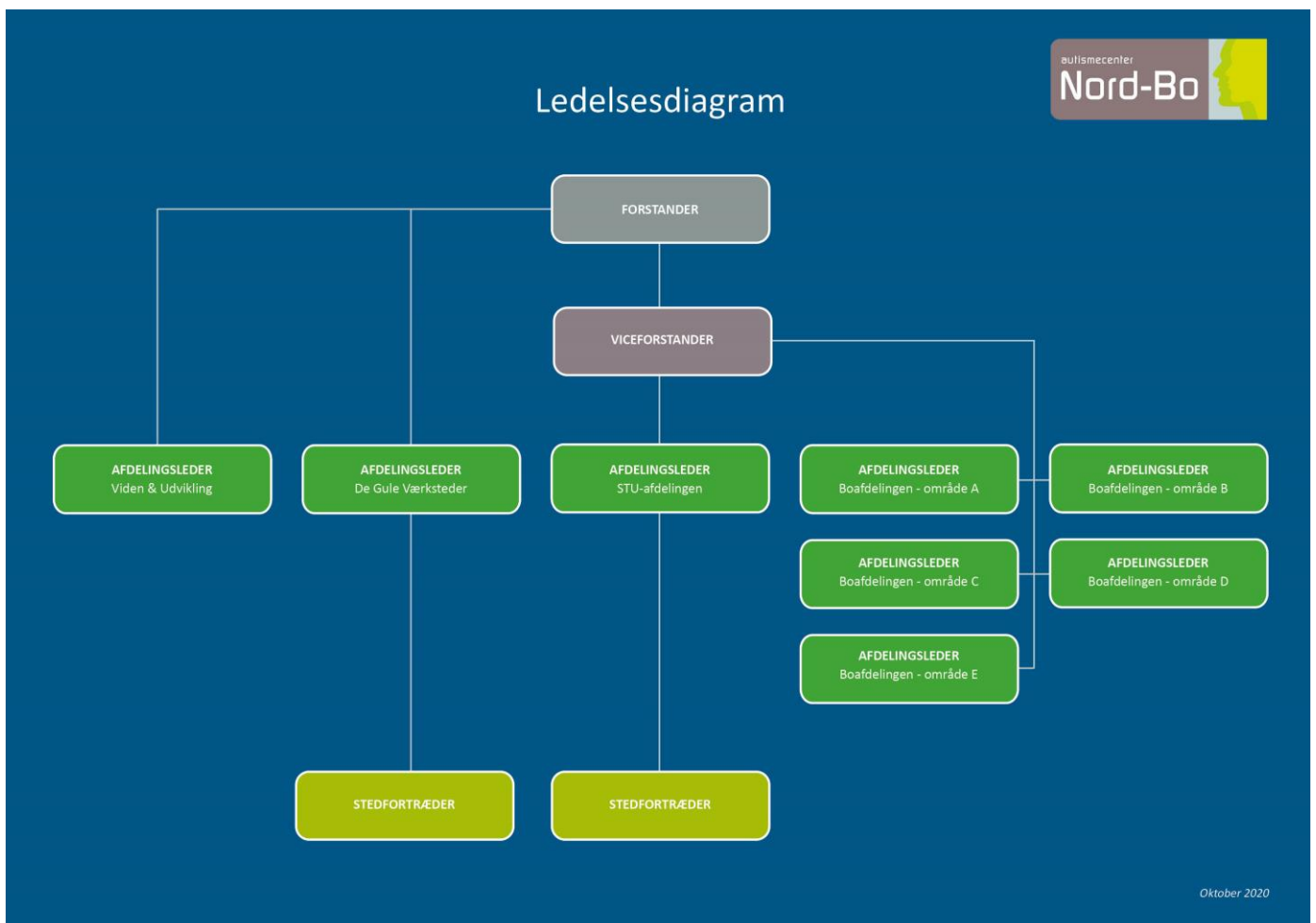


Overordnede rammer og værdier for god ledelse på Autismecenter Nord-Bo

Forstander og viceforstander har overordnet defineret rammerne for værdierne i ledelsesarbejdet på Autismecenter Nord-Bo. Ledelsesrammerne er sat ind i de samme 8 værdier som hele organisationen arbejder indenfor.

På Autismecenter Nord-Bo betragtes situationer som unikke og den enkelte leder forventes at træffe beslutninger og tage ansvar i sin ledelse på baggrund af de nedenfor opsatte rammer for god ledelse på Autismecenter Nord-Bo og naturligvis også med opmærksomhed på og hensyntagen til, hvad der på pågældende tidspunkt er defineret af overordnede rammer i Lokal overenskomst, Personalehåndbogspolitikker og andre nedskrevne procedurer.

Den enkelte har en ledelsesstillingsbeskrivelse, hvori han/hun forventes at tage ansvar og træffe beslutninger inden for disse ledelsesopgaver.



Ledelsesstrukturen på Autismecenter Nord-Bo er defineret ud fra ovenstående diagram, hvor forstander som øverste instans har ansvaret for at træffe endelig beslutning, hvis en situationen fordrer det.

Ledelsesværdier

Indflydelse

Det forventes, at vi som ledere har interesse i at have indflydelse på udvikling og kvalitet i både egen afdeling og i organisationens samlede udvikling og kvalitet.

Det forventes, at vi aktivt søger indflydelse ved at udtænke og fremlægge synspunkter, idéer og refleksioner for eksempelvis ledelseskolleger, så der kan deles viden og erfaring på tværs af organisationen.

Den enkelte leder har indflydelse på udvikling og kvalitet ved eksempelvis at uddelegere opgaver og ansvar på alle niveauer.

Øverste ledelse sætter således rammerne for mellemlidernes muligheder for indflydelse og mellemlidelsen sætter rammerne op for de øvrige medarbejders muligheder for indflydelse.

Ansvarlighed

Det forventes, at vi er forberedt til møder ved at have sat sig godt ind i både dagsorden og bilag.

Det forventes, at vi deltager aktivt i drøftelser og beslutningsprocesser – også selvom pågældende emne ikke relaterer sig til egen afdeling. Vi deltager aktivt ved at byde ind med konkret taletid på møder, men også ved at vise opmærksomhed via aktivt og deltagende kropssprog.

Det forventes, at vi hver især tager ansvar for, at egen kommunikation foregår på bedst mulig vis og at vi tager ansvar for at give professionel feedback til lederkollegaer. Det forventes således, at vi henvender os til ledelseskollega/er, hvis der er noget, vi er uenige i, eller hvis vi har ønsker og idéer til forandring/udvikling.

Det forventes, at vi er synlige og tilstedeværende ledere i det daglige i afdelingen. Dette ved eksempelvis at deltage i arrangementer for målgruppen og ved at indgå aktivt i vikardækning i afdelingen eller området i det omfang, det kan lade sig gøre og når der er behov.

Samarbejde

Det forventes, at vi samarbejder vha. bl.a. en høj grad af information og erfaringsudveksling imellem afdelingerne.

Det forventes, at vores samarbejde foregår i en åben og respektfuld sfære med fokus på, at enighed ikke nødvendigvis er målet, men at den direkte professionelle dialog bringer konsensus for det videre samarbejde.

Det forventes, at vi pr. automatik medtænker eventuelle konsekvenser for andre, når der træffes beslutninger.

Det forventes, at ledelsen, så vidt muligt, deltager i kollegialt samvær, der ligger uden for almindelig arbejdstid, idet det har værdi også at være synlig i uformelle samarbejdssituationer. Den enkelte leder vurderer selv, hvornår og i hvilke sammenhænge det er muligt.

Anerkendelse

Det forventes, at vi anerkender både ved at italesætte det gode arbejde, andre har gjort, men også ved at italesætte, hvis man kan se muligheder for forbedringer.

Det forventes, at vi taler med hinanden og ikke om hinanden og er der uenigheder, tager vi hver især ansvar for at bringe disse til åben og respektfuld dialog.

Det forventes, at vi har fokus på anerkendelse på alle niveauer, dvs. både i forhold til ansatte i afdelingen i forhold til ledelseskolleger og i forhold til egne ledere.

Læring

Det forventes, at vi har interesse i kerneområdet, autisme, og aktivt opsøger ny viden herom.

Det forventes, at vi har interesse i læring om ledelse og aktivt opsøger ny viden herom.

Det forventes, at vi tager ansvar for at indgå i læringssituationer som kan bringe ledelseskompencen på et højere niveau for alle i ledergruppen. Dette eksempelvis ved at den enkelte leder bringer sig selv i spil med fokus på refleksion over egen og ledelseskollegaernes professionelle praksis.

Ledelsen har fokus på vigtigheden i at afsætte så gode rammer for faglig udvikling hos de ansatte i afdelingerne som muligt.

Humor

Vi benytter humor i det professionelle samarbejde som en naturlig del af kommunikationen.

Humor er individuel opfattet og hvis der opleves krænkende eller upassende kommunikation med humor som afsæt italesættes dette over for kollegaen.

Innovation

Det forventes, at ledelsen indgår aktivt i at arbejde med udvikling på alle niveauer i organisationen.

Det forventes, at udvikling foregår både lokalt og tværgående organisatorisk og, at der prioriteres kvalitetsforbedringer når det er muligt.

Sundhed

Det forventes, at ledelsen bakker op omkring sundhed som værdi på alle planer i organisationen ved at tilbyde rammer, der gør det muligt, for såvel ledelse som kollegaerne, at kunne træffe sunde valg. Ledelsen forventes at prioritere kollegaernes psykiske sundhed såvel som fysiske sundhed i det omfang det er muligt.

Proces i forhold til udarbejdelsen af værdierne

Som optakt til, og i løbet af 12 dages intern lederuddannelse i 2016/2017 for alle ledere på Autismecenter Nord-Bo, er der udarbejdet ovenstående rammer for forventningerne til ledelsen på Autismecenter Nord-Bo.

Undervejs i uddannelsesforløbet er beskrivelserne blevet gennemgået og testet i forhold til, at hver leder har italesat evt. tvivl om betydningen af de nedskrevne forventninger til at være leder på Autismecenter Nord-Bo.

Viceforstander Flemming Jeppesen
Forstander Jesper Schmith
December 2016