



Dato	Journalnr	Sagsbehandler	e-mail	Telefon
16. februar 2009	1-11-70-3-08	Danni Giørtz-Jørgensen	dgj@midttrafik.dk	87 40 82 04

Fornyset ledelsesgrundlag i Midttrafik på baggrund af Strategiplan 2009-2011

Vi er som ledelse sat i verden for at realisere bestyrelsens visioner og mål – virksomhedsgrundlaget udgør platform og retning for vores arbejde. Vi ved, hvad de overordnede mål er:

1. Flere loyale kunder
Ledelsen skal gennem medarbejderne sikre, at der er kundefokus i alle beslutninger, og at kvaliteten i grundproduktet er i orden.
2. Tilfredse leverandører
Ledelsen skal gennem medarbejderne sikre, at leverandørerne hjælpes og motiveres til at yde bedre service over for kunderne.
3. Tilfredse bestillere
Ledelsen skal forstå Midttrafiks rolle i forhold til bestillerne og gennem medarbejderne sikre professionel og værdiskabende rådgivning og service over for bestillerne.
4. Et mere sammenhængende rutenet
Ledelsen skal gennem medarbejderne sikre, at kunderne får et sammenhængende tilbud om kollektiv trafik – uanset rejseform, takster, informationskanal osv.
5. Midttrafik sætter miljøet i centrum
Ledelsen skal sammen med medarbejderne have fokus på, hvordan miljøbelastningen fra den kollektive trafik kan mindskes, og hvordan Midttrafik kan dokumentere, at den kollektive trafik er det miljø- og samfundsmæssige rigtige valg.

Forudsætninger

En blandt mange forudsætninger for, at Midttrafik når disse mål er en stærk og klar ledelse, der har et fælles ledelsesgrundlag. I et ledelsesgrundlag indgår vore pejlemærker for løsning af opgaver, udvikling af personale og organisation, udvikling af os selv som ledere og vores omgang med foranderlige omgivelser.

Formålet med god ledelse er at få en organisation til at nå sine mål med effektiv ressourceudnyttelse. Dette gælder uanset om der er tale om driftsopgaver, udviklingsopgaver eller projekter. Derfor skal alle ledere gå foran og i praksis:

- A) Være visionære, tage bestik af forandringer, sætte mål, planlægge og omsætte i synlige resultater.
- B) Udstråle gejst og engagement, inspirere medarbejdere og samarbejdspartnere til at kollektiv trafik og Midttrafik har en vigtig rolle i det danske samfund.
- C) Prioritere ressourcer og sætte tydelige mål for opgaver ud fra viden om kundernes behov – og følge op på disse mål. Lederen skal også kunne nedprioritere opgaver.
- D) Udvikle en servicekultur og sætte mål for servicen. Løsning af ledelsesopgaven bliver målt lige som andre højt prioriterede opgaver i Midttrafik.

- E) Fokuserer på forbedring af kundetilfredshed og produktets kvalitet samt udvikling af kontrakter og forhold til leverandørerne og bestillerne.
- F) Tage ansvar for helheden og bidrage til, at Midttrafik løser sine opgaver; organisationen skal bevæge sig i én retning, og de enkelte afdelingers opgaver går ikke forud for Midttrafiks samlede opgavevaretagelse. Lederne skal bidrage til at tilpasse organisationen løbende efter opgavernes prioritering. Helheden omfatter også, at bestillerne og leverandørerne opnår resultater, der er med til at udvikle den kollektive trafik.
- G) Indbyrdes i ledergruppen skal der være plads til forskellighed, og alle har ansvaret for at sikre dialog og gensidig loyalitet. Ledelsens succes er, at alle har succes. Ledelsen skal arbejde effektivt og have fokus på ledelsesmæssige emner af interesse for alle.
- H) Prioritere personaleledelse og have fokus på kompetenceudvikling, motivation, trivsel og medarbejdertilfredshed; medarbejderne skal inddrages og medvirke til udviklingen, men udviklingen af Midttrafik styres af kundernes behov og Bestyrelsens visioner. Medarbejderne skal kunne påtage sig ansvar og der skal delegeres til de, der har kompetencerne, og alle kompetencer skal bruges bedst muligt i forhold til Midttrafiks mål og skaber resultater.
- I) Have styr på økonomi og fakta om produkter, kunder, markedet – og hvad der skaber resultater.

Vi lever de vedtagne værdier i praksis

- kundeorientering
- partnerskab med reel indflydelse
- udvikling
- helhed
- troværdighed
- værdi

Organisering

Direktionen, som består af direktør og vicedirektør, har det overordnede ansvar for organisationens udvikling over for bestyrelsen.

Afdelingslederne har det faglige, økonomiske og personalemæssige ansvar for de opgaver, der hører til afdelingerne – med reference til direktøren/ vicedirektøren.

Der findes forskellige former for mellemledere, i Midttrafik. De har et – delegeret fra afdelingslederne – velafgrænset lederansvar for løsning af opgaver og tilrettelæggelse af det daglige arbejde i gruppen/afdelingen. Også en forpligtelse til at sikre en helhedsorienteret udvikling af organisationen.

Den valgte struktur med afdelingsledere og mellemledere er et udtryk for klare referencelinjer og entydig ansvarsplacering i organisationen. Det skal hele tiden tilstræbes, at medarbejdere selv løser opgaverne indenfor de mål og rammer, der gælder.