

M,  
O,  
D,  
I,  
G,  
E,

N,  
V,  
I,  
T,  
E,  
R,  
E,  
R,

S,  
A,  
M,  
T,  
A,  
L,  
E,

P,  
R,  
I,  
O,  
R,  
I,  
T,  
E,  
R,  
E,  
R,

U,  
D,  
V,  
I,  
K,  
L,  
E,  
R,

E,  
J,  
E,  
N,



Mariagerfjord  
Kommune

# Ledelsesgrundlag

- Seks krav til god ledelse

## Forord

Ledelse er ikke kun for ledere. Både ledere og medarbejdere producerer ledelse. Det er en proces, hvor vi sammen udvikler, kvalificerer, effektiviserer og prioriterer vores indsatser.

Ledelsesgrundlaget skaber retning for god ledelse og viser, hvad du som leder skal gøre og bidrage med i dit daglige arbejde. Det skal skabe debat, løfte øjenbryn og give os en tydelig og stærk ledelsesprofil i Mariagerfjord Kommune. Det skal samtidig minde os om, at god ledelse også bygger på tillid.

Som leder har du et særligt mandat. Du skal være ambitiøs og være i stand til at sætte visioner i spil. Som rollemodel er din ordentlighed tydelig og gensidig forpligtende i organisationen. Du har noget på hjerte og bidrager til, at både ledere og medarbejdere er glade for at gå på arbejde. Du skal samtidig skabe resultater, som har værdi for borgerne.

Ledelsesgrundlaget skal få dig til at tænke over, hvad du kan, hvad du vil, og hvad du gør – og hvordan du skal udvikle dig og blive bedre. Det handler om at stille skarpt på, hvad du kan bidrage med, og hvordan du spiller andre gode i forhold til kerneopgaven.

*Ledelsesgrundlaget er lavet i samspil med samtlige ledere og med input fra Hovedudvalget for MED i Mariagerfjord Kommune. Det skal ses i sammenhæng med kommunens vision, politikker og strategier samt direktionens strategiske pejlemærker. Ledelsesgrundlaget er en fælles kontrakt om, hvordan vi leder i Mariagerfjord Kommune. Lederne har lavet det til hinanden og til medarbejderne, for god ledelse skaber vi sammen.*

## Vi viser vej

Mange ønsker at påvirke kursen. Borgere, politikere, din leder, samarbejdspartnere og andre søger at gøre deres indflydelse gældende. Du skal tage dialogen med dine interessenter og løbende afstemme forventningerne. Vær både opfindsom og insisterende, men også kritisk når du sætter kursen og afgør dit ledelsesrum.

## Vi prioriterer

Fortæl, hvad kerneopgaven betyder for din ledelse og vis medarbejderne, at det nytter noget, når I sammen præciserer forståelsen, den faktiske indsats og reelle værdiskabelse. Du skal sætte mål for de vigtigste opgaver. Det skaber overblik og giver medarbejderne de bedste betingelser for at løse opgaven, når de ved, hvad de skal arbejde med, og hvilken kvalitet du forventer. Sådan udnytter vi bedst muligt de ressourcer, vi har. Afgræns kerneopgaven gennem tydelige valg og fravalg ved at sige mere 'enten eller' end 'både og'.

## Vi tager samtalen

Vi har brug for bedre og mere direkte samtaler om, hvad vi gør, og hvordan vi kan gøre det bedre. Også når samtalen er svær. Det kræver både små og store samtaler med medarbejdere og lederkolleger om praksis, ambitioner og besværligheder, men også om fremgang og sejre. Sørg for, at samtalerne er rettidige, lærerige og inspirerende for dig og andre. Vær konkret, konstruktiv og kollegial, både når du modtager og giver feedback. Organisationen vil elske dig for det.

## Vi udvikler

Du skal ikke blot fokusere på drift. Du skal også udvikle dit ansvarsområde. Du skal udvikle dig selv for at opretholde din ledelseskraft. Du skal skabe tryghed i relationen til medarbejderne og samtidig udfordre opgaveløsningen. Det gavner både præstationen og arbejdsglæden. Sørg for, at medarbejderne kender deres udviklingsdagsorden – og tager ejerskab for den.

## Vi inviterer os selv og andre ind

Alle har noget ekstra at byde ind med. Inviter dig selv ind i andres arbejde, og gør det nemt for andre at byde ind i dit. Både i interne og eksterne samarbejder. Dyrk de gode fortællinger om samarbejdet, om det umuliges muligheder og om stoltheden i opgaven. Sig til og fra på afgørende tidspunkter, også når det udfordrer flertallets måde at tale eller handle på. Sådan bliver vi medskabere af den kultur, vi har brug for.

## Vi er modige

Vi skal være mere modige i dag, end vi var i går, når det handler om at tænke nyt og afprøve nye metoder. Sæt derfor overraskende tværgående samarbejder i gang eller overvej, om der er opgaver, som andre i organisationen løser bedre. Hvis der er, så overdrag opgaverne. Vær generøs med dine kompetencer og ressourcer. Potentialer er der. Vi har brug for at få det realiseret.

