

Absalons fælles ledelsesgrundlag



Ledelse på Absalon

På Absalon har vi en fælles ambition om uddannelser, der mærkes i hele Region Sjælland. Vi vil uddanne dygtige fagprofessionelle til gavn for regionens borgere og virksomheder.

Vi har givet et uddannelsesløfte til vores studerende om en faglig og socialt inkluderende studiestart, en professionel tilgang til arbejdet i studiegrupper, træning og øvelse i deres professionelle kunnen, et nært studiemiljø samt personlig og professionel dannelse.

Vi tør, kan og vil gå langt for at leve op til vores ambition og indfri vores løfte. Det kan vi kun gøre med et stærkt professionelt arbejdsfællesskab, hvor vi udvikler os til gavn for vores studerende.

På Absalon står vi allerede stærkt sammen – også når det kommer til ledelse. Men vi ønsker at udvikle og stimulere ledelsesfællesskabet endnu mere.

Vi vil ledelse på Absalon og tager ledelse alvorligt. Både den fælles ledelsesgerning og hver enkelt leders potentiale.

Absalons ledelsesgrundlag er vores fælles referenceramme med forventninger til hinanden om, hvad god ledelse er på Absalon. Det skal være et aktivt redskab, som vi kan bruge og integrere i de dialoger, strukturer og processer, vi har for ledelse på Absalon – både i de formelle og uformelle rum. Med ledelsesgrundlaget skal vi både udfordre hinanden, støtte og udvikle vores ledelse på Absalon.

Vores fælles ledelsesgrundlag er blevet til igennem en inddragende proces med alle ledelsesniveauer på Absalon. Vi har på kryds og på tværs talt ledelse, dimensioner, discipliner og dilemmaer. Vi har talt om, hvad vi vil, og hvad vi ikke vil. Hvad der er svært, hvad der er godt, og hvilke ledelsesværdier og gerninger, der skal gælde for os alle i ledelsesfællesskabet på Absalon – i vores fælles ambition om en styrket professionel ledelse. Og det skal vi blive ved med.

Absalons ledelsesmodel

Absalons ledelsesmodel bygger på, at ledelsesgerningen skal balancere imellem seks forskellige ledelsesdiscipliner. Vi skal som ledere kunne navigere og prioritere ledelsesarbejdet imellem disse discipliner.

På de følgende sider udfoldes hver af disciplinerne i ledelsesmodellen på Absalons tre ledelsesniveauer; direktion, chef og leder. På den måde har vi en fælles forståelse af og mulighed for at tale om, hvilken ledelsesadfærd vi forventer af hinanden på de forskellige ledelsesniveauer inden for de enkelte discipliner.

Lederidentitet

Vi arbejder reflektivt, tager vores ansvar på os og udvikler os løbende som de ledere, opgaven kræver.

Ledelse i omverdenen

Vi forholder os aktivt til vores omverden og skaber netværk og relationer, der styrker vores værdiskabende rolle.

Faglig ledelse

Vi skaber faglig udvikling og en læringskultur, hvor vores forskellige fagligheder bidrager til at indfri vores uddannelsesløfte til de studerende.

Uddannelser, der mærkes i hele Region Sjælland

Organisatorisk ledelse

Vi arbejder aktivt for at skabe en professionel organisation på langs og på tværs af Absalon.

Personaleledelse

Vi leder og motiverer vores medarbejdere, så de bedst muligt kan varetage deres opgaver og trives i arbejdsfællesskabet.

Driftsledelse

Vi udvikler og gennemfører tiltag, som sikrer driften, og følger op på effekt og resultater.

Ledelse i omverdenen

Vi forholder os aktivt til vores omverden og skaber netværk og relationer, der styrker vores værdiskabende rolle.

Direktion

- Vi udvikler positive, innovative partnerskaber med centrale aktører i Region Sjælland.
- Vi sikrer politisk interessevaretagelse af vores uddannelsers medvirkende rolle til stærke lokalsamfund.
- Vi sikrer, at Absalons chefer og ledere kan dyrke netværk og forholde sig aktivt til Absalons omverden.

Chef

- Vi indgår i strategiske samarbejder og netværk, som bidrager til at skabe uddannelser, der mærkes i hele Region Sjælland.
- Vi videndeler internt på langs og på tværs af organisationen om samarbejdsrelationer.
- Vi er ambassadører for Absalons ambition om at uddanne dygtige fagprofessionelle med en mærkbar betydning for hele Region Sjælland.

Leder

- Vi indgår aktivt og nysgerrigt i konkrete samarbejder med omverdenen for at stimulere og forbedre Absalons uddannelser.
- Vi bringer viden og perspektiver fra omverdenen ind i udviklingen af både uddannelserne og medarbejderne til gavn for Absalons studerende.
- Vi italesætter og oversætter omverdenens behov for både chefer, medarbejdere og Absalons studerende.

Organisatorisk ledelse

Vi arbejder aktivt for at skabe en professionel organisation på langs og på tværs af Absalon.

Direktion

- Vi tydeliggør fordelene ved at være én samlet, stærk uddannelsesinstitution.
- Vi prioriterer tværgående initiativer med fælles løsninger.
- Vi er nysgerrige på den rette balance imellem det fælles og det lokale i centre og afdelinger.
- Vi sætter rammerne for at motivere og sikre det anerkendende følgeskab.

Chef

- Vi udviser organisatorisk loyalitet og medlemskab.
- Vi tager aktiv del i det organisatoriske fællesskab og implementering af fælles indsatser.
- Vi er nysgerrige på både ledere, medarbejdere og de studerendes perspektiv og leder motiveret på dette.

Leder

- Vi tager aktivt medansvar for, at det fælles og det lokale understøtter hinanden.
- Vi tager ansvar for at implementere fælles indsatser.
- Vi giver kvalificeret feedback både op og ned i forhold til lokal implementering af fælles indsatser.

Driftsledelse

Vi udvikler og gennemfører tiltag, som sikrer driften, og følger op på effekt og resultater.

Direktion

- Vi skaber de nødvendige rammer og forudsætninger for driften.
- Vi er åbne omkring baggrunden for vores prioriteringer.
- Vi forholder os undersøgende og nysgerrige over for nye tiltags betydning for driften.
- Vi efterspørger og leder på baggrund af data.

Chef

- Vi oversætter strategien til prioriteter med samtidigt blik for driften.
- Vi kommunikerer klart om forventninger, roller og ansvar.
- Vi har fokus på at skabe anerkendende følgeskab og omsætte fejl til læring.
- Vi sikrer data, der skaber overblik over driften og handler, hvor det kræves.

Leder

- Vi fokuserer på kerneopgaven og følger op på effekt og resultater.
- Vi har blik for optimering af processer til gavn for både Absalons medarbejdere og studerende.
- Vi oversætter og skaber følgeskab, selvom der kan være forskellige perspektiver.
- Vi uddelegerer opgaver med klar kommunikation om mål og forventninger.

Personaleledelse

Vi leder og motiverer vores medarbejdere, så de bedst muligt kan varetage deres opgaver og trives i arbejdsfællesskabet.

Direktion

- Vi udvikler organisationen med udgangspunkt i at skabe et stærkt arbejdsfællesskab og en attraktiv arbejdsplads.
- Vi skaber rammerne for udvikling af den samlede chefgruppe og den enkelte chefs potentiale.
- Vi sikrer rammerne for opfølgning på personaleledelse.

Chef

- Vi bidrager til stærke og professionelle arbejdsfællesskaber på langs og på tværs af teams og lokationer.
- Vi prioriterer at skabe en velfungerende arbejdsplads i afdelingen/centret med trivsel og effektivitet.
- Vi skaber rammerne for udvikling af både lederteamet og den enkelte leders potentiale.

Leder

- Vi understøtter et stærkt arbejdsfællesskab i teamet med fokus på både trivsel og effektivitet.
- Vi motiverer og skaber rammerne for udvikling af den enkelte medarbejders potentiale og Absalons behov.
- Vi har fokus på, at medarbejderne leverer en kompetent opgaveløsning.

Faglig ledelse

Vi skaber faglig udvikling og en læringskultur, hvor vores forskellige fagligheder bidrager til at indfri vores uddannelsesløfte til de studerende.

Direktion

- Vi sætter retningen for, hvordan vi sammen skaber kvalitet og værdi for Absalon.
- Vi prioriterer og sikrer organisatoriske rammer og mål for faglig ledelse.
- Vi udtrykker klare forventninger til chefers arbejde med data og kvalitet.
- Vi skaber rammerne for udvikling af Absalons læringskultur.

Chef

- Vi faciliterer et stærkt ledelsesteam, hvor alle med hver deres faglighed bidrager til at indfri Absalons uddannelsesløfte.
- Vi skaber mulighed for, at talenter kan udfolde og udvikle sig.
- Vi skaber rammer for faglige arbejdsfællesskaber på tværs af teams og lokationer.
- Vi skaber tid og rum til faglig udvikling og en stærk læringskultur.

Leder

- Vi sikrer et stærkt arbejdsfællesskab i teamet, hvor alles fagligheder bidrager til den fælles ambition.
- Vi er nærværende og følger op på den faglige udviklingsaktivitet.
- Vi understøtter fælles didaktiske metoder og faglige tilgange.
- Vi er nysgerrige og tør udfordre faglige drøftelser og uenigheder.

Lederidentitet

Vi arbejder
refleksivt, tager
vores ansvar på os
og udvikler os
løbende som de
ledere, opgaven
kræver.

Direktion

- Vi er autentiske og bevidste om vores position som rollemodel.
- Vi sætter ledelse på dagsordenen – også når det er svært.
- Vi stiller os nysgerrige og skaber rammerne for en feedbackkultur, hvori vi kan udvikle os selv, vores chefer, ledere og medarbejdere.

Chef

- Vi udtrykker klare forventninger til ledelse og er tydelige omkring mandat og ansvar.
- Vi sætter ledelse på dagsordenen og skaber tid og rum for arbejdet med egen ledelsesudvikling.
- Vi efterspørger og giver feedback som redskab til udvikling hos både os selv og vores ledere.

Leder

- Vi tager ansvaret som leder på os og kommunikerer klart om ansvar og mulighed for involvering.
- Vi skaber tid og rum for ledelse og søger aktivt ledelsesfællesskaber på langs og på tværs af Absalon.
- Vi efterspørger og giver feedback som redskab til udvikling af både os selv, medarbejdere og studerende.



**Absalons fælles
ledelsesgrundlag**

Udgivet juni 2022

Design
BGRAPHIC

Tryk
OnPrint A/S

ISBN digital
978-87-92717-84-9

ISBN trykt
978-87-92717-83-2



PROFESSIONS-
HØJSKOLEN
ABSALON

Professionshøjskolen Absalon

Sdr. Stationsvej 30
4200 Slagelse

7248 1000

www.phabsalon.dk