

1. Lederskab

Definition:

Excellente ledere udvikler og understøtter opfyldelsen af mission og vision. De udvikler organisatoriske værdier og systemer, som er nødvendige for vedvarende succes, og implementerer disse via deres handlinger og adfærd. I perioder med forandringer bibeholder de konstant fokus på organisationens formål. Når det er påkrævet, er sådanne ledere i stand til at ændre organisationens kurs og inspirere andre til at følge den.

| Delkriterier | Relevante fremgangsmåder | Udbredelse (%) | Evaluering og vurdering | Dokumentation og eksempler |
|--|--|--|--|--|
| 1a. Ledere udvikler mission, vision, værdier og etik og er forbilleder for en excellence-kultur | 1. Strategiudvikling på lang sigt (3 eksempler på strategier, der er blevet indfriet – når målene på den nuværende strategi indfries, udarbejdes der en ny strategi). | 100 % i bestyrelse og ledelsen. Involvering af medarbejderne på stormøder og i teams. | Løbende i forbindelse med opsamling på strategi og resultater m.v. | <ul style="list-style-type: none"> • Scenariebeskrivelse, årsrytme, tendensanalyser, SWOT-analyser • Program for stormøder |
| | 2. Lederne er rollemodeller for medarbejderne gennem det systematiske arbejde med vision, selvevaluering, værdier og brug af RADAR. | 100 % | Løbende, teamsamtaler, MUS, fokusgruppe-interview. | <ul style="list-style-type: none"> • Tilfredshedsundersøgelser, det strategiske grundlag, seminarprogrammer, succes case-metoden |

| Delkriterier | Relevante fremgangsmåder | Udbredelse (%) | Evaluering og vurdering | Dokumentation og eksempler |
|---|---|--|---|--|
| 1b. Ledere er personligt involveret i at sikre, at organisationens ledelsessystem udvikles, implementeres og kontinuerligt forbedres | 1. Ledere sikrer en organisering, som støtter op om den valgte strategi. (Eksempler på 3 forskellige organisationsplaner) | 100% | Systemerne/organiseringen evalueres/vurderes systematisk ved strategimøderne og spontant ved ledermøder, medarbejdermøder eller fokusgruppemøder. | <ul style="list-style-type: none"> • Organisationsplaner • Funktionsbeskrivelser |
| | 2. Teamorganisation Selvledelse – gennem etablering og gennemførelse af teamorganisationen på alle niveauer kaskaderes ledelsessystemet ud til den enkelte medarbejder. | 100 % | Selvevaluering, Teamniveauevaluering og vurdering. | <ul style="list-style-type: none"> • Teamorganisationen • Teamhåndbøger, mødereferater |
| 1c. Ledere indgår i et samspil med kunder, partnere og repræsentanter | 1. Informationsindsamlings-systemet. Politik for Partnerskabssamspillet er reguleret dels gennem lovgivningen – <ul style="list-style-type: none"> • bestyrelsen • lokale uddannelsesudvalg • ledernetværk • fokusgrupper • brancheudvalg • deltagelse i relevante offentlige udvalg | 100 % udbredt mellem ledelse og repræsentanter fra interessentgrupperne. | Årlig evaluering i udvalgene. Eksempler: Ændring af Syddansk Erhvervsakademi Udvidelse af CEU-samarbejdet | <ul style="list-style-type: none"> • Mødereferater, regelsæt vedrørende lokale uddannelsesudvalg • Oversigt over udvalg med vores deltagelse |

| Delkriterier | Relevante fremgangsmåder | Udbredelse (%) | Evaluering og vurdering | Dokumentation og eksempler |
|---|--|----------------|---|--|
| 1d. Ledere forstærker en excellence-kultur blandt organisationens medarbejdere | 1. "Værdsættende samtale" – AI er valgt som kommunikations-model. Der anvendes en positiv tone, og ledelse og medarbejdere skaber fælles løsninger på basis af det, der fungerer rigtigt godt. | 100% | Ved medarbejdertilfredshedsundersøgelser, fokusgruppemøder. | <ul style="list-style-type: none"> Tilfredshedsundersøgelser Referater fra fokusgruppemøder |
| | Hansenberg kultur skabes gennem: <ul style="list-style-type: none"> Rekruttering og værdier Hansenberg-klar kursus/intro Hansenberg-excellence kursus Personalearrangementer Fælles strategimøder for alle ansatte Mødekultur Lederuddannelse | 100 % | Evaluering og vurdering umiddelbart efter møderne. Kurserne evalueres hvert år. | <ul style="list-style-type: none"> Mødemateriale, skolens udfordringer og strategi, workshopmateriale |
| 1e. Ledere identificerer og går i spidsen for organisatoriske forandringer | På baggrund af analyser og faktagrundlag justeres/evalueres og ændres organisationen løbende: <ul style="list-style-type: none"> Ledende lærerorg. 1994 Uddannelsesleder 1996 Procesejereorg. 1999 Pæd. og plan.ledere 2003 Skolechefer og lederteam 2007 | 100 % | Seminarer, analyser, faktagrundlag, feedback fra de implicerede. | <ul style="list-style-type: none"> Referater, organisationsplaner m.m. Funktionsbeskrivelser |