



# PERSONAUDARBEJDELSE MSO, MBU, MSB & MTM

MAJ 2018



annalect

# PERSONA: MBU

## BAGGRUND

**PRÆCISERING AF PERSONA:** Med fokus på de pædagogiske ledere.

**VÆRDIORD FOR FAGLIGHED:** Ildsjæle. Udvikling. Faglighed. Ligestilling.

**UDFORDRING FOR FAGLIGHED:** At være ligestillet og have ledelsesambitioner samtidigt.

## AARHUS KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS

**OMDØMME:** Ingen fortælling, så Aarhus Kommune som arbejdsplads adskiller sig hverken positivt eller negativt.

**MOTIV:** Jobbet og virkeligheden udspiller sig på den enkelte institution, hvor det motiverer, hvis der er fokus på udvikling og faglighed. Aarhus kommune skal ikke ses som stor, men som professionel.

**BARRIERER:** Langt til toppen, regler og bureaukrati.

**INTERN REKRUTTERING OG KULTUR:** Der er manglende lyst til ledelse samtidigt med, at der generelt ikke er kultur for at italesætte ledelsesambitioner. Dog ser man imidlertid helst, at egen leder er pædagog, idet man er meget fagdrevet. Det pædagogiske omdrejningspunkt om ligestilling og børn kan sammen med ambitionen om at være den gode mor blive en hæmsko for karriere- og ledelsesambitioner. Herudover kan ledelse opfattes som "holdskifte til kommunen." Delagtiggørelse skaber forståelse, hvilket kan mindske distance og ulyst, og det samme gør konstitueret lederskab. Herudover kan en udviklingsstrategi for medarbejderne med ledelsesambitioner skabe fastholdelse, og det naturlige bindeled mellem pædagogik og ledelse skal kommunikeres og udnyttes.

**EKSTERN REKRUTTERING OG KOMMUNIKATION:** Den eksterne rekrutteringsproces beskrives professionel, en smule nervepirrende og meget ambitiøs – tenderende til urealistisk. Stillingsopslagene skal indeholde faglig ambition og være virkelighedsnære, så man kan mærke ånden og fagligheden på den institution, hvor man skal have sin hverdag.

Overvej en kommunikationsindsats på uddannelsesinstitutioner om det naturlige bindeled mellem pædagogik og ledelse.



## BUZZ WORDS

### **BUZZ WORDS:**

Udvikling, faglighed, professionalisme, ildsjæle, pædagogiske værdier i ledelse, ligestilling, ligeværd, ambitioner.

*"Aarhus kommune skal italesættes professionel i stedet for stor."*

**MANGFOLDIGHED:** Vi tror på ligeværd og udvikling og værdsætter derfor medarbejdere med forskellige baggrunde.

# PERSONA: MSO

## BAGGRUND

**PRÆCISERING AF PERSONA:** Opdelt i Hjemmeplejen, Plejehjem og Sundhedsklinikker.

**VÆRDIORD FOR FAGLIGHED:** Ildsjæl. Omsorg. Hjertevarme. At gøre en forskel for mennesker.

**UDFORDRING FOR FAGLIGHED:** At være ildsjæl i et bureaukratisk og til tider fastlåst system. Et negativt medie billede.

## AARHUS KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS

**OMDØMME:** Ingen fortælling, før der søges aktivt, men hermed er der begejstring for den strategiske vision.

**MOTIV:** Jobbet og virkeligheden er på den enkelte institution, hvor det gode hverdagsliv udspiller sig. Aarhus kommune skal ikke ses som stor, men som ambitiøs.

**BARRIERER:** Manglende handlfrihed grundet Aarhus kommunes størrelse og hierarkiske opbygning.

**INTERN REKRUTTERING OG KULTUR:** Lederne mangler incitament og oplever usikkerhed omkring at udpege potentielle ledere, både hvad angår økonomi, drift og organisatorisk fokus. Blandt medarbejderne er der ingen åbenhed omkring ledelsesambitioner, og lederjobbet italesættes ofte negativt. Der mangler en udviklingsstrategi for medarbejdere med ledelsesambitioner. Det opleves positivt at have mulighed for at udleve ledelse som selvstændig profession, og konstitueret lederskab opleves som en god måde at få testet egne ambitioner på. Derfor ville det være en fordel at indtænke elasticitet i ledelsesbegrebet.

**EKSTERN REKRUTTERING OG KOMMUNIKATION:** Den hjertevarme tilgang, man har til borgerne, skal også komme til udtryk i stillingsopslagene. Dét at være en stor kommune skaber muligheder, men for faglighederne i MSO virker det mere fængende at være en ambitiøs kommune, hvilket tiltaler deres indre ildsjæle. Stillingsopslagene skal være virkelighedsnære og positive. De skal vise sjælen på den enkelte institution (eks. citater) og signalere varme og ambition.



## BUZZ WORDS

### **BUZZ WORDS:**

Hjertevarme, omsorg, kærlig kommune, gøre en forskel for borgerne, ambitiøs kommune, ildsjæle, virkelighedsnære succeshistorier om hverdagslivet.

*"Aarhus kommune skal italesættes ambitiøs og kærlig i stedet for stor."*

**MANGFOLDIGHED:** Vi viser omsorg for mange forskellige mennesker og værdsætter derfor medarbejdere med forskellige baggrunde.

# PERSONA: MSB

## BAGGRUND

**PRÆCISERING AF PERSONA:** Socialforvaltningen og Beskæftigelsesforvaltningen – stor variation i faglige baggrunde.

**VÆRDIORD FOR FAGLIGHED:** På forkant. Udvikling. Specialisering. Faglighed. Hjælp til selvhjælp. Aktivere. Støtte.

**UDFORDRING FOR FAGLIGHED:** At ville støtte i et bureaukratisk system.

## AARHUS KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS

**OMDØMME:** Der er ikke den store fortælling om Aarhus Kommune, men der nogle forventninger om, at det må være de bedste, der søger mod Aarhus som arbejdsplads, og at det måske er en smule djøfiseret.

**MOTIV:** Høj faglighed og muligheden for specialisering. At være på forkant, fordi Aarhus er blandt de 6-byer. At Aarhus Kommunes størrelse og system muliggør, at man kan udvikle sig inden for den politiske arena på en anden måde end i de mindre kommuner – ukendte drivere, som vurderes vigtige, hvis man interesserer sig for det politiske område. Aarhus kommune fremhæves også som en kompetent kommune med et "stort apparat" og mange muligheder.

**BARRIERER:** Regler og bureaukrati. AAK opleves stift, hierarkisk og med for lidt fokus på samarbejde og fornyelse.

**KULTUR OG INTERN REKRUTTERING:** Manglende fokus på udviklingsstrategi for medarbejdere med ledelsesambitioner. Der ønskes større fokus på fastholdelsesinitiativer så som individuelle forløb, goder og opfølgning for at sikre motiverede medarbejdere. At få en smagsprøve på ledelse er også med til at vække nogle ukendte ambitioner.

**EKSTERN REKRUTTERING OG KOMMUNIKATION:** MSB skal overordnet set profilere sig som en velfungerende og engageret organisation, hvor der er mulighed for at udvikle, vejlede, aktivere og specialisere sig. I stillingsopslagene for Beskæftigelsesforvaltningen fremhæves de velfunderede og velfungerende systemer, som hjælper én både som leder og i de politiske processer, som skal løses, frem for fokus på et system, som tynger og besværliggør beslutninger. For Socialforvaltningen fremhæves den enkelte institution, men med øje for en kompetent organisation med muligheder.



## BUZZ WORDS

### **BUZZ WORDS:**

De bedste, at være på forkant, tæt på det politiske, udvikling, specialisering, hjælp til selvhjælp, støtte, faglighed, velfungerende, kompetent.

*"Aarhus kommune skal italesættes som kompetent og mulighedsrig i stedet for stor – som griber fremfor at tynde."*

**MANGFOLDIGHED:** Vi støtter forskellige mennesker og værdsætter derfor medarbejdere med alsidige baggrunde.

# PERSONA: MTM

## BAGGRUND

**PRÆCISERING AF PERSONA:** Fokus på ingeniører i AffaldVarme.

**VÆRDIORD FOR FAGLIGHED:** Faglighed. Work life balance. Indflydelse. Specialisering.

**UDFORDRING FOR FAGLIGHED:** Mindre oplagt og prestigefyldt end det private arbejdsmarked.

## AARHUS KOMMUNE SOM ARBEJDSPLADS

**OMDØMME:** Aarhus Kommune opfattes som en støvet uoplagt mulighed – hvor man gør det rigtige fremfor det fornuftige. Det er ikke indtænkt i studiet, og det er umiddelbart ikke noget, som opleves som en relevant mulighed.

**MOTIV:** Work life balance og jobsikkerhed. Andre styrker, der fremhæves, er, at der rent faktisk er midler til rådighed sammenlignet med andre magistratsafdelinger, og at man har indflydelse og specialiseringsmuligheder.

**BARRIERER:** Aarhus Kommune beskrives som støvet, langsomt og rigidt. Derudover er det en barriere, at der er jobsikkerhed for de ikke-ambitøse, hvilket kalder på flere "private spille regler". Herudover peges der på manglende lønmatch og prestigeudfordringer, når der sammenlignes med det private arbejdsmarked.

**INTERN REKRUTTERING OG KULTUR:** Internt er kulturen præget af jantelov, og en medarbejder med ledelsesambitioner kan møde modstand, og de mangler en udviklingsstrategi. Der beskrives en intern kultur, hvor det kan være svært at finde personer, der vil træffe de endelige beslutninger.

**EKSTERN REKRUTTERING OG KOMMUNIKATION:** Der er en tendens til at genskabe sig selv i ansættelsen, hvilket tyder på, man er for fastlåste og bange for forandringer, der udfordrer. Stillingsopslagene skal fokusere mindre på konsekvensløs jobsikkerhed, men mere på worklife balance og indflydelse – hvis man tager ansvar, samt på muligheden for at fordybelse og specialisering. De mange motiver kan virkeliggøres med et citat, som signalerer faglig stolthed fra en leder, som har skiftet fra det private. Herudover er der behov for en kommunikationsindsats på uddannelsesinstitutioner.



## BUZZ WORDS

### **BUZZ WORDS:**

Indflydelse under ansvar, fordybelse, specialisering, opnå ekspertviden, work life balance fremfor jobsikkerhed, faglig stolthed, innovation.

*"Aarhus kommune skal italesættes med specialiseringsmuligheder og mindre fokus på jobsikkerhed."*

**MANGFOLDIGHED:** Vi er innovative specialister og værdsætter derfor medarbejdere med alsidige baggrunde.