

Leder- og medarbejderroller - og sammenhængskraften

Lederrollen

1. Fokus rettet mod relationerne og fremad mod Fortællingen om Aarhus

Fokus på kerneopgaven og effekten:

- Ledere, der sikrer at kerneopgaven bliver løst.
- Ledere, der understøtter at der kommer fokus på effekten for borgeren - mere end på ydelsen.
- Ledere, der prioriterer ressourcerne, så de skaber størst mulig nytte for borgeren.
- Ledere, der får medarbejderne til at lykkes, for at vi kan opnå de overordnede mål og effekter.
- Ledere, der sikrer de rette kompetencer. Sætter medarbejderne fri, giver plads og tid samt stiller krav og skaber rum til forsøg og fejl.
- Ledere der arbejder strategisk. Sikrer kontinuitet i de strategiske indsatser og ordentlige processer.

Tydelig og nærværende ledelse og relationel koordinering*

- Ledere, der oversætter, skaber mening, sammenhæng og retning sammen med medarbejderne.
- Ledere, der kommunikerer tydeligt, åbent og ærligt. Ledere, der lytter opmærksomt og aktivt søger løbende dialog med ledere og medarbejdere. Ledere, der giver tillidsvækkende sparring, motiverer og delegerer vedholdent.
- Ledere, der læser og forstår menneskelige relationer.

2. Fokus rettet på egne mønstre/ indstillinger

- Ledere, der er rollemodeller.
- Ledere, der har mod, er risikovillige og forandringsparate. Ledere, der lærer af fejl, griber andre, når det går galt og hjælper, hvor de kan.
- Ledere, der er rodfæstet under pres og holder fast i organisationens grundværdier, også når de udfordres. Ledere, der reflekterer over egne værdier og ledelsesstil. Ledere, der tør tale om de svære emner og håndtere vanskelige situationer.
- Ledere, der lever organisationens fælles værdier og arbejder med at skabe den ønskede kultur.

Medarbejderrollen

1. Fokus rettet mod relationerne og fremad mod Fortællingen om Aarhus

Fokus på kerneopgaven og effekten:

- Medarbejdere, der har fokus på at gøre en forskel - med effekt for borgeren.
- Medarbejdere, der har en stærk faglighed er en forudsætning for at lykkes med koordinering, tværfaglighed og helhedstænkning.
- Medarbejdere bringer praktiseret erfaring og personlige kompetencer i spil for at finde gode måder at gøre tingene på, lære af de fejl, vi begår og gribe hinanden, når det går galt.
- Borgerrettet helhedstænkning: Medarbejdere, der inddrager, samarbejder, undersøger og lytter for at skabe den gode løsning og størst mulig effekt for borgeren.

Relationel koordinering*

- Medarbejdere, der koordinerer kontinuerligt og afstemmer forventninger med borger, kolleger og leder med fokus på, hvordan kerneopgaven løftes i fællesskab, for at sætte borgeren i stand til at tage ansvar for eget liv.
- Medarbejdere, der lytter og aktivt søger dialogen, kommunikere tydeligt, åbent og ærligt.

2. Fokus rettet på egne mønstre/ indstillinger

- Medarbejdere, der deler viden, succeser og erfaringer.
- Medarbejdere, der lærer af fejl, griber andre, når det går galt og hjælper, hvor de kan.
- Medarbejdere, der arbejder med organisationens fælles værdier og arbejder med at skabe den ønskede kultur.

* Relationel koordinering er evnen til at samarbejde og koordinere på tværs af faglige funktioner, afdelinger og organisationer og se sine opgavers betydning ifht. den samlede ydelse til borgeren. Relationel koordinering kan opdeles i to hovedkomponenter: Relationer og kommunikation. Fundamentet for gode relationer er fælles mål, fælles sprog og viden samt gensidig respekt. Relationerne understøttes af en kommunikation, der er hyppig, rettidig, præcis og problemløsende.

Sammenhængskraften: De fælles værdier og ønsket kultur

Troværdighed · Respekt · Engagement
via en kultur med social kapital, refleksion, tillid, ansvar, ærlighed,
ytringsfrihed og -kultur og ordentlighed, hvor vi rummer forskellighed.

