Forpligtende dialogstyring i Albertslund

Denne flyer beskriver, hvordan du og dine kollegaer kan anvende kommunens ledelsesstrategiske redskab *forpligtende dialogstyring*.

Skal vi lave en aftale?

Albertslund Kommune er præget af stærke demokratiske fællesskaber. Derfor forsøger vi at sikre, at medarbejderen har et stort professionelt råderum. Vi tror på, at det er den konstruktive dialog mellem ledere, medarbejdere og borgere, der driver os fremad.

Den demokratiske dialog stiller dog også krav til os. Vi er nødt til at gøre det klart for os selv og hinanden, hvornår vi har indgået en aftale, og hvordan vi vil leve op til den.

Ledelsesstrategien om forpligtende dialogstyring skal understøtte en organisering, hvor der er et stort professionelt råderum for både ledere og medarbejdere. Formålet med strategien er at have nogle klare rammer ud fra hvilke ledere og medarbejdere selvstændigt og kompetent kan træffe beslutninger, så organisationens fulde potentiale kommer i spil. Det kræver, at vi indgår i forpligtende dialog med hinanden.

Forpligtende dialog

I relationen mellem leder og medarbejder har lederen den endelige beslutningskompetence og det endelige ansvar. I mange spørgsmål vil de mest konstruktive beslutninger dog forme sig i forpligtende dialog med medarbejderen.
Ved forpligtende dialogstyring forstår vi,

- at målene udvikles i dialog
- at målene er forpligtende

Dialogen skal være gensidig. Det vil sige, at alle parter har ejerskab til det, vi aftaler i dialogen. Dialogen er forpligtende. Det vil sige, at alle parter har et ansvar for den aftale, vi når frem til i dialogen. Vi arbejder ud fra den fælles aftale.

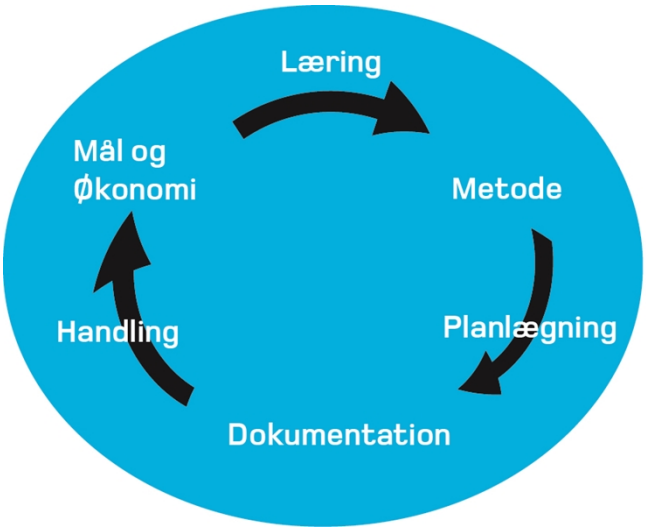
Brug proceshjulet

Forpligtende dialogstyring er et grundlæggende redskab, der hjælper vores arbejde fremad. Udviklingen skal være synlig for både medarbejdere og borgere. Det kan modellen *proceshjulet* bidrage til.

Medarbejdere i kommunen har meget forskellige opgaver, men den forpligtende dialog kan bruges af os alle.

Dialogen skal forme en aftale om:

- Mål og økonomi: Hvad vi vil opnå og hvilke resurser vi vil bruge?
- Metode: Hvordan løser vi opgaven?
- Dokumentation: Hvordan kan vi og borgerne efterfølgende se, at vi har gjort en forskel?



Proceshjulet skal understøtte vores forpligtende dialog, så sammenhængen mellem vores mål og de handlinger vi udfører, bliver klar og tydelig. Det er særligt vigtigt i en offentlig organisation, hvor vi arbejder for borgerne og vores fælles samfund. Vi har ansvaret for at skabe og formidle forbedringer både i arbejdsdagen og i borgernes hverdag. Derfor er proceshjulet en model i konstant bevægelse, og det er i sidste ende de politiske mål, der angiver vores retning.

Mål for kommunen – mål for din arbejdsplads

Albertslund Kommune har nogle overordnede politikker og strategier, der fastlægger *hvor* kommunen skal hen og *hvordan* vi vil arbejde for at komme derhen. Som en offentlig politisk organisation kommer vores mandat i sidste ende fra borgerne og deres repræsentanter i kommunalbestyrelsen. Den planlægning, som vi som ledere og medarbejdere forholder os til lokalt, har afsæt i de overordnede politikker og strategier.

De vigtigste dokumenter, der indrammer dit arbejde er:

Albertslunds Vision & Strategi
"En by for børnene, det grønne og fællesskabet" er den politiske vision og strategi for kommunens udvikling. Den beskriver hvor de folkevalgte politikere gerne vil have byen hen.

Albertslundværdierne
I kommunen er der fem værdier, som vores organisation og samarbejde bygger på. De fem værdier er: Det professionelle råderum, Den nære relation, Den gensidige initiativpligt, Mangfoldighed og Demokrati.

Budgettet for Albertslund Kommune
Hvert år i oktober beslutter kommunalbestyrelsen budgettet for det kommende år. I tilknytning til budgettet besluttes en række tiltag, som Kommunalbestyrelsen ønsker gennemført.

Virksomhedsplaner og handleplaner
Din medarbejdergruppes arbejde guides af jeres egne planer og planer på jeres område. De bidrager til at realisere visionen og strategien. Indsatsen formes af jeres lokale forståelse af de 5 værdier.

Find ovenstående dokumenter på medarbejdersiden: http://medarbejdersiden.albertslund.dk/

Dialogstrukturer i kommunen

Den forpligtende dialog er afgørende for alle vores samarbejdsrelationer. Kommunens ledelsesstruktur er suppleret af en række indflydelsesveje, der giver alle medarbejdere mulighed for at tage del i den formelle dialog. De indflydelsesveje rækker fra personalemødet på din arbejdsplads og til MED-udvalg og inspirationsnetværk på tværs af hele Kommunen.
Men forpligtende dialogstyring kan også betragtes som en metode, der gælder i de daglige samtaler. Det gælder mellem leder og medarbejdere og mellem ligestillede kollegaer. Når vi aftaler noget efter en drøftelse eller når vi taler sammen på gangen, er det også en forpligtende dialog, vi indgår i. Vi skal have respekt for de aftaler, vi laver med hinanden.

Søg viden og tag del

Alle medarbejdere har en rolle i den store dialog i kommunen og den nære dialog på arbejdspladsen. Du kan blive endnu klogere på dine muligheder for indflydelse ved at følge med på medarbejdersiden.