



Dialogmøde med Områdeudvalg

Tema: Styrket aktørskab
og handlekraft



Sammen skaber vi livskvalitet for borgerne



Det gode samarbejde med borgerne



Understøttende funktioner

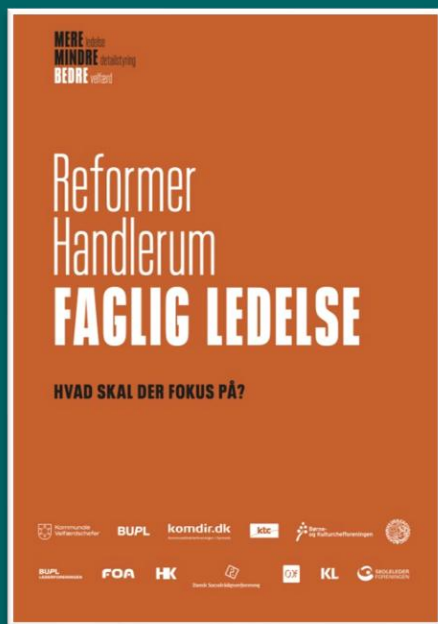
REFORMER & FRISÆTTELSE



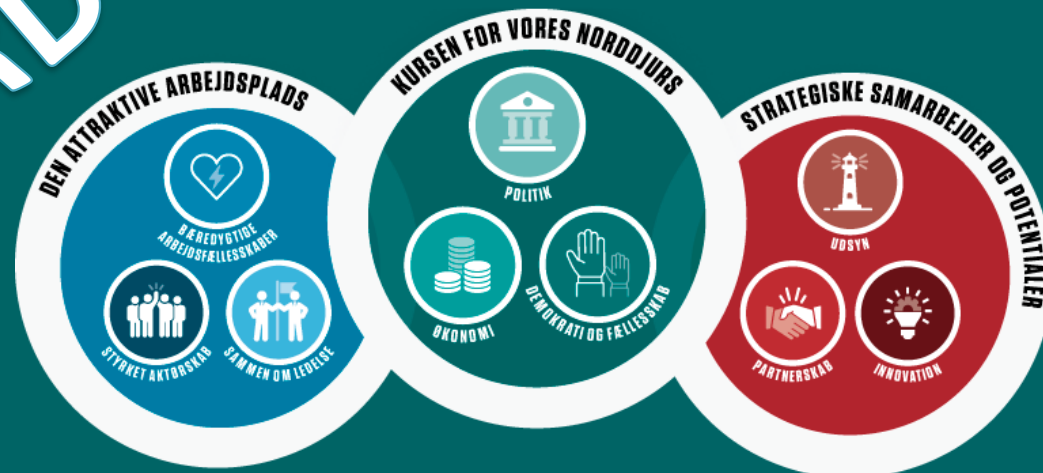
FREMTIDENS

 **norddjurs**
kommune

VISIONER, MÅL & FORENKLING



VELFÆRD



Forenkling - politisk opdrag & formål

- Understøtte den nationale og lokale dagsorden
- Styrke samarbejdet mellem politikere og organisation
- Forbedre gennemsikkeligheden for borgere og politikere
- Sikre afbureaukratisering og effektivisering
- Skabe fælles sprog, situationsbillede og ensartede begrebsforståelser

Vi forbereder os på fremtidens krav og muligheder



Fællesskab og sammenhængskraft



ANDERS TRILLINGSGAARD

MEGET MERE LEDELSE

MED DE SAMME KRÆFTER

Kurs
Koordinering
Commitment

Seks principper for at lede bedre sammen i teams,
på tværs af siloer og fra alle pladser

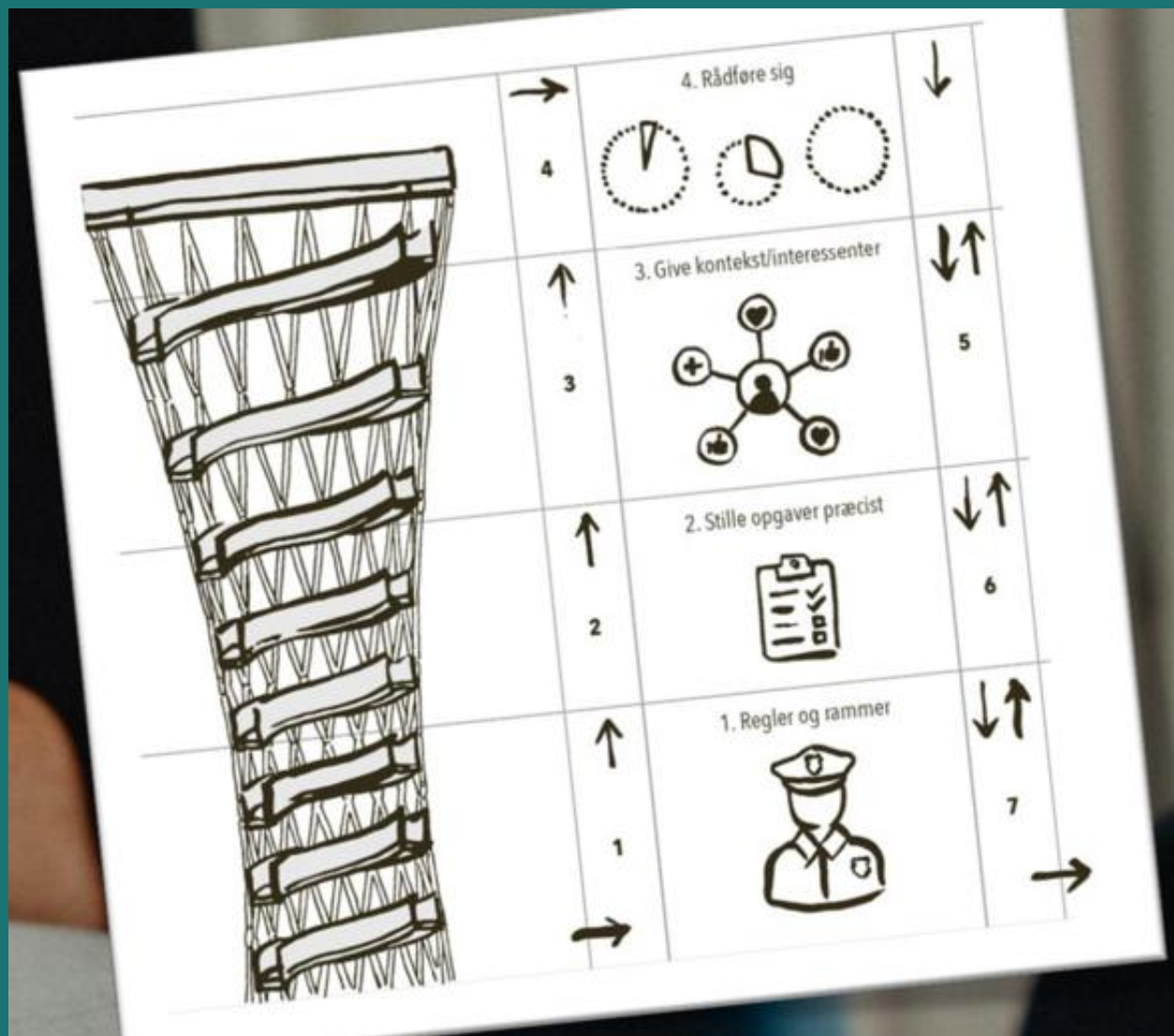
AKADEMISK FORLAG

Principper for MEGET MERE LEDELSE

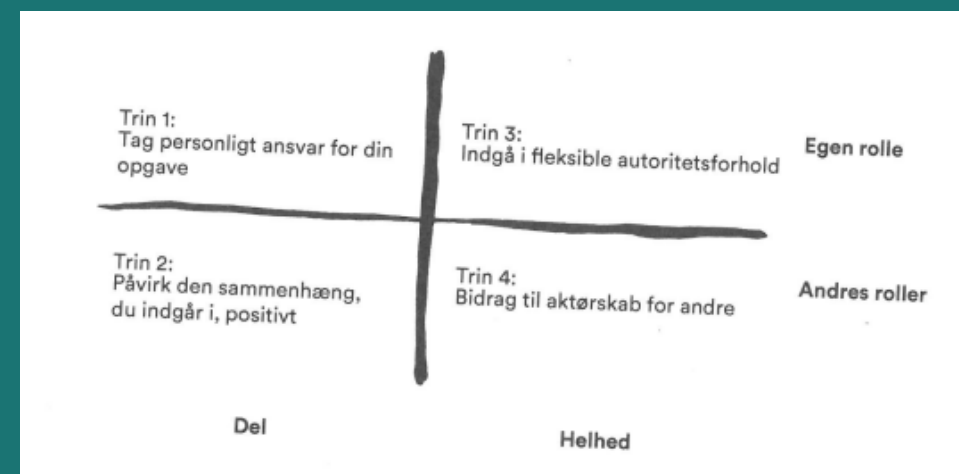
- 1) Ledelse er en opgave, *alle er med til at løse*. Ikke en bestemt rolle eller særlige evner.
- 2) Lederrollen skal ikke afskaffes, men flere *forskellige ledelsesroller skal i spil*.
- 3) Medarbejdere er ikke følgere, men *aktører, der tager ansvar for at handle på organisationens vegne*.
- 4) Aktivt strategiarbejde er det bedste værktøj til *meget mere ledelse*.
- 5) Gode, klare opgaver er det bedste koordineringsværktøj for aktører.
- 6) Følelser er handlekraft.

Fra "Meget Mere Ledelse" af Anders Trillingsgaard

KKC og aktørskab



Lederworkshop om fælles ledelsesfagligt grundlag (KKC)



Beskrivelse af aktørskab

Aktørskab er aktiv og reflektiv deltagelse fra dér, hvor man befinder sig i organisationen:

- At forholde sig både kritisk og konstruktivt til den sammenhæng man indgår i, og hvad der vil være godt for opgaveløsningen, samarbejdet og organisationens arbejde fremadrettet
- At agere proaktivt på de vanskeligheder eller muligheder, man står i eller som opstår
- At tage ansvar for sit eget bidrag og medansvar for at ”tilføre situationen det, den mangler”

Når vi lykkes med aktørskab

Opsamling fra workshops med hovedudvalget

- Mindre detailstyring - mere initiativ
- Hurtigere og mere smidig opgaveløsning
- Bedre borgeroplevelser
- Mere arbejdsglæde og motivation
- Trykke medarbejdere, der handler og bruger deres faglighed
- Opmærksomhed på fællesskabet fremfor siloer



Der er konsensus omkring mere handlekraft i fællesskab - ikke som et projekt, men som en måde at arbejde på. Det kræver ledelsesmæssig tydelighed, psykologisk tryghed, kulturarbejde, fælles sprog og en vedvarende indsats for at bringe medarbejdernes faglighed og initiativ endnu mere i spil.



Fælles og lokal tilgang

Det skal drøftes lokalt

- Hvad er forventninger og rammer?
- Hvor og hvordan kan ledere give slip - og stadig sikre retning?
- Hvilke første små skridt kan vi tage hos os? Og med hvilke opgaver?
- Flere konkrete eksempler på fagniveauer, som kan inspirere

Det skal vi være opmærksomme på

- Det er en kulturforandring, der tager tid - og nogle er allerede langt
- Ledere skal prioritere tid til at være nysgerrige, skabe kontekst for aktørskab og give støtte
- Mindre detailstyring, mere handlekraft og smidighed
- Aktørskab er altid med blik for opgaven og arbejdsfællesskabet
- Aktørskab skal være koordineret og passe ind i helheden

Opsamling

Den politiske arena

Nationalpolitiske krav om frisættelse

- Reforme
- Afbureaukratisering
- Systemer & strukturer

Lokalpolitiske krav

- Forenkling
- Ny vision - skal være retningsgivende



Den organisatoriske arena

Organisatoriske greb til hvordan vi lykkes med frisættelse og forenkling

- Styrket aktørskab
- Faglig sparring og ledelse tæt på

Lokale arbejdspladser

Målet er at styrket aktørskab viser sig konkret i vores

- Opgaveløsning
- Arbejdsfællesskaber
- Arbejdsmiljøer
- Ansvar og handlinger

... men hvordan?

Dialog: Hvad giver
umiddelbart mening
og hvad kan være
svært?



Kender vi nogle eksempler på noget, vi allerede gør?

Dialog med udgangspunkt i situationer fra hverdagen fx

- En gang, hvor en leder traf en beslutning på vegne af medarbejderne – men hvor det egentlig godt kunne have været medarbejdernes valg
- En gang, hvor en medarbejder tog initiativ eller handlede selvstændigt – og hvor leder eller kollega bagefter tænkte: “Det dér er faktisk et godt eksempel på eget initiativ, handling og beslutning med blik for opgaven og arbejdsfællesskabet”
- En gang, hvor en medarbejder ikke tog initiativ, selvom der var mulighed for det – og hvor leder eller kollega overvejede, hvad der holdt medarbejderen tilbage.

Vejen videre - virkemidler

- Indsats i to spor: Kommunikation og adfærdsdesign
- Direktørerne besøger OMU'er i 2025 & start 2026
- Der udarbejdes understøttende materialer, som kan facilitere dialogen

Del løbende jeres gode
idéer og inputs her:

