

A photograph of two men in an office setting. One man, with a beard and wearing a plaid shirt, is smiling and gesturing with his hand. The other man, wearing a grey sweater, is seated in a blue wheelchair and looking towards the first man. The background shows office desks and equipment.

Stedfortræder til Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne

JOB- OG PERSONPROFIL

Sociale Forhold og Beskæftigelse, Aarhus Kommune

April 2022

April 2022

Pluss.

INDHOLD

1	Overblik	3
2	Organisation	4
2.1	Voksne, Job og Handicap	4
2.2	Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne	5
2.3	Organisation og ledelse	6
2.4	Vision og værdier	6
2.5	Nøgletal	7
3	Jobprofil	8
4	Personprofil	9
4.1	Faglige kompetencer	9
4.2	Ledelsesmæssige kompetencer	9
4.3	Personlige kompetencer	9
5	Ansættelsesproces	10
Bilag 1: Organisationsdiagram, Voksne, Job og Handicap		
pr. 1/10 2022.....		11
Bilag 2: Ledelsesgrundlag i MSB		12

1 OVERBLIK

Stillingsbetegnelse	Stedfortræder til Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne
Arbejdsgiver	Aarhus Kommune, Sociale Forhold og Beskæftigelse www.aarhus.dk
Arbejdssted	Kathrinebjergvej 81, 8200 Aarhus N
Reference	Stedfortræderen refererer til centerchefen for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne.
Forventet tiltrædelse	1. august 2022.
Ansættelsesvilkår	Stedfortræderen ansættes i henhold til gældende overenskomst. Lønrammen udgør 550.000 kroner årligt med mulighed for tillæg.
Ansættelsesforløb	Pluss Leadership assisterer med rekrutteringen. Ansøgere skal være indstillede på at gennemgå en personprofiltest, stille referencer til rådighed for konsulenten samt løse en opgave forud for den afsluttende samtale.
Tidsplan	Ansøgningsfrist: 30. maj 2022. Første samtalerunde: 13. juni fra kl. 8.00.

Anden samtalerunde: 17. juni fra kl. 10.30.

Yderligere oplysninger

Yderligere oplysninger kan fås ved fortrolig henvendelse til:

Driftschef Natascha Mannemar Jensen tlf. 2920 8389 eller
Partner Karsten Vind, Pluss Leadership, tlf. 4042 2006.

Ansøgning

Søg stillingen på www.pluss.dk/rekruttering under 'Aktuelle jobs'.

Ansøgningen skal indeholde et fyldestgørende CV og højst to siders beskrivelse af din motivation for jobbet.

Vi ser mangfoldighed som en styrke og opfordrer derfor alle kvalificerede uanset personlig baggrund til at søge.

2 ORGANISATION

2.1 Voksne, Job og Handicap

Voksne, Job og Handicap bidrager til, at voksne borgere med handicap lever et selvstændigt liv med udgangspunkt i deres egne drømme og ønsker og med mulighed for at deltage i det liv, der leves i Aarhus. Livskvalitet og trivsel i alle livets faser er i fokus, for Aarhus skal være en god by for alle.

Voksne, Job og Handicap er et af seks driftsområder under Magistratsafdelingen for Sociale Forhold og Beskæftigelse (MSB). Voksne, Job og Handicap rummer både bo- og dagtilbud til voksne med fysisk og psykisk handicap og den samlede myndighedsindsats for 30-66-årige på tværs af udsatte-, psykiatri- og handicapområdet.

Myndighedsmæssigt gives der årligt ca. 5.200 tilbud inden for udsatte-, psykiatri- og handicapområdet: bo- og dagtilbud, ledsagelse og Borgerstyret Personlig Assistance. Cirka 600 tilbudspladser købes udenbys. Handicapområdet har 740 botilbudspladser og 560 dagtilbudspladser i Aarhus Kommune. Området har ca. 1.400 ansatte og et budget på omkring 900 mio. kr.

I Voksne, Job og Handicap har der de seneste år været fokus på at styrke fagligheden yderligere til gavn for borgerne og deres pårørende. Et led i denne faglige kvalitetsindsats er en ændring af hele driftsområdets organisering – en ændring som træder i kraft 1/10 2022. Herefter er Voksne, Job og Handicap organiseret i fem centre: et myndighedscenter og fire helt nye udførercentre. De fire udførercentre har hver især et eller flere faglige specialer, en tydelig målgruppeafgrænsning og hver sin centerchef og stedfortræder:

- Center for autismetilbud til voksne
- Center for bosteder til voksne
- Center for specialpædagogisk tilbud til voksne
- Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne.

Se organisationsdiagram i Bilag 1.

Hvert enkelt af de fire nye centre er forpligtet til at understøtte de øvrige centre i forhold til den specialviden, der bygges op i eget fagområde.

Organisationsændringen er blevet mulig, fordi der er tilført flere ressourcer til området. Resultatet er skabt gennem en bred inddragelsesproces og med god opbakning i både chefgruppen, blandt medarbejderne og pårørende. Med ændringen er Voksne, Job og Handicap organiseret efter faglighed, i modsætning til den nuværende organisering efter geografi. Denne ændring betyder, at det bliver muligt at styrke det enkelte centers faglighed – til glæde for borgere og medarbejdere – samt at der bliver tilført mere ledelseskraft til de enkelte centre.

At de pårørende har været inddraget i organisationsændringen, er et led i Voksne, Job og Handicaps målrettede pårørendestrategi: Samarbejdet med de pårørende skal styrkes. Det betyder bl.a. øget kommunikation til de pårørende, borger-/pårørenderåd på de enkelte tilbud og en tilbagevendende pårørendetilfredshedsundersøgelse. Desuden skal der for hvert af de fire nye centre oprettes et tværgående pårørenderåd. Pårørendeinitiativet, som er igangsat i 2021, skal videreudvikles og implementeres over de kommende år.

Voksne, Job og Handicap er således kendetegnet ved, at man er i gang med en ambitiøs, faglig udviklingsproces, der skal skabe værdi for både borgere, medarbejdere og ledere. Området er dog også præget af en række udfordringer i tråd med, hvad andre kommuner oplever inden for det specialiserede socialområde, herunder en udfordret økonomi

på myndighedsområdet. Det kræver nytænkning og villighed til at udfordre det, man plejer – i fællesskab. Samtidig står området over for åbningen af en række nye tilbud i de kommende år for at kunne sikre Aarhus-borgere et tilbud i Aarhus.

2.2 Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne

I Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne samles Voksne, Job og Handicaps botilbud til borgere, der overvejende har lettere støttebehov, samt selvstændige aktivitets- og samværstilbud. Målet med samlingen af bofællesskaber og dagsaktiviteter i centret er at styrke mulighederne for, at borgere med handicap i Aarhus Kommune kan leve et selvstændigt liv gennem mestring.

Muligheden for at være en del af og bidrage til det liv, der leves i Aarhus, er et centralt element i handicappolitikken i Aarhus Kommune. Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne har en vigtig rolle i at sætte handling bag den politik, bl.a. ved at åbne muligheder for beskæftigelse, knytte an til civilsamfundet og samarbejde med frivillighedsområdet.

Centret rummer både tilbud til borgere med behov for let støtte i dagtimerne og tilbud til borgere med behov for døgn dækning. Sammenlignet med de øvrige centre har flertallet af borgerne i Center for bofællesskaber og beskæftigelse en stærkere tilknytning til det omkringliggende samfund. Centret får ansvaret for specialet læring og beskæftigelse, der skal udvikles yderligere i de kommende år. Heri ligger et stort potentiale, som centret skal bidrage til at forløse: Hvordan kan borgerne få endnu tættere tilknytning til det omkringliggende samfund? Og hvordan kan centrets erfaringer komme Voksen, Job og Handicaps andre centre til gode og dermed bidrage grundlæggende til Aarhus Kommunes visioner og værdier (se nedenfor)?

Der ses i den forbindelse gode muligheder for samarbejde og erfaringsudveksling på tværs af centrets forskellige tilbud, med Voksne, Job og Handicap, MSB samt samarbejdspartnere uden for Aarhus Kommune.

Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne kommer til at rumme 23 velfungerende tilbud med engagerede medarbejdere, som for en stor dels vedkommende har været i deres job i mange år. Tilbuddene ligger med en vis geografisk spredning rundt i kommunen og ledes af ni dygtige afdelingsledere. Derudover er et handicaptilbud i Generationernes Hus fagligt forankret i centret.

Organisationsændringen giver som skrevet mulighed for at styrke det faglige miljø til gavn for kvaliteten af de tilbud, borgerne møder. Der vil således være et stort fokus på kompetenceudvikling i centret samt fælles kompetenceudvikling mellem myndighed og udførercentret. Ønsket er et center, som kan være med til at sætte den nationale dagsorden inden for lærings- og beskæftigelsesmuligheder for borgere med handicaps, sammen med områdets borgere, medarbejdere og samarbejdspartnere.

Bofællesskabet Myrholmsvej

Bofællesskabet Myrholmsvej er et af tilbuddene i Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne. Det er et bofællesskab uden døgn dækning til voksne med udviklingshæmning og en livstruende eller invaliderende overvægt samt mennesker med Prader Willi Syndrom.

Bofællesskabet består af 10 toværelseslejligheder og et fælleshus. Der er ni medarbejdere (syv årsværk), som støtter beboerne i at reducere deres problemer med overvægt gennem individuelle handleplaner og løbende støtte, vejledning og undervisning.

Stedfortræderen er også afdelingsleder for Bofællesskabet Myrholmsvej.

2.3 Organisation og ledelse

Centerchefen og stedfortræderen for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne skal lede centret og dets otte afdelingsledere, som driver hvert sit tilbud. Stedfortræderen fungerer også en tredjedel af tiden som leder for Bofællesskabet Myrholmsvej.

Voksne, Job og Handicaps fire nye udførercentre vil blive understøttet af to fællesfunktioner. Fællesfunktionerne understøtter centerledelsen og afdelingslederne i den løbende drift, f.eks. med økonomistyring, faglig udvikling, ledelsesunderstøttelse, HR-opgaver mv. Hver fællesfunktion består af både faglige og administrative medarbejdere og ledes af en administrativ leder. Stedfortræderen er dog faglig leder for fællesfunktionens fagkonsulenter og kvalitetsmedarbejdere.

Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne og Center for specialpædagogiske tilbud til voksne skal understøttes af samme fællesfunktion. Begge centres ledelse får dermed til huse på Kathrinebjergvej 81 sammen med fællesfunktionen. Den fysiske tæthed giver de to centre mulighed for at koordinere det tætte samarbejde, som utvivlsomt opstår mellem dem.

Centerchefen for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne indgår i den samlede ledelse af Voksne, Job og Handicap sammen med områdets driftschef og fire andre centerchefer. Det samme gør også centerchefernes stedfortrædere i et vist omfang for derved både at bidrage til ledelsesarbejdet og udvikle sig ledelsesmæssigt. Samarbejdet i ledelsesteamet er tæt og kendetegnet ved fællesskab, tryghed samt faglig og ledelsesmæssig opbakning, ligesom der også er et tæt kollegialt fællesskab blandt centrenes stedfortrædere. Man vil hinanden og fællesskabet.

Stillingen som centerchef er ligeledes slået op, og både centerchef og stedfortræder forventes at tiltræde 1. august 2020. Dermed har det

nye ledelsesteam gode muligheder for at søge fælles udgangspunkt og afsæt med støtte fra både driftschefen og ledelseskollegerne i de andre centre, inden organisationsjusteringen træder i kraft 1. oktober. Stedfortræderen for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne refererer til centrets centerchef.

2.4 Vision og værdier

MSB arbejder for, at flere aarhusianere mestrer eget liv, tager aktiv del i samfundet og bliver selvforsørgende. Det er centralt, at det gode liv går gennem uddannelse og job for langt de fleste borgere. En grundsten i det arbejde er at have så få barrierer som muligt i samarbejdet om og med borgerne. Det mål er formuleret som [borgernes MSB](#):

”Borgerne skal møde et MSB, der i højere grad samarbejder om og med borgerne. Betragter borgerne som et fælles ansvar. Sikrer enkle forløb og effektive, sammenhængende indsatser, der tager afsæt i borgernes individuelle ønsker og behov – også i tilfælde, hvor forskellig lovgivning skaber dilemmaer og udfordringer.”

Af den grund dyrker MSB en samarbejdskultur, hvor man har indsigt i hinandens områder og samarbejder åbent og tillidsfuldt – alt sammen både i eget center og på tværs af centre og driftsområder i hele MSB.

[Fælles Fagligt Fundament](#) er udgangspunktet for arbejdet i Voksne, Job og Handicap. Den beskriver, hvordan målet for Voksne, Job og Handicap er, at borgerne og deres familier trives og får styrket muligheden for at mestre eget liv bedst muligt. Vejen mod det mål bygger på indsatser med fokus på læring og livsmestring og på den aktuelt bedste viden. Fælles Fagligt Fundament beskriver også den dialektiske handicapforståelse, som Voksne, Job og Handicap arbejder med, og de fire etiske principper, som guider det daglige samarbejde med borgeren:

- Respekt for selvbestemmelse

- Hensyn til integritet
- Anerkendelse af værdighed
- Omhu for det sårbare liv.

Aarhus Kommunes vision om, at Aarhus skal være en god by for alle samt [Aarhuskompasset](#) pejling mod mindre system og mere borger, er naturligvis også centralt for arbejdet i både Voksne, Job og Handicap og MSB.

I Voksne, Job og Handicap er der stor fokus på udviklingen af og sammenhængskraften mellem ledere, både horisontalt og vertikalt. Som leder i Voksne, Job og Handicap indgår du i vores fælles ledelsesudvikling "Fælles om ledelse", hvor vi løbende mødes til dialog, undervisning, ledelsestræning mv.

For alle ledere i Voksne, Job og Handicap er det en opgave at sikre implementeringen og omsætningen af visioner, værdier og den faglige strategi.

2.5 Nøgletal

Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne kommer til at rumme omkring 260 botilbudspladser og 350 lærings- og beskæftigelsespladser. I alt vil centret beskæftige i omegnen af 170 årsværk. Budgetterne for de nye centre er endnu ikke fastlagt, men det forventes for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne at være omkring 90 mio. kr.

3 JOBPROFIL

Som stedfortræder for centerchefen for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne får du mulighed for sammen med centerchefen at drive og udvikle et fagligt ambitiøst center, der har ansvaret for specialet læring og beskæftigelse.

Du får et tæt samarbejde med både centerchefen og centrets afdelingsledere og bliver dermed central for at binde visioner sammen med praksis. De faglige udviklingsopgaver vil i høj grad ske sammen med medarbejdere fra fællesfunktionen, hvor du har det faglige ledelsesansvar i opgaverne. Dette fordrer også et tæt samarbejde med lederen af fællesfunktionen, der har personaleansvaret for medarbejderne i fællesfunktionen.

Udover at være en central sparringspartner for centrets afdelingsledere bliver du også leder for Bofællesskabet Myrholmsvej og dets ni medarbejdere. Du får dermed solidt indblik i den daglige drift og den strategiske ledelse med gode muligheder for at bidrage til centrets udvikling med den viden.

Som stedfortræder inviteres du også med i tværgående samarbejder i Voksne, Job og Handicap, herunder indgår i temadrøftelser og ledelsesmæssige udviklingsrum med centerchefer og driftschefen.

Dine opgaver og ansvar omfatter derfor, at

- Være sparringspartner for centerchefen og bistå denne med at opbygge centret og definere dets retning og udvikling.
- Bistå centerchefen i at lede og udvikle centrets faglige specialisering med udgangspunkt i borgernes ønsker og behov samt agere stedfortræder for centerchefen, når der er behov for dette.

- Stå i spidsen for centrets arbejdsmiljøledelse, med fokus på godt arbejdsmiljø for både medarbejderne og afdelingslederne.
- Være central drivkraft i centrets kvalitetsudvikling samt andre udviklingsprojekter.
- Varetag dialog med Socialtilsynet og visitationsmyndighederne.
- Være sparringspartner for afdelingslederne, herunder støtte afdelingslederne i at omsætte de politiske intentioner til konkrete forhold, samt arbejde for sammenhængskraft på tværs af organisationen.
- Træde til, når en afdeling eller afdelingsleder behøver ledelsesmæssig assistance.
- Bidrage til ledelsen af hele Voksne, Job og Handicap i samarbejde med områdets driftschef og de øvrige centerchefer og stedfortrædere.
- Lede og udvikle Bofællesskabet Myrholmsvej, herunder personaleledelse og budgetansvar.

4 PERSONPROFIL

Ansøgere til stillingen vil ud fra en helhedsbetragtning blive vurderet på de faglige, ledelsesmæssige og personlige kompetencer.

4.1 Faglige kompetencer

- Du har solid erfaring fra det socialpædagogiske eller socialfaglige område.
- Du har erfaring med og kendskab til samarbejde på tværs af faglighed og organisation for at få de bedste løsninger for borgerne. Det gælder både internt i kommunen og eksternt.
- Du har erfaring med tilsynsopgaver og visitation.
- Du har erfaring med kvalitetsudvikling og udvikling af social kapital.
- Har du erfaring med beskæftigelsesområdet eller fra arbejde med mennesker med udviklingshæmning, er det et plus.

4.2 Ledelsesmæssige kompetencer

- Du har en formel lederuddannelse – eller er motiveret for at gennemføre en lederuddannelse.
- Du har erfaring med ledelse og drift af bo- og dagtilbud, herunder med dagligt budgetansvar.
- Du er en erfaren personaleleder og har forudsætninger for også at lede gennem ledere.
- Du har erfaring med ledelse i en politisk styret organisation med blik for at varetage interesserne for både Sociale Forhold og Beskæftigelse og Aarhus Kommune som helhed.
- Du har forudsætninger for at understøtte kvalitetsudvikling og agere sparringspartner for centrets afdelingsledere.
- Din ledelsespraksis er åben og tillidsbaseret og præget af refleksion og nysgerrighed.

- Du er god til at sikre ejerskab til mål og retning på tværs af de enkelte afdelinger og med fokus på helhed og fællesskab om kerneopgaven, herunder at samarbejde med MED-udvalg samt tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.
- Du kan lede i harmoni med MSB's ledelsesgrundlag (se Bilag 2).

4.3 Personlige kompetencer

- Du har et stort engagement i det socialfaglige område, som du formår at skabe følgeskab til.
- Du har et åbent og rummeligt menneskesyn og en evne til at møde medarbejdere, borgere og deres pårørende i øjenhøjde.
- Du har den nødvendige ro og stabilitet til at indgå i komplekse sager med mange involverede aktører.
- Du har en høj arbejdskapacitet og gode prioriteringsevner, som sætter dig i stand til løfte opgaven som både stedfortræder for centerchefen og leder for Bofællesskabet Myrholmsvej.

5 ANSÆTTELSESPROCES

Ansættelsesudvalget består af:

- Natascha Mannemar Jensen, Driftschef for Voksne, Job og Handicap (formand for ansættelsesudvalget)
- Bente Østrup Brøgger, Centerchef for det nuværende Borgercenter Vest og det kommende Center for specialpædagogiske tilbud
- Jannie Kejser, Socialrådgiver, Rådgivning og Visitation, Voksne, Døgnområdet, fællestillidsrepræsentant for socialrådgiverne
- Ole Bergholz Knudsen, Socialpædagog, Bofællesskabet Harlev, tillidsrepræsentant
- Alexander Veset Fleischer Madsen, Afdelingsleder, Kompetencecenter Nord og Abildhus
- Mette Grandjean, Centerchef, Center for Mestring
- Christian Bramsen Danielsen, Afdelingsleder, Bofællesskaberne Grundtvigsvej, Nagelsvej, Kolt, Hasselager og Stenhøj.

Den nyudpegede centerchef for Center for bofællesskaber og beskæftigelse til voksne inviteres ind i ansættelsesudvalget forud for samtalerne.

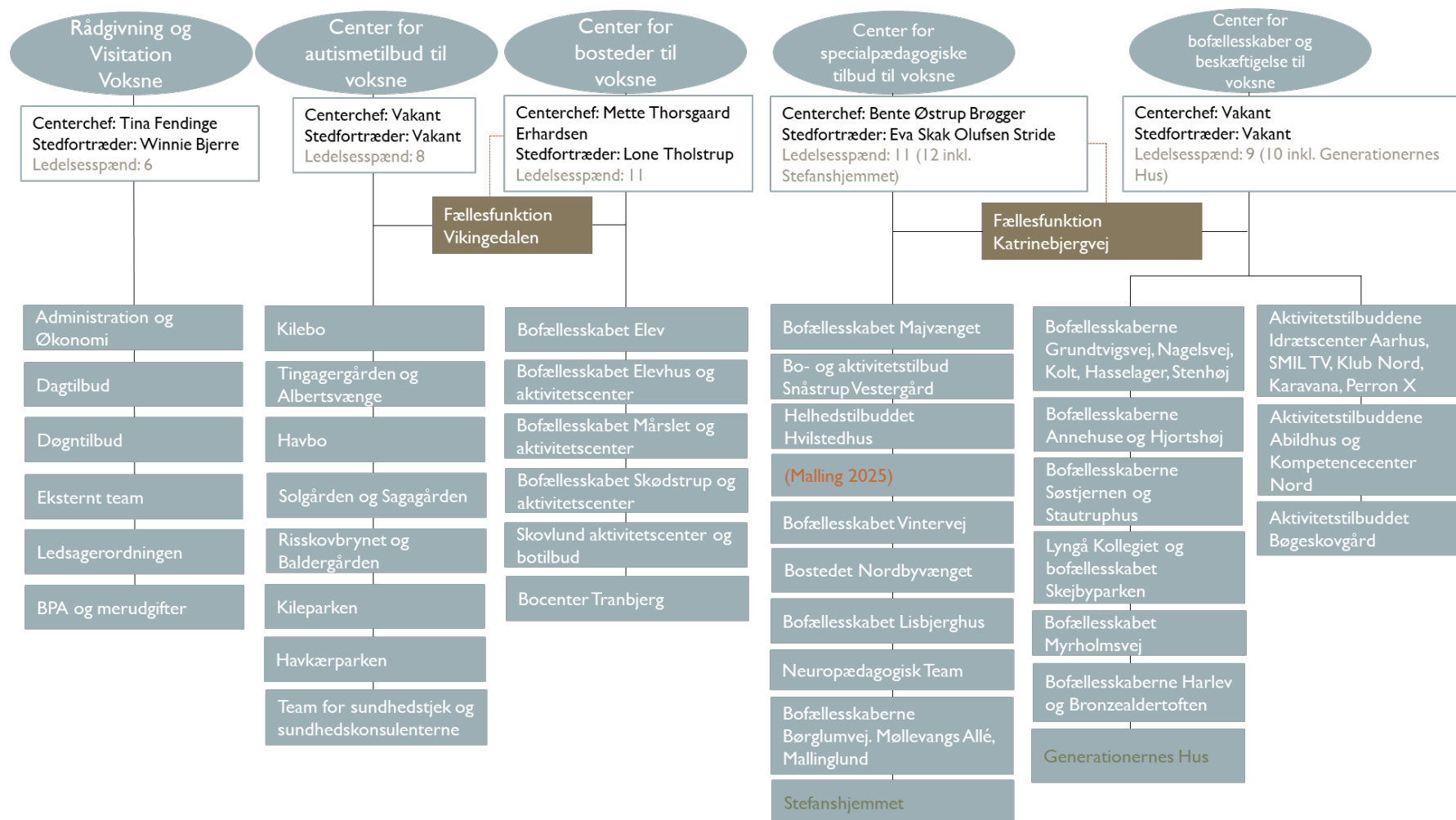
Partner Karsten Vind, Pluss Leadership, er sparringspartner for ansættelsesudvalget.

En pårørenderepræsentant deltager desuden i første samtalerunde.

Ansættelsesprocessen omfatter:

- Vurdering af ansøgningerne
- Første samtalerunde med ansættelsesudvalget og konsulenten
- Personprofiltest og indhentning af referencer ved konsulenten
- En forberedelsesopgave mellem første og anden samtale
- Anden samtalerunde med ansættelsesudvalget og konsulenten. Ved anden samtale vil der indgå en mindre 'straksopgave'.

BILAG 1: ORGANISATIONSDIAGRAM, VOKSNE, JOB OG HANDICAP PR. 1/10 2022



Note: Den orange markering illustrerer kommende tilbud, som enten er i gang med at blive etableret eller som forventes etableret. Den grå markering illustrerer, at tilbuddet har et særligt organisatorisk ophæng. Stefanshjemmet er en selvejende institution med driftsoverenskomststafte med Aarhus Kommune, mens botilbuddet i Generationernes Hus er organisatorisk forankret i Magistratsafdelingen for Sundhed og Omsorg.

BILAG 2: LEDELSESGRUNDLAG I MSB

BORGERNES MSB

- de fem grundsten



Vi understøtter det gode liv for borgerne.



Vi skaber sammenhæng for borgerne.



Vi koordinerer for borgerne.



Vi samarbejder om borgerne.



Vi skaber resultater gennem ledelse.

LEDELSESGRUNDLAG I MSB

Kære leder

Som leder spiller du en afgørende rolle for, at vi kan lykkes med Borgernes MSB.

I Borgernes MSB har vi et stærkt fælles fokus på at skabe resultater sammen med borgerne, og det er gennem ledelse og kompetente ledere, vi som organisation – ledere og medarbejdere i fællesskab – når vores mål.

Udover de fælles værdier Troværdighed, Respekt, Engagement og Sammenhæng ønsker vi, at vi i MSB samles om nogle fælles grundholdninger til ledelsesopgaven. Og med et fælles forpligtende ledelsesgrundlag sætter vi i direktionen retning for, hvad der er god og professionel ledelse hos os.

Det er vigtigt, at vi er enige om, at ledelse er noget, vi skaber – sammen. Hvis vi skal lykkes med Borgernes MSB, kommer vi ikke langt alene. Ledelse er noget, der foregår i relationer med andre – med lederkolleger, medarbejdere, borgere, pårørende og andre samarbejdspartnere i og uden for organisationen. Derfor forventer vi, at du som leder i MSB hele tiden har borgerne i fokus og arbejder i og med de relationer, der understøtter det gode liv for borgerne.

Lige så vigtig er relationen til vores eget lederskab og bevidstheden om, hvordan vi som ledere bedst kan bruge vores kompetencer og personlige kvaliteter til at bedrive god ledelse. Det stiller krav til os selv og vores evne og vilje til refleksion.

Vi skal sammen understøtte en kultur, hvor vi alle er ansvarlige for en stærk ledelseskæde, så ledere på alle niveauer udnytter deres handlerum maksimalt. Klare mandater og mere tillid til ledere og medarbejdere skal bringe os hurtigere fra tanke til handling – til resultater for borgerne.

Ledelsesgrundlaget skal bidrage til, at vi hver især og sammen tager ansvar for at omsætte vores fælles holdninger til konkrete handlinger i det daglige arbejde – med respekt for og plads til forskellighed. Ledelsesgrundlaget følges op af fælles ledelsesudvikling med træning og omsætning af de færdigheder, der er beskrevet i ledelsesgrundlaget og som kendetegner, hvad god ledelse er i MSB.

Vi glæder os til at fortsætte de gode dialoger om ledelse.

2020

Direktionen



Ledelse OP

Handler om rollen som medleder i det store fællesskab, hvor vi arbejder sammen om at nå intentionerne i Borgernes MSB.

- Vi bygger bro mellem ledelseslagene. Vi insisterer på åbenhed, også når det er svært. Vi tager ansvar for at dele vores viden og perspektiv, og vi lytter aktivt til andres.
- Vi er en del af det samlede MSB, og vi stræber efter at balancere mellem det store og det lille fællesskab.
- Vi agerer i en politisk styret organisation, og vi stiller efter tydelighed i vores kommunikation – både udadtil og indadtil.



Ledelse IND

Handler om at kende os selv, så vi kan stå sikkert og agere bevidst i vores ledelse.

- Vi udforsker vores egne præferencer, styrker og ledelsesmæssige værdier.
- Vi skaber og bruger vores eget ledelsesrum og søger at lede med personlig integritet, ydmyghed og mod.
- Vi stræber mod refleksion, læring og bevidste handlinger.

LEDELSESGRUNDLAG I MSB



Ledelse UD

Handler om at investere i samarbejdet på tværs af faglighed, lovgivning og organisering i og udenfor MSB. Vi skaber sammen de bedste løsninger med borgerne.

- Vi rækker ud til vores samarbejdspartnere og vi er åbne for andres invitationer.
- Vi har respekt for hinandens særlige bidrag til den fælles opgave. Vi kobler os til andres perspektiver, fagligheder og kultur.
- Vi går aktivt og generøst ind i samarbejdet om at finde fælles løsninger – sammen med borgerne.



Ledelse TIL SIDEN

Handler om at tage fælles lederskab i vores ledelsesteam, så vi sammen kan håndtere svære og komplekse opgaver.

- Vi udviser tillid, mod til at være uenige, engagement og loyalitet, og vi har fokus på opgaven.
- Vi inviterer vores ledelseskolleger ind i vores ledelsesrum.
- Vi investerer i vores samarbejde og arbejder aktivt med at styrke ledelsesteamet.



Ledelse NED

Handler om at skabe de bedste vilkår for, at dem, vi leder, kan lykkes med deres opgave til gavn for borgeren.

- Vi tager ansvar for at nå organisationens mål ved at skabe og kommunikere tydelig og fælles retning.
- Vi sætter medarbejderne fri. Vi viser tillid og bruger opfølgning og dialog som vores ledelsesmæssige greb.
- Vi understøtter den enkeltes udvikling, succes og potentiale.





OM PLUSS

Siden 2001 har vi bistået virksomheder, organisationer og samfundsinstitutioner i at udvikle og realisere deres potentialer. Det sker via udvikling af governance, strategi, ledelse og organisation, samt ved at skabe overblik, beslutningsgrundlag og læring gennem strategiske analyser og evalueringer. I vores adfærd og tænkning styres vi af tre værdier: Værdiskabelse, fairness og troværdighed. Konsulenterne arbejder over hele landet ud fra vores kontorer i Aarhus og København.

Pluss.