



# Kodeks for god politisk ledelse



# Kodeks for **god politisk ledelse**

I arbejdet med attraktive arbejdspladser har byrådet og MED-Hovedudvalget på to dialogmøder i 2008 bearbejdet 14 faktorer om, hvad der skaber attraktive arbejdspladser.

Faktorerne er på møderne bearbejdet i forhold til:

- Hvilke faktorer har betydning for skabe endnu mere attraktive arbejdspladser
- Hvilke faktorer har byrådet indflydelse på

Resultatet på møderne er, at der er udvalgt seks faktorer, hvor byrådet har stor mulighed for indflydelse og som har mellem eller høj betydning for, at vores arbejdsplads er attraktiv.

Byrådet har på sit møde den 6. oktober 2008 besluttet, at de seks faktorer er udtryk for kodeks for god politisk ledelse.

# Faktor 1: God personalepleje

Muligheder opstillet i prioriteret rækkefølge med eksempler:

## Prioritet 1: Arbejdet og hverdagen – det nære:

- Sociale arrangementer (eksempelvis fester, foredrag, udflugter)
- Indbydende lokaler (eksempelvis kunst, grønne planter)
- Julegaver (som udtryk for anerkendelse)
- Kantineordninger
- Fastholde tilbud, der allerede i dag er etableret i kommunen (eksempelvis hjælp ved psykiske kriser og rygestopkurser)

## Prioritet 2: Sundhed:

- Sundhedsordninger (eksempelvis kiropraktor, fysioterapi, massage)
- Motion (tilskud eller kommunens egne faciliteter)
- Sundhedsforsikring (eksempelvis tilskud til privathospital)
- Sundhedsgrupper (støtte til grupper af særligt udsatte ansatte, eksempelvis med overvægt, rygproblemer, diabetes 2)

## Prioritet 3: Diverse:

- Rabatordninger
- Sommerhus
- Hjemme PC/ arbejdsplads

## Byrådets indflydelsesmulighed:

At støtte de enkelte ordninger økonomisk eller ved at deltage i nogle af ovenstående aktiviteter kan foregå i arbejdstiden. Bemærk prioriteringen af de forskellige ordninger kan variere fra arbejdsplads til arbejdsplads og fra ansat til ansat.

## **Faktor 2: Mulighed for at udføre et tilfredsstillende arbejde**

### **Dette omhandler blandt andet:**

- Fagligheden skal være i orden
- Mulighed for faglig kompetenceudvikling
- Tydelige mål for opgaver og serviceniveau
- Medindflydelse på arbejdets planlægning og tilrettelæggelse
- Størst mulig metodefrihed og fleksibilitet i udførelsen
- Dialog om opgave- og ressourcprioritering
- Mulighed for sparring
- God ledelse, herunder feedback
- Fysiske forhold skal være i orden
- Der tages individuelle hensyn til den enkelte medarbejders livssituation, herunder seniorordning

### **Byrådets indflydelsesmulighed:**

At sikre synlighed og sammenhæng mellem mål (serviceniveau) og midler. At undgå løbende besparelser uden stillingtagen til servicemålene. At sikre at ressourcerne er afpasset arbejdsmængden.

## **Faktor 3: Arbejdspresset er tilpas**

- Der skal være sammenhæng mellem mål/ opgaver og rammer/ normering for at undgå fysisk og psykisk nedslidning.

### **Byrådets indflydelsesmulighed:**

At sikre synlighed og sammenhæng mellem mål (serviceni-veau) og midler. At undgå løbende besparelser uden stilling-tagen til servicemålene. At sikre at ressourcerne er afpasset arbejdsmængden.

## Faktor 4: God ledelse

Adfærden, der kendetegner god ledelse, er meget velbeskrevet blandt andet KL/ KTO: Kodeks for god offentlig ledelse

De personlige karakteristika, som kendetegner gode ledere, er beskrevet som "De fem kernekompetencer" og indgår i ledelsesgrundlaget. De fem kernekompetencer er:

- Relationel forståelse
- Tillidsvækkende sparring
- Konfronterende intervention
- Insisterende delegering
- Rodfæstet under pres

God ledelse påvirker de øvrige faktorer for attraktive arbejdspladser meget.

God ledelse er forudsætningen for et godt psykisk arbejdsmiljø.

### **Byrådets indflydelsesmulighed:**

At sikre et tydeligt ledelsesansvar, herunder at ledelsens beføjelser er tydelige. Dette beskrives blandt andet i ledelsesgrundlaget og via dialogbaseret aftalestyring. At sikre udvikling af lederkompetencerne (de fem kernekompetencer) ved hjælp af økonomisk tilskud. At formulere og følge "Kodeks for god politisk ledelse".

## **Faktor 5: Mulighed for faglig udvikling**

Muligheden for faglig udvikling er relevant, både for den enkelte medarbejder og for arbejdspladsen og omfatter blandt andet:

- Mulighed for ekstern efter- og videreuddannelse
- Mulighed for interne kurser, vidensdeling, kollegial sparring, læring i jobbet og så videre
- Mulighed for implementering af den nye viden i dagligdagen, som kan være med til at udvikle arbejdspladsen
- Vigtigheden af at spotte talenter og udvikle dem

Alle medarbejdere skal have muligheden for uddannelse og faglig udvikling – og bruge den. Der skal være fokus på kompetenceudviklingsplanen som en del af medarbejderudviklingssamtaler (MUS).

### **Byrådets indflydelsesmulighed:**

At give økonomisk tilskud.

## **Faktor 6: Anerkendelse af arbejdet**

Anerkendelse af arbejdet kan fås fra fire hovedgrupper:

- Kollegaer
- Ledelsen
- Brugere/ borgere
- Politikere

### **Byrådets indflydelsesmulighed:**

At udvise tillid og acceptere, at der af og til sker fejl. At anerkende indsatsen og støtte op om det vigtige arbejde, der foregår på fagområderne. Dette sker blandt andet gennem omtale i pressen og dagligdagen, hvor byrådet påtager sig ansvaret for egne beslutninger og undersøger baggrunden inden der gives udtalelser til pressen om konkrete forhold.