

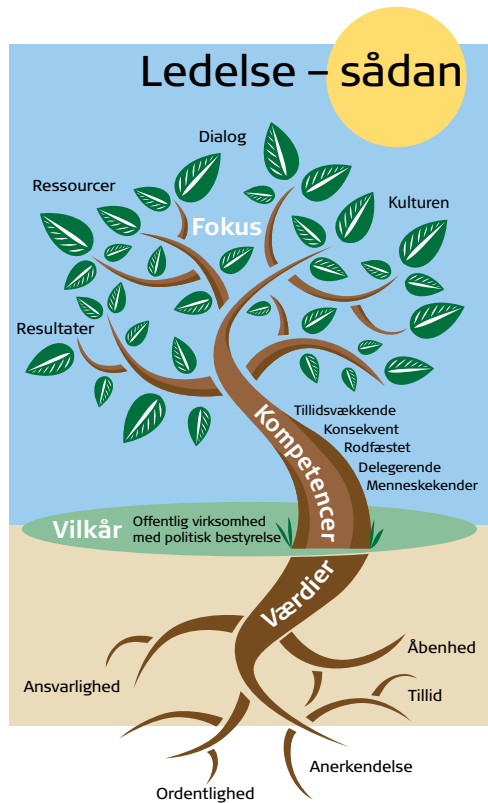


# Ledelse - sådan

## Ledelse – sådan

er Rebild Kommunes ledelsesgrundlag formuleret af lederforum. Ledelse er afgørende for at realisere Rebild Kommunes vision om at være den mest attraktive kommune i Nordjylland – en kommune kendetegnet ved effektiv styring og ledelse og høj kvalitet i vores ydelser. En moderne og veldrevet offentlig virksomhed, der tiltrækker og fastholder kompetente og udviklingsorienterede medarbejdere. Jeg håber, at ledelsesgrundlaget kan inspirere ledere og medarbejdere i dagligdagen, så vi fastholder fokus på god ledelse.

**Erik Odder**  
Kommunaldirektør



Værdier ▶

Vilkår ▶

Kompetencer ▶

Fokus ▶

# værdier



## Værdier

**Ansvarlighed · Ordentlighed · Anerkendelse  
Tillid · Åbenhed**

Vores værdier er de rødder, vi næres af. Værdierne kommer til udtryk i vores handlinger. Det er en udfordring at praktisere værdibaseret ledelse, fordi der ikke er en facitliste på at løse ledelsesmæssige opgaver. Her handler det mere om at gøre de rigtige ting end at gøre det rigtigt.

Som ledere skal vi være parate til at gå i dialog med borgere, brugere og medarbejdere om, hvad vi forstår ved vores værdier, og hvordan vi praktiserer dem.



# vilkår

## Vilkår

Det er et grundvilkår, at Rebild Kommune er en offentlig virksomhed med en politisk bestyrelse. Byrådet fastlægger de overordnede rammer og mål for kommunens aktiviteter.

Som ledere skal vi medvirke til at give byrådet et solidt grundlag for sine beslutninger og loyalt og med respekt for arbejdsdelingen sikre, at de politiske beslutninger bliver ført ud i livet.

Vi har hver især et selvstændigt ledelsesrum og tager samtidig del i ansvaret for den fælles ledelse i kommunen.

# kompetencer

## Ledelsesmæssige kompetencer

Det kræver sit at være leder i Rebild Kommune. Personligheden er vores vigtigste redskab.

Følgende kompetencer er centrale for os som ledere:

**Tillidsvækkende** – vi udviser og indgiver tillid, evner at sparre, så medarbejderne får løst problemer og opgaver.

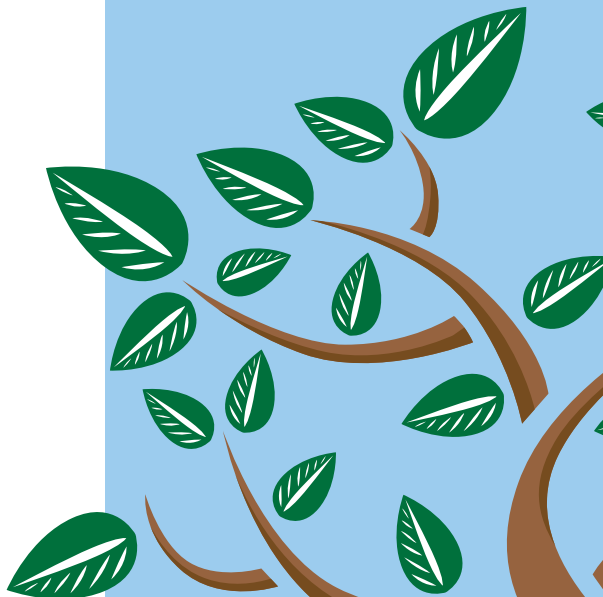
**Konsekvent** – vi er direkte og offensive, formulerer tydelige forventninger og krav, udfordrer fordomme og tøver ikke med at træffe ubehagelige beslutninger eller udføre upopulære handlinger.

**Rodfæstet** – vi holder fast i grundværdierne også i vanskelige situationer, handler i overensstemmelse med værdierne og reflekterer over dem og egen ledelse.

**Delegerende** – vi er vedholdende med at delegerer ansvar og opgaver, følger op og tager selv ansvar for at delegerer, så opgaverne løses bedst muligt.

**Menneskekender** – vi har indsigt i og forståelse for menneskelige relationer, har forståelse for andre og for deres styrker og svagheder, kan rumme andres frustrationer og opfanger intentioner og stemninger.

# fokus



## Fokusområder

**Resultater** – vi har ret og pligt til at handle, så opgaverne bliver løst med kvalitet, samtidig med at resultatmålene opfyldes.

**Ressourcer** – vi skal være bevidste om ressourcerne: mennesker og midler, og den måde de anvendes på.

**Dialog** – vi skal være synlige og til rådighed for dialog og sikre, at løsningerne skabes i samarbejde.

**Kulturen** – vi skal være bevidste om vores ansvar som værdibærere og kulturskabere og bidrage til en virksomhedskultur med forståelse for fag- og subkulturer og respekt for fællesskabet.