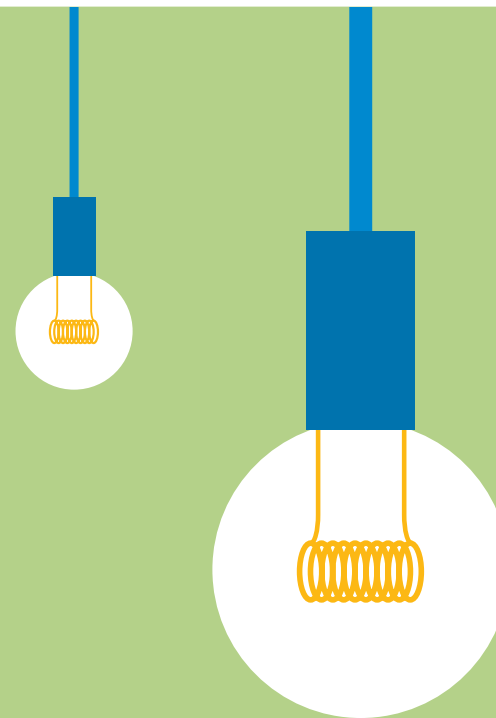




BALLERUP
KOMMUNE



Ledelsesgrundlag

for Ballerup Kommune

30.11.2017

I Ballerup Kommune satser vi på god ledelse og ledelsesudvikling. Det gør vi fordi der er solid forskningsmæssig dokumentation for, at ledelse tæt på kerneopgaven gør en positiv forskel for kvaliteten af det, vi leverer til borgere og virksomheder.

Ledelsesgrundlaget har til formål at skabe et stærkt fundament for, hvordan ledelse udøves i Ballerup Kommune.

Ledelsesgrundlaget understøtter Vision 2029 og er styrende for ledelsesopgaven på alle niveauer. Ledelsesgrundlaget bygger videre på de principper, der allerede er udviklet i arbejdet med Social Kapital.

I Ballerup Kommune defineres god ledelse som:

God ledelse sætter retning, skaber mening og resultater, samt motiverer medarbejderne positivt, så borgere og virksomheder oplever kvalitet i opgaveløsningen.

God ledelse er at være ordentlig i sprog og adfærd. Derfor udviser gode ledere respekt og skaber tillidsfulde relationer. Gode ledere evner at sige fra på en saglig måde, og gode ledere står på mål for deres beslutninger ved at kommunikere om de afvejninger, der ligger til grund. Gode ledere lytter, søger at forstå, efterspørger råd og bevarer deres handlekraft.

Gode ledere spiller deres medarbejdere gode. Derfor er gode ledere nysgerrige på den omgivende verden og på organisationens indre liv og opgaveløsning. Gode ledere skaber en stærk feedback- og forbedringskultur.

Ledelse er afhængig af konteksten, og overalt i organisationen stræber vi

efter at leve op til denne definition af god ledelse.

LEDELSESMÆSSIG RAMME OG PRINCIPPER

Arbejdet med Social Kapital er en bærende værdi i udviklingen af organisationen. Værdierne om tillid, retfærdig og samarbejde er afgørende i forhold til den måde, vi løser kerneopgaven på.

For at opfylde Vision 2029 sætter direktionen herudover følgende fælles principper som ramme for løsning af kerneopgaven.

1. Vores stabile drift er fundamentet

Hele organisationen har fokus på en solid drift og kontinuerlig udvikling af denne. Med afsæt i tænkningen i Leadership Pipeline skabes der en tydelig rolle-, opgave- og ansvarsfordeling gennem hele styringskæden og på tværs af styringskæden.

Lederne understøtter den fælles forståelse af kerneopgaven, og hvordan kerneopgaven udfoldes i de daglige indsatser

Det betyder, at lederne sikrer klare rammer og mål for opgaver og funktioner, herunder tydelig kommunikation om, på hvilket niveau en opgave skal løses, samt holder fokus på at opgaver og indsatser bliver implementeret ”i bund”.

2. Vi skaber bedre effekter

Hele organisationen holder kontinuerligt fokus på at optimere og effektivisere den måde, hvorpå de politisk og administrative opstillede mål bliver indfriet. Der opstilles fælles strategiske effektmål.

Lederne har fokus på helheden. Vi skaber sammenhæng for borgeren og den samlede organisation.

Det betyder, at lederne i deres virke tager afsæt i og handler ud fra, at den enkelte arbejdsplads/afdeling bidrager ind i en samlet Ballerup Kommune. Og de prioriterer på baggrund af faglige antagelser om sammenhængene mellem vores indsatser, resultater og ønskede effekter.

3. Vi udvikler velfærden sammen med andre

Hele organisationen skaber øget værdi i kerneopgaven sammen med borgerne og lokalsamfundet. Løsninger udvikler vi i fællesskab, så de bedst muligt understøtter borgernes ønsker og forventninger.

Lederne sikrer, at den positive relation mellem borgerne, virksomhederne og medarbejderne er et naturligt fokus i det daglige arbejde.

Det betyder, at lederne holder af samarbejdet og holder ved, til det virker. På den måde motiveres medarbejdere, borgere og virksomheder til at være med og bidrage.

4. Vores organisation er robust

Hele organisationen evner at tilpasse sig nye og ændrede situationer samt håndtere forandringer og uforudsete samfundsmæssige bevægelser. Uden at det går ud over løsning af kerneopgaven.

Lederne er opmærksomme og responsive overfor forandringer i omverdenen, og de skaber rum til fælles refleksion over muligheder og faldgruber. De leder forandringerne, så de kommer i den rigtige rækkefølge og det rigtige tempo. Det giver tillid og kontinuitet i organisationen.

Det betyder, at lederen sikrer, at teknologi, kompetencer, struktur og kultur er klar til at håndtere ændringer på en

konstruktiv måde til gavn for kerneopgaven. Lederen går forrest i dette arbejde ved at være nysgerrig, og viser gennem sine handlinger, hvad der er god praksis.

STYRING

Styring er en del af ledelsesopgaven, men ikke målet i sig selv. Det er således ledelse, der afgør hvilke styringsinstrumenter, vi vælger at anvende. Disse skal understøtte kerne- og ledelsesopgaven bedst muligt. For at lykkes med ledelsesopgaven, er det væsentligt, at hele organisationen arbejder med baggrund i fælles styringsredskaber.

I Ballerup Kommune definerer vi styring som systematisk fokus på det, der giver effekt af indsatsen i forhold til kerneopgaven.