



Udvalgte eksempler

Medarbejder- og ledelsesgrundlaget i
Albertslund Kommune

Brøndagerskolen

Vi gør brug af vores fælles viden på tværs af kollegaer, vejlederteams og ledere. Vi tager fælles ansvar for at løfte vores opgave med afsæt i skolens pædagogiske værdisæt, og udviser loyalitet overfor de politiske beslutninger og sætter vores kompetencer i spil på bedst mulige måde inden for de givende rammer.

Kultur, Fritid & Erhverv – Staben

Vi går ind i opgaven med vores faglighed og er åbne og villige til at sætte den i spil på den måde der tjener den fælles opgave bedst.

Vikingelandsbyen

Vi arbejder med fokus, dedikation, helhedstænkning og øje for detaljer i vores opgave. Vi haler ikke efter de nyeste trends, men bruger fortiden i fremtiden, genbruger guld & finder nye måder at være i verden, som giver plads til alle slags børn og voksne.



Vores opgave

Plan, Byg & Miljø

Vi lykkes, når vi understøtter Kommunalbestyrelsens visioner, fx ved at indarbejde rammer for bynatur og biodiversitet i Kommuneplanen

Ungeboligerne

Vi vil skabe en tværfaglig fokusgruppe med borgeren i centrum, hvor de relevante aktører samles (helhed), så alle ved, hvem hinanden er (relationer), hvad opgaven er og hvor vi gerne vil hen (mod).

Kommunale Ejendomme

I KE forventer vi, at grundlaget i praksis viser sig via det, at vi øger vores fokus på at inddrage og bygge videre på øvriges samarbejdspartneres holdninger og input, samtidigt med at vi fastholder fokus på dialog og positivt samarbejde, samtidigt med at vi holder fokus på at nå de konkrete resultater.

Vej og Park

Vi lykkes når vi i vores projekter tænker hele vejen rundt om projektet og sikrer at projektet også kan driftes fremadrettet.

Albertslunds Idrætsanlæg

På Albertslund Idrætsanlæg ønsker vi, at effektivere vores drift af vores grønne område, så nogle af vores ressourcer kan allokere til andre opgaver. Derfor arbejder vi sammen med Miljø og Teknik på at skabe et mere diversit Idrætsanlæg som bidrager til en øget biodiversitet i kommunen og samtidig ligger driftes af de grønne områder.

Familieafsnittet

I arbejdet med emnet "helhed" har vi udarbejdet en tegning over de mange samarbejdspartnere familierne har både indenfor og udenfor kommunen. På tegningen er der 29 instanser. Det betyder at det kan være svært for os at huske at spørge ind til familiens samarbejde med alle disse instanser. Vi vil derfor udarbejde et kommunalt/tværasektorielt fagligt netværkskort, som skal være et redskab til, at vi i hver enkelt sag kan skabe overblik over, hvilke professionelle der er i kontakt med barnet/familien og dermed hvem der er potentielle samarbejdspartnere.

Vagten

Der har siden det blev besluttet at nedlægge værtsfunktionen i Bibliotekets udvidede åbningstid været udfordringer med især utilpassede unge, som med deres opførsel forstyrrer og skaber utryghed for brugerne af Biblioteket i den ubemandede åbningstid. Derfor indgik vi et tværgående samarbejde, så biblioteket ikke selv skulle købe en vagt ind. Vi er dermed særligt opmærksomme på Biblioteket via videoovervågningen og ekstra kontrolbesøg i den ubemandede åbningstid. Vi inddrager løbende Biblioteket for at sikre indsatsen mod et fælles mål. Herudover samarbejder vi med DKE, som ofte kender og har relationer til de utilpassede unge.



Helhed

Borger & Arbejdsmarked

Helhed i opgaven ses, når vi henvender os til andre afdelinger for at blive klogere på en borgers problemstilling.

Børnehuset Kastanjen

Vi arbejder sammen på tværs af køkken, forældre, pædagogisk personale/ledelse i forhold til udvikling af kerneopgaven. For at sikre en god kommunikation på tværs har vi tovholdere. Vi har et fælles mål og gør brug af fælles sprog, vi har fået/får i kompetenceudvikling. Vi arbejder systematisk i alle de overgange, som barnet oplever i sin tid i Kastanjen. Vi løfter og hjælper hinanden i flok – alle børn er alles ansvar. Vi har et godt og styrket tværfagligt samarbejde.

Albertslund Musikskole - Rytmask Team

Vi starter alle rytmeteammøder med en snak om hvordan det går, både personligt og arbejdsmæssigt. Historier fra undervisningen er med til at inspirere andre.

Villa Social

Vi bestræber os på at være nærværende, nysgerrige og ikke fordømmende, moraliserende, eller bedrevidende i mødet med borgere og samarbejdspartnere.

Økonomi & Indkøb

"Gå en omvej" til eller fra konteret i stedet for den direkte vej, så får du hilst på nye og gamle kolleger automatisk og lærer folk at kende uformelt.

Ledergruppe i Miljø & Teknik

Vi lykkes, når vi som ledelse aktivt sætter os i spidsen for at skabe relationer ved at investere i hinanden som fx når vi i en udfordrende byudvikling i Hersted og langs letbanen laver fælles inspirationstur med Glostrup Kommune for at få et fælles perspektiv på udfordringer og problemer.

Borger & Arbejdsmarked (Udvalgt efter)
Relationer er for os, når vi deler vores viden med hinanden.

Biblioteket (ledelse)

Vi styrker relationer kolleger imellem ved at afholde uformelle husmøder, hvor vi deler information og stemning med hinanden – det foregår fast en gang om måneden. Husmødet er et format, hvor alle ansatte i huset mødes over en kop kaffe og deler stort som småt, det som fylder og er vigtigt i momentet. Flere kommer til orde i det uformelle rum, og husmøderne bliver derfor et vigtigt supplement til de mere formelle og strategiske personalemøder.

Relationer

Albertshøj

Når vi er nysgerrighed på beboernes livshistorie åbner det op for nærvær, tålmodighed og respekt mellem borger og plejer.

Herstedøster skole

Tætte og tillidsfulde relation blandt medarbejderne er nøglen til at skabe et miljø, hvor samarbejdet mellem lærere og pædagoger, både inden for specialundervisning og almen undervisning, er præget af ligeværdighed og fælles målsætninger.

Sundheds- og Socialfaglig myndighed

Relationer er afgørende, da de giver os nødvendig viden om andres arbejdsområder, hvilket er essentielt for at løse opgaver omkring borgeren. Relationer fremmer et godt samarbejde med både samarbejdspartnere og borgere.

Intern Service

Mod for os har noget med at være modig til og sige fra og til, i de forskellige situationer og ikke være bange for og stille dumme spørgsmål. Til et stort arrangement gik vi ind og foreslog nogen andre løsninger, som gav mening for os, og det blev alle parter enig om.

Ældre, Sundhed & Social (ledelse)

Vi er modige når vi lader andre løbe med opgaver som vi er flere der har aktiver i.

Organisation & Politik

Når vi laver prøvehandling der prøver at møde de svære og vilde problemer

Toftegaarden

Vi omstiller os og er positivt indstillet i en foranderlige verden, men holder også fast i det kendte og det vi ved der virker. Vi er modige når der vægtes en åben og ærlig dialog højt, også omkring tunge emner så som sygefravær. Vi italesætter udfordringer og skaber større forståelse og derved en større ansvarsfølelse overfor hinanden og arbejdspladsen som helhed.

Herstedlundskole (ledelse)

Vi er modige, når vi lytter til vores kollegers perspektiv. Vi udvikler os i relationen med vores kolleger, når vi både giver kritik og modtager den konstruktivt.

Brøndagerskolen

Vi er modige når vi tør at give konstruktiv feedback, og give plads til at forskellige medarbejdere kan noget forskelligt for at sikre kvaliteten i arbejdet

Ledelsen fra ungdomsskolen

Vi er modige når vi giver eleverne lyst til læring gennem humor samt forståelse for hvor de er.



Biblioteket

Det kræver mod, når vi udfordrer vores vante arbejdsgange og gør noget andet, end det vi plejer. Når vi står på et solidt fagligt grundlag, har vi mere overskud til at være modige i praksis.

Bostøtteteamet

Vi er modige når vi "kaster plejer væk" og tør udtale vores faglige vurderinger og stå fast. Når vi afprøver nye tilgange, er det vigtigt at reflektere over om indsatsen virker efter hensigten.