



Ledelsesgrundlag

Redelighed
Helhed
Mulighed



I Halsnæs tør vi – og vi tør sammen

Halsnæs Kommune skal være attraktiv for borgere og erhvervsliv.

Borgeren og erhvervslivet i Halsnæs Kommune skal opleve medarbejdere, som med stort engagement og stor faglighed understøtter borgerens eller den erhvervsdrivendes egen bevægelse.

Borgeren og erhvervslivet i Halsnæs Kommune skal opleve selv at være en del af løsningen, og opleve medarbejdere, som faciliterer hele løsninger og skaber synergier på tværs af fagligheder.

Som leder har du et stort ansvar for, at vi lykkes. Du skal kommunikere, understøtte, sætte rammer, motivere og meget mere. Det stiller store krav til dit personlige lederskab, og til måden du varetager din ledelsesopgave på.

På de næste sider kan du læse Halsnæs Kommunes ledelsesgrundlag, som er resultat af ledelsesgruppens drøftelser om god ledelse.

Kommunens ledelsesgrundlag skal bruges til:

- Tydeliggøre forventninger til dig som leder – være en rettesnor i dit arbejde.
- Dialogværktøj mellem dig og din leder samt mellem dig og dine medarbejdere.
- Informationsmateriale når nye ledere rekrutteres.



Halsnæs
Kommune

Det personlige lederskab

I Halsnæs Kommune tør vi tage ledelse på os. Det personlige lederskab beskriver, hvordan vi som ledere går ind i ledelsesopgaverne.

Som leder har du integritet og er rodfæstet i forhold til, hvem du selv er som menneske. Samtidig, tør du fordomsfrit se det hele menneske i andre. Her er autencitet, nærvær og åbenhed vigtige nøgleord.

Som person hviler du i dig selv, ligesom du er redelig, ærlig og tro mod dine egne værdier. Derfor er du heller ikke bange for at vise din egen sårbarhed som leder. Du er tillidsvækkende og har empati - du evner at være i øjenhøjde med og være nysgerrig på andre mennesker. Dine personlige egenskaber gør dig troværdig, robust og handlekraftig i din ledelse og i din relation til andre.

Det personlige lederskab er ikke en fast størrelse. Vi udvikles løbende som mennesker og som ledere med udgangspunkt i vores oplevelser og erfaringer. Derfor er det også vigtigt, at du som leder tør forholde dig til og reflekterer over dit personlige lederskab.



Ledelse i koncernen

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at vi har en fælles opgave og et fælles ansvar, som går på tværs af fagligheder og organisatoriske strukturer. Derfor tør vi træffe professionelle valg og prioritere ressourcerne med udgangspunkt i, hvad der er bedst for den samlede kommune.

Vi ved også, at vi ikke opnår de bedste løsninger blot ved at koordinere vores stærke fagligheder. Derfor tør vi sammen gå skridtet videre og finde professionelle løsninger på tværs af vores fagligheder med udgangspunkt i den enkelte borger eller virksomhed.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Fælles mål
- ❖ Fælles ansvar
- ❖ Helhed og sammenhæng
- ❖ Udgangspunkt i borger og virksomhed
- ❖ Tværfagligt samarbejde



Koncernen i omverdenen

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at kommunens opgave er kompleks. Vi ved, at informationer, ny viden og faglige interesser konkurrerer om vores og vores medarbejderes opmærksomhed. Som ledere tør vi navigere i dette felt og prioritere for vores organisation, så medarbejderne kan holde fokus på kerneopgaven.

Vi ved også, at vi som ledere selv er medspillere i den komplekse verden. Derfor tør vi bidrage med viden og erfaringer for herigennem at søge indflydelse eller indgå i samarbejder udenfor vores egen organisation, når vi ser, at dette kan gavne borgeren eller erhvervslivet.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Reducere kompleksitet
- ❖ Bringe ny viden ind i egen organisation
- ❖ Bidrage med viden udenfor egen organisation
- ❖ Søge indflydelse udenfor egen organisation
- ❖ Indgå i samarbejder og fællesskaber udenfor egen organisation



Ledelse af medarbejdere

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at fagligt dygtige, motiverede og produktive medarbejdere er en forudsætning for at kunne yde en god og sammenhængende service. Derfor tør vi udvikle vores medarbejdere og bringe deres viden og styrker i spil. Ligesom vi tør give plads til medarbejdere, der tager ansvar og finder nye veje i opgaveløsningen.

Vi ved også, at det er vores ansvar som ledere at sikre et godt arbejdsklima og et lavt sygefravær. Derfor tør vi se mennesket bag medarbejderen, ligesom vi gennem tydelige rammer og feedback tør hjælpe medarbejderen til at finde sin rolle i opgaveløsningen.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Udvikling af medarbejdere - også i forhold til fremtidens opgaver
- ❖ Give plads og bringe medarbejderen i spil
- ❖ Høj trivsel
- ❖ Lavt sygefravær
- ❖ Klare og tydelige rammer for opgaveløsningen



Faglig ledelse

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at høj faglighed er fundamentet for høj driftssikkerhed og for at levere det politisk besluttede serviceniveau. Derfor handler vi med politisk tæft, og vi tør styrke fagligheden og basere opgaveløsningen på erfaringer og viden om faglig evidens.

Vi ved også, at kvaliteten i opgaveløsningen kan løftes af, at den daglige drift udfordres og udvikles – ligesom vi ved, at forskellige fagligheder nogle gange kan komme til at spænde ben for en sammenhængende opgaveløsning. Derfor tør vi som ledere anerkende, at forskellige fagligheder har forskellige løsninger på det samme problem. Vi tør anerkende, at vi sammen finder den bedste løsning sammen med borgeren eller virksomheden, når vi går nye veje med hjælp fra vores fælles faglige værktøjskasse.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Professionel driftssikkerhed
- ❖ Politisk tæft
- ❖ Kerneopgave
- ❖ Faglighed og evidens
- ❖ Borgere og erhvervsliv i centrum for opgaveløsningen
- ❖ Tværfaglige helhedsløsninger



Strategisk ledelse

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at det er vores opgave at træffe de strategiske valg, der understøtter kommunens fortælling og bidrager til at opfylde de brændende platforme. Derfor tør vi se på opgaveløsningen med et strategisk blik, så vi sikrer, at de rigtige opgaver løses på det rigtige tidspunkt.

Vi ved også, at visioner og strategier først giver reel værdi, når borgere og erhvervsliv oplever forskellen. Derfor tør vi, sammen med medarbejderne, skabe liv i fortællingen og visionen ved at konkretisere og operationalisere strategien, så den fører til konkrete handlinger i måden, hvorpå kerneopgaven løses.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Fortælling, brændende platforme og Vision 2030
- ❖ Kommunikation og formidling
- ❖ Strategisk blik på opgaveløsningen
- ❖ Konkretisere indsatser
- ❖ Effekt for borgere og erhvervsliv



Styring

Som ledere i Halsnæs Kommune ved vi, at vi skal sætte retningen og prioritere vores indsatser for at nå vores mål. Derfor følger vi op på vores resultater og tager ansvar for at reducere afstanden mellem det eksisterende, og det vi ønsker at opnå.

Vi ved også, at vi kan skabe mest mulig værdi for borgere og erhvervsliv ved at basere vores risikovilje og vores fleksibilitet i opgaveløsningen på en stram styring af ressourcerne. Derfor tør vi holde fokus på balancen mellem kontrol og tillid samt sætte tydelige rammer, som nye initiativer kan igangsættes indenfor.

Vigtige nøgleord:

- ❖ Sætte retning og prioritere indsats
- ❖ Opfølgning på resultater
- ❖ Styr på økonomien
- ❖ Balance mellem kontrol og tillid
- ❖ Rammer for risikovilje og innovation



Ledelsesstruktur

I Halsnæs Kommune har vi 4 ledelsesniveauer:

1. Direktører
2. Chefer
3. Ledere af virksomheder og ledere af afdelinger på rådhuset
4. Afdelingsledere på virksomheder og teamledere på rådhuset

Du kan læses om ledelsesniveauernes roller og ansvar i *"Ny organisering - ledelse"*.

Ledelsesfora

Vores ledelsesstruktur understøttes af følgende ledelsesfora:

Direktionsmøder

- Direktører og borgmester deltager
- Afholdes hver uge

Chefgruppemøder

- Direktører og chefer deltager
- Afholdes hver 14. dag

Lederforum

- Ledere (niveau 3 og 4), chefer og direktører deltager
- Afholdes 4-6 gange om året

Halsnæs Kommune

Rådhuspladsen 1

3300 Frederiksværk

Telefon 4778 4000

mail@halsnaes.dk

www.halsnaes.dk