

tæt på

FAMILIE- & BESKÆFTIGELSESFORVALTNINGEN

SEPTEMBER · NR. 3 · 2010

: PERSONALEBLAD :

Ledelse er en profession

Læs side 8 og 9

FRA FANEBÆRERER OG FAGLIG SEKRETÆR TIL JOBCENTERMEDARBEJDER

Læs side 14 og 15

HJEMLØSHED OG RODLØSHED

Læs side 3 og 18-19



AALBORG
KOMMUNE

Ledelse er en profession

*Teamleder Pia Nielsen håber, at ledernetværket kan være med til at udvikle hendes lederidentitet.
Foto: Lena Rønsholdt.*



Aalborg Kommune har som en del af strategien med at udvikle ledere igangsat såkaldte tværorganisatoriske ledernetværk. Kongstanken med disse netværk er, at de vil udvikle lederne, hvilket vil styrke hele Aalborg Kommunes evne til at reagere på nye behov og fremme en fælles ledelseskultur. Indtil videre er 12 ledernetværk etableret – også topledere er med.

Det faglige omdrejningspunkt i ledernetværkene bliver den løbende konstruktive feedback, hvor ledernes erfaringer, udfordringer, dilemmaer, værdier, holdninger og ledelsesredskaber kommer i spil. Også fælles ledelsestemaer kan drøftes, når netværkene mødes.

“Meningen er, at netværkene skal sætte spotlight på ledelse som fag. Lederne skal blive klogere på deres egen måde at lede på og få inspiration til at gå nye veje,” siger HR-udviklingskonsulent i Aalborg Kommunes tværgående HR-enhed Jette Kjærulff Kristiansen, der er tovholder for ledernetværkene.

Ledernetværkene styres af en såkaldt facilitator – en kompetent leder eller konsulent – og vedkommendes opgave kan fx være at skabe rammerne for læring, formidle ny viden, udvikle øvelser og opsamle de erfaringer, som netværkene gør sig.

Jette Kjærulff Kristiansen fungerer selv som facilitator for et topleder-netværk. Hun forklarer, at lederne i netværkene er sammensat på tværs af forvaltningerne.

“Vi har ønsket at øge sammenhængskraften i hele kommunen og fremme et fælles syn på ledelse. Derfor har vi sammensat netværkene tværorganisatorisk,” siger Jette Kjærulff Kristiansen og tilføjer, at målet med ledernetværkene også er at optimere de resurser – den kraft – som kommunen allerede har.

“Ledere kan være ensomme i deres fag. Det kan netværksgruppen lave om på.”

*Marietta Rosvinge,
børnehaveleder og facilitator*

Ensomme ledere

Marietta Rosvinge, der til daglig er leder af børnehaven Stjernen i Vestbyen og har mange års erfaring som leder, er såkaldt facilitator. Det betyder, at hun har ansvaret for en gruppe på syv ledere, der kommer fra seks forskellige forvaltninger. I juni og august havde de deres første møder.

Ledernetværket har tre formål

- En kvalificering af ledelse som fag
- Netværket samler og formidler læring og styrker og udvikler således organisationen
- Understøtte helheden og det tværgående samarbejde i Aalborg Kommune

Læs mere på www.aalborgkommune.dk/hr



”Ledere kan være ensomme i deres fag, og de kan være lidt lukkede over for andre ledere. Det kan netværksgruppen lave om på. Her kan de dele deres erfaringer med hinanden, og de kan give gode idéer videre eller få feedback på deres egne idéer,” siger Marietta Rosenvinge.

Marietta Rosenvinge tilgang til rollen som facilitator bliver præget af, at hun er uddannet inden for coaching, hvilket betyder, at hun vil fokusere på at stille de gode spørgsmål, tage afsæt i, hvad lederne i gruppen ønsker at drøfte – og i det hele taget udnytte gruppens menneskelige resurser bedst muligt.

”Jeg tror på, at lederne selv ved, hvad der er bedst for dem,” fastslår Marietta Rosenvinge, der skal mødes med netværksgruppen foreløbig to gange mere: I oktober og i november.

Udvikler lederrollen

Pia Nielsen, teamleder i Misbrugsafsnittet, er en af de forholdsvis nye ledere, som har meldt sig til ledernetværket.

Hun var i juni og i august til de første møder i sin netværksgruppe, der består af en bred kreds af yngre og ældre ledere fra flere forvaltninger – dog er alle i Pia Nielsens gruppe kvinder.

”Det er ikke et problem for mig, at vores netværksgruppe udelukkende er kvinder. I det daglige består min ledergruppe nemlig af

”Jeg skal udvikle min socialrådgiveridentitet over i en ledelsesrettet identitet, og det er en proces, som ledernetværket kan hjælpe mig med.”

Pia Nielsen, teamleder, Misbrugsafsnittet

Børnehaveleder Marietta Rosenvinge er facilitator.

Hun vil bruge sin uddannelse som coach i sit arbejde med netværksgruppen. Foto: Lena Rønsholdt.

Om tværororganisatorisk ledernetværk

- Det er et formaliseret netværk – et praksisfællesskab, hvor lederne forholder sig både til egen ledelsespraksis og til ledelsesopgaven i sin helhed.
- Det centrale ved denne form for netværk er et klart ønske om at sætte ledelse som profession på dagsordenen.
- Netværket dannes af ledere på tværs af fag, sektorer og forvaltninger.
- Seks tværororganisatoriske ledernetværk er etableret og er i gang med arbejdet.

Læs mere på www.aalborgkommune.dk/hr

mænd,” smiler Pia Nielsen, der ser frem til netop at få de kontaktflader og den sparring med andre ledere, som ledernetværket kan fungere som igangsætter for. Pia Nielsen håber, at det kan være med til at udvikle og kvalificere hende yderligere som leder.

”Jeg har stadig meget at lære. Min ledelsesrolle er ekspanderet ud over faglig ledelse til også at omfatte generel personaleledelse. Jeg har gradvist fået behov for at udvikle min socialrådgiveridentitet over i en ledelsesrettet identitet. Det er en proces, som ledernetværket kan hjælpe mig med,” siger Pia Nielsen, der dog tilføjer, at hendes baggrund som socialrådgiver altid vil udgøre et fundament for den ledertype, som hun udvikler sig til.

Pia Nielsens netværksgruppe holder møder styret af en facilitator indtil årets udgang, hvorefter netværksgruppens medlemmer tager stilling om – og hvordan – de vil fortsætte.

HR-udviklingskonsulent Jette Kjærulff Kristiansen forklarer, at erfaringerne fra ledernetværkene løbende vil blive opsamlet, evalueret og afrapporteret.

”Det er vigtigt, at vi sikrer input til organisationen og de højere ledelsesniveauer, fx kan netværkene måske afdække nogle fælles problemstillinger eller temaer, som mange ledere skal forholde sig til.”

