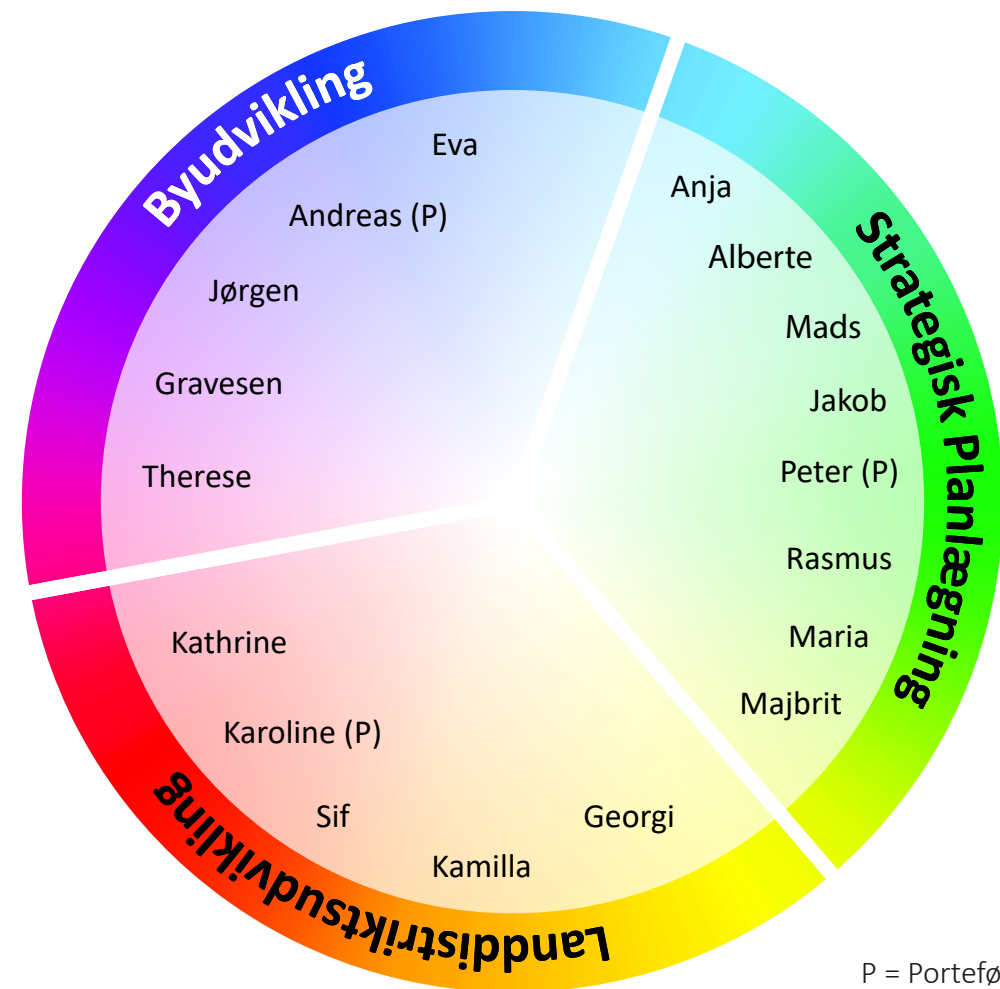
Kerneopgave

Vi leverer proaktivt løsninger og beslutningsoplæg, der fremmer en bæredygtig og strategisk udvikling af byer og landdistrikter

Vi viser vores omverden, at Viborg Kommune er et godt sted at bo, leve og arbejde

Værdier

Vi agerer tillidsfuldt, respektfuldt, modigt og organiseret i vores samarbejder, både internt og eksternt



P = Porteføljeoverblik

Strategi & udvikling

Opgaveområder

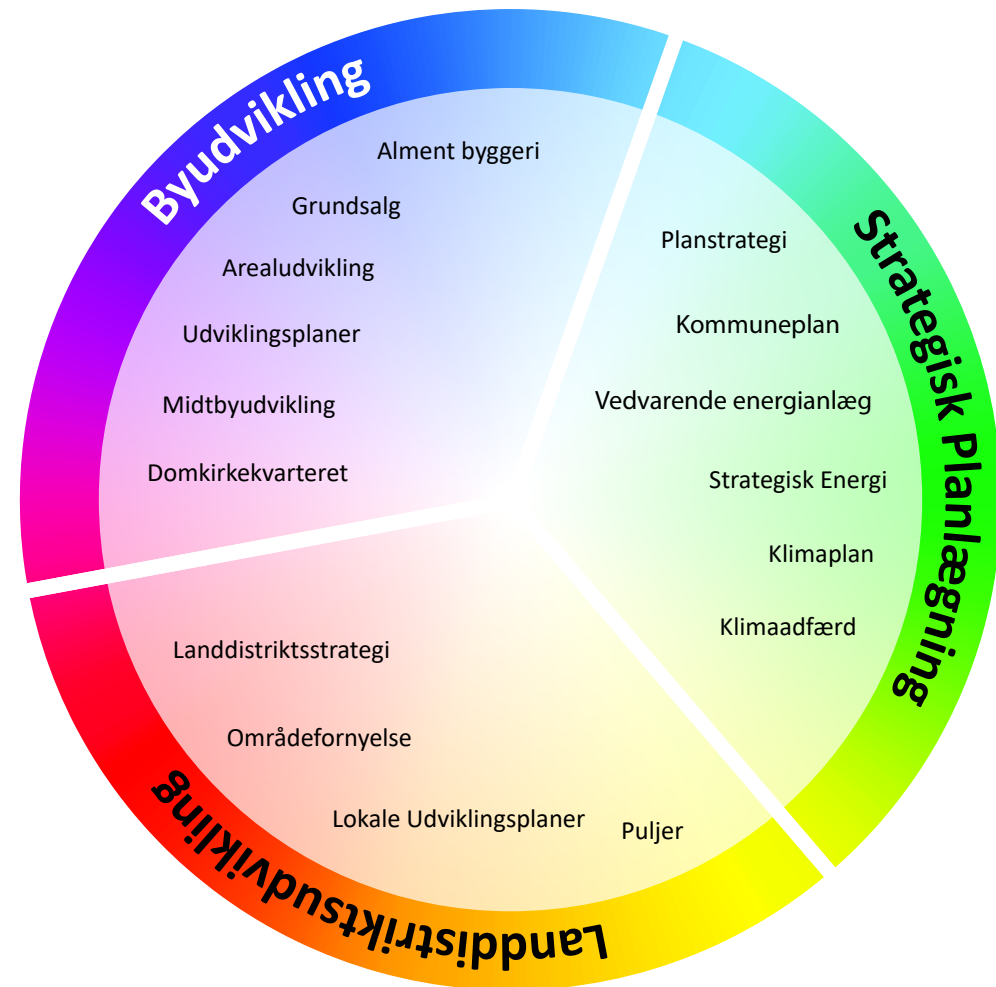
Kerneopgave

Vi leverer proaktivt løsninger og beslutningsoplæg, der fremmer en bæredygtig og strategisk udvikling af byer og landdistrikter





Vi viser vores omverden, at Viborg Kommune er et godt sted at bo, leve og arbejde

Værdier

Vi agerer tillidsfuldt, respektfuldt, modigt og organiseret i vores samarbejder, både internt og eksternt



Værdier Strategi & udvikling

 Organisering	 Mod	 Respekt	 Tillid
<p>Vi ønsker at være organiserede medspillere Der systematisk planlægger, skalerer og prioriterer opgaver, sætter et realistisk tempo og ambitionsniveau og kommunikerer tydeligt med både hinanden og samarbejdspartnere</p>	<p>Vi ønsker at være ansvarlige og modige medspillere Der arbejdes med tydelig italesat delegering af ansvar i passende niveau tilpasset den enkelte med sikkerhed for opbakning, således den enkelte har muligheden for at udvise mod og handlekraft</p>	<p>Vi ønsker at være respektfulde og imødekommende holdspillere Der samarbejdes med andre på en professionel, respektfuld og anerkendende måde, så de faglige potentialer bliver udnyttet til fulde, og der løftes i fællesskab.</p>	<p>Vi ønsker at være tillidsfulde medspillere Der tør stille spørgsmål og komme med konstruktiv feedback til leder og kolleger, og som henvender sig til den leder eller de kolleger, hvor udfordringen kan løses</p>
<p>I modsætning til ledelse og medarbejdere, der er på bagkant, mangler overblik, er utydelige i deres kommunikation, og hvor ambitionsniveauet fastsættes af den enkelte eller er urealistisk</p>	<p>I modsætning til ledelse og medarbejdere, der er i tvivl om graden af det delegerede ansvar og efterfølgende opbakning</p>	<p>I modsætning til ledelse og medarbejdere, der ikke er opsøgende og som undgår dialogen, arbejder egenhændig og kommunikerer på en ikke respektfuld måde</p>	<p>I modsætning til ledelse og medarbejdere, der er utrygge, arbejder ud fra kontrol, og dyrker problemerne, fremfor nysgerrigt og tillidsfuldt at søge at ændre på tilstanden</p>
<p>Sådan gør vi</p>			
<ul style="list-style-type: none"> • Ved væsentlige ændringer i opgaven samler opgaveansvarlig og leder op i fællesskab og genorganiserer • Man kan altid få hjælp til at prioritere sine opgaver, og man skal huske at bede om hjælp • Vi videreudvikler vores projektleder-2er ordning, og sørger for, at der altid er en 2er • De tre grupper er afdelingens primære arbejdsfællesskaber, og alle tager medansvar for gruppen 	<ul style="list-style-type: none"> • Opgavebestillingerne skal matche opgaven og den enkelte medarbejder i detaljeringsgrad • Lederen kan igangsætte projekter, og det er lederen, der sørger for evt. afstemning med chef • Vi igangsætter i travle tider kun projekter, der er politisk prioriteret, juridiske skal-opgaver eller som bidrager til produktivitet • Vi træffer indenfor disse rammer modige og handlekraftige beslutninger 	<ul style="list-style-type: none"> • Sparring og samarbejde skal altid prioriteres. Det er en vigtig del af vores arbejde • Vi kommunikerer mundtligt og skriftligt altid venligt og respektfuldt, både internt og eksternt • Den enkelte bidrager i møder og dialoger med ærlige og respektfulde inputs • Vi udviser en høj grad af respekt for, at vi er indbyrdes forskellige og kommer med hvert vores bidrag 	<ul style="list-style-type: none"> • Ledelsen har altid "ryggen" på medarbejdere. Ingen skal være bange for at begå fejl • Ledelse og kolleger tager sig tid til at lytte og tilpasse • Den enkelte er åben og transparent om oplevede udfordringer og har respekt for forskellige synspunkter • Vi husker, at tillidsfuld adfærd er en aktiv beslutning, som kræver løbende opmærksomhed

Strategi & udvikling

Makkerordning

Formål

/ Styrke kendskabet og sammenholdet på tværs af afdelingen

/ Skabe et rum for sparring og videnuudveksling, der ligger ud over den daglige opgaveløsning

/ Være en tillidsfuld mentor og sparringspartner, også når noget bøvler

...

Makkerordningen fungerer i 9 måneder af gangen. Derefter nye makkere

