

FAKTA OM: Arbejdsgiverrollen – Ikast-Brande Kommune som arbejdsplads

Beskrivelse af brugere	Borgmesteren er kommunens øverste administrative leder. Kommunaldirektøren og tre direktører udgør direktionen. De tre direktører har i alt 10 fagchefer, som via mellemledere udøver den daglige ledelse af de ca. 3.255 ansatte, der betjener kommunens ca. 43.237 borgere.
Beskrivelse af opgaver	Ikast-Brande Kommune har en lokalaftale med de faglige hovedorganisationer om medbestemmelse og medindflydelse, hvor de grundlæggende værdier er: "Dialog – tillid – ansvarlighed". Den medbestemmelse og medindflydelse udmøntes gennem MED-systemet og de forskellige MED-udvalg (Lokal-MED, Sektor-MED og Hoved-MED) Arbejdsgiverrollen spænder fra ansættelse til afsked. Lederne (uanset niveau) er ansvarlige for god og effektiv borgerbetjening, som fordrer, at medarbejderne oplever den enkelte arbejdsplads som attraktiv. Lederne har ud over borgerfokus de traditionelle lederroller som administrativ ledelse, personaleledelse, økonomisk ledelse og alt efter niveau også strategisk ledelse. Kommunens ledere har sammen udviklet Ikast- Brande Kommunes DNA og ledelsesgrundlag, se evt. her (www.ikast-brande.dk/om-kommunen/ledelsesgrundlag-og-dna) Med kommunens ledelsesgrundlag bliver det tydeligt, hvad der forventes af nuværende eller kommende ledere i kommunen, og der sættes en ambitiøs retning for god ledelsesadfærd i kommunen - så vi sammen kan gøre en forskel for både borgere, virksomheder og medarbejdere. Ledelsesgrundlaget sætter fokus på fire vigtige ledelsesmæssige kompetencer, og fundamentet for ledelsesgrundlaget findes i kommunens DNA og de tre værdier dialog, tillid og ansvarlighed. De fire ledelseskompetencer er: • Ledelse med handlekraft • Ledelse med borgeren i centrum • Ledelse på tværs • Ledelse med hedekraft. Lederne evalueres hvert tredje år efter disse fire ledelseskompetencer. Desuden foretages hvert tredje år en trivselsundersøgelse for hele

	organisationen med fokus på løsning af udfordringer med de psykiske og fysiske arbejdsmiljø. Arbejdsgiverrollen er, at lederen skal søge ethvert arbejdsmiljøproblem løst på arbejdspladsniveau, idet man ikke nødvendigvis kan overføre hverken problemstillinger eller løsninger fra et arbejdssted i organisationen til andre
Nøgletal og økonomi	Ikast-Brande Kommune har 2.756 fuldtidsansatte, fordelt på 3255 personer. Kommunens ansatte er omfattet af over 50 overenskomster, og langt størstedelen er overenskomstansatte, og kun et fåtal er tjenestemænd.
Beskrivelse af medarbejdere på området	Medarbejderne er organiseret inden for fagområder, eksempelvis arbejdsmarkedsområdet, socialområdet, sundhed- og ældreområdet, børn- og unge, økonomi, it, teknik- og miljø m.v.
Særlige udfordringer	Det er en fælles udfordring for ledere og medarbejdere at håndtere fremtidens udfordringer med færre medarbejdere og rekruttering af kvalificeret arbejdskraft.
Hvilke handlemuligheder/handlefrihed har byrådet?	Byrådet sætter rammen for kommunens overordnede helhedsorienterede og tværgående styring. Det sker blandt andet ved at fastlægge budgettet og dermed ambitionsniveauet for den kommunale service. Samtidig kan byrådet vælge at inddrage borgere, foreninger og virksomheder i beslutningsprocesser gennem høringer, dialogmøder eller borgerbudgetter, ligesom det har stor indflydelse på lokalplaner, byudvikling, klimaindsats, erhvervsudvikling samt kultur- og fritidstilbud. Byrådsstyret bygger på dialogbaseret aftalestyring, hvor mange større beslutningsprocesser indledes med dialogmøder i byrådet og i fagudvalgene, ofte med mulighed for deltagelse af alle byrådsmedlemmer. Byrådets arbejde udmøntes herefter gennem fagudvalgsmøder, byrådsmøder og øvrige mødeaktiviteter som formøder, dialogmøder og fællestimen før byrådsmødet. Rammerne for byrådets arbejde fastsættes i styringsvedtægten for byrådet.



Ikast-Brande Kommunes DNA

Først skridt frem mod kommunens ledelsesgrundlag har været at udarbejde Ikast-Brande Kommunes DNA. DNA'et gør os i stand til at indfange og værne om det unikke og gode ved Ikast-Brande Kommune. Det giver et fundament at stå på, når vi agerer som ledere og medarbejdere og muliggør en drøftelse af identitet.

Det er hensigten, at DNA'et skal "tale" til alle i kommunen - medarbejdere såvel som ledere. Derfor har kommunens ledere og medarbejdere sammen udarbejdet fortællinger, der udfolder og giver liv til DNA'et og kaster lys over vores måde at arbejde på, tænke på og finde løsninger på i fællesskab med både borgere og virksomheder.

DNA'et understøttes af tre handlingsanvisende dogmer:

- Vi udfordrer vanetænkning
- Du finder løsninger sammen med os
- Vi udøver myndighed med et servicegen

Der arbejdes med at udmønte DNA, ledelsesgrundlag og dogmer via adfærdsrettet ledelse.

Find **vejen** til god ledelse

