

LEDELSESGRUNDLAG

Fælles veje til ny velfærd

Nordfyns Kommune 2023



Ledelsesgrundlag



Hvorfor et ledelsesgrundlag?

Visionen [FÆLLES VEJE TIL NY VELFÆRD](#) sætter retning for organisationens udvikling, og er styrende for vores løsning af [kerneopgaven](#) for og med medarbejdere, borgere, virksomheder, foreninger.

I en tid, hvor forandringerne i velfærdssamfundet sker i højt tempo, og det økonomiske pres mærkes alle steder i organisationen, bliver ledelsesopgaven kun mere kompleks.

Som ledere udlever vi Nordfyns Kommunes værdier, samtidig med at vi navigerer i alle fire domæner af [ny syntese](#). Dette er afsæt for både daglig drift og løbende udvikling.

Ledelsesgrundlaget giver ikke alle svar på, hvad god ledelse er. Men for, at vi kan lykkes med visionen, er der noget, der er vigtigere end andet. Den strategiske udvikling af organisationen kræver en fælles tilgang til og udvikling af ledelse.

Dét skal ledelsesgrundlaget hjælpe os til.

Hvad skal vi lykkes med?

I [Organisationens Strategi- og Udviklingsplan 2023-2026](#) beskrives fire forudsætninger for, at vi som organisation kan lykkes med at håndtere udviklingen de kommende år.

I Ledelsesgrundlaget sætter vi ord på den adfærd, vi ønsker og de prioriteringer det kræver.

Det betyder, at:



Vi leder ny velfærd;
vi gentænker vores velfærdsløsninger



Vi leder kvalificerede medarbejdere;
vi tiltrækker og tilknytter kvalificerede medarbejdere



Vi leder digitalisering og teknologi;
vi bruger digitalisering og ny teknologi i løsningen af kerneopgaven



Vi leder med tillid og tryghed;
vi fremmer en kultur baseret på tillid og tryghed

Hvordan bruger vi ledelsesgrundlaget?

I Nordfyns Kommune er god ledelse et fælles ansvar. Vi lykkes sammen i stærke ledelsesfællesskaber.

Vi bruger ledelsesgrundlaget aktivt og systematisk, når vi tiltrækker og onboarder nye ledere, samt i den løbende ledelsesmæssige sparring og udvikling. Her bruger vi blandt andet værktøjer fra [den fællesoffentlige ledelseevaluering](#).

God ledelse handler om at lede opad, nedad og til siden. Det kræver, at vi hver især tager ansvar for, at vi lykkes - sammen.



Vi leder
**FÆLLES VEJE TIL
NY VELFÆRD.**

Vi leder ny velfærd



Det gør vi ved at styrke innovationskraften og arbejdsfællesskaber på tværs af organisationen, og inddrage borgere, foreninger og erhvervsliv i opgaveløsningen.

Fordi velfærdsopgaverne både bliver større og mere komplekse, samtidig med at kommunens økonomi er under pres.

ADFÆRD



- Vi går aktivt ind i at facilitere, at samarbejde i arbejdsfællesskaber fungerer, også når det bliver svært.
- Vi engagerer ledere, medarbejdere og borgere, pårørende, foreninger eller andre udenfor organisationen til gavn for løsning af kerneopgaven.

PRIORITERINGER



- Vi styrker arbejdsfællesskaber på tværs af fag- og lovgivningssøjler med blik for helhedsorienterede indsatser.
- Vi skaber rum til udvikling af ny opgaveløsning og nye samarbejder dér, hvor det er meningsfuldt.

Vi leder kvalificerede medarbejdere



Det gør vi ved at have mod til at gå nye veje og lede en organisation, som tiltrækker fagligt kvalificeret arbejdskraft, og hvor medarbejdere har lyst til og mulighed for at blive og udvikle sig.

Fordi opgaverne, som skal løses, stadig bliver mere komplekse, og der er mangel på kvalificeret arbejdskraft på flere områder.

ADFÆRD



- Vi faciliterer en kultur, hvor vi tør dele vores ideer, afprøve muligheder og gå nye veje.
- Vi identificerer, søger og udvikler de kompetencer, som vi har brug for i organisationen.

PRIORITERINGER



- Vi sørger for, at nye ideer systematisk testes, og at der evalueres og samles op på de erfaringer, som vi får.
- Vi skaber rum til, at vi selv – og vores medarbejdere – kan søge og udvikle kompetencer, nye tiltag eller løsninger.

Vi leder digital og teknologisk udvikling



Det gør vi ved at bruge [digitalisering og ny teknologi](#) i løsning af kerneopgaven.

Fordi den digitale udvikling er i fuld gang, og den bringer muligheder for bedre opgaveløsning, mere effektive processer og større gennemsigtighed for borgerne med sig.

ADFÆRD



- Vi tager ansvar for at udvikle de nødvendige grundlag, når teknologiske indsatser kan hjælpe løsningen af kerneopgaven.
- Vi er opsøgende på, hvordan digitalisering og ny teknologi kan udvikle vores løsning af kerneopgaven.

PRIORITERINGER



- Vi implementerer robot- og velfærdsteknologiske indsatser for at effektivisere arbejdsprocesserne
- Vi kompetenceløfter nøglepersoner til at løse digitale og tekniske udfordringer i fagsystemer.

Vi leder med tillid og tryghed



Det gør vi ved at fremme en kultur, som er baseret på [tillid](#) og [psykologisk tryghed](#) for medarbejdere og borgere.

Fordi tillidsfulde og trygge relationer er en forudsætning for positiv udvikling.

ADFÆRD

- Vi taler ærligt og åbent om udfordringer og uenigheder i relation til opgaveløsningen.
- Vi bygger relationer, som er kendetegnet ved respekt for forskelligheder, både internt organisationen og i relation til borgerne.

PRIORITERINGER

- Vi går selv forrest i at fremme en organisationskultur, der er præget af gensidig respekt og åbenhed.
- Vi giver ærlig og respektfuld feedback ved både at anerkende løsninger, der virker og tale åbent og ærligt om, det der fejler, da begge dele er grobund for læring.