

# Opsamling på dialogmødet

## Styrket aktørskab

*Hvordan understøtter vi styrket aktørskab via frisættelse, og hvor modige er vi?*

- Der er forskellige aspekter, som påvirker, hvordan vi bedst muligt understøtter styrket aktørskab - f.eks. kultur.
- Forskellige niveauer af medarbejdere har brug for noget forskelligt.
- Ledelsen skal være med til at skabe mulighederne for aktørskab.
- Der ligger også et politisk ansvar.
- Der skal være tryk ved at tage ansvar.
- Ledelsen skal bakke op.
- En HR-afdeling som følger op på de tiltag, som bliver sat i gang - f.eks. styrket aktørskab.
- Kommunikation oppe fra og ned igennem organisationen. Det er vigtigt, at det kommer helt ud.
- Klare retningslinjer både politisk og hos ledelsen.
- Kultur - lære at lede på bagkant.
- Udvikling af mindset - vi gør allerede meget (aktørskab).
- Sikre ressourcer til at gennemføre det.
- Aktørskab - er en nødvendighed for at ruste os til fremtiden
- Vi skal sikre at der kommer kommunikation ned til alle områder og at det kommer til at leve. Give inputs til arbejdsmetoder.
- Vi skal være vedholdende og konkrete Det skal være tryk for kollegaer at tage ansvar og rammen skal være tydelig. Ledelsen skal bakke op og sætte det på dagsorden.

## Styrket fremmøde

*Hvordan kan vi styrke fremmødet - hvad virker allerede godt, som vi bør gøre mere af, og hvilke tiltag eller vaner bør vi justere eller gøre mindre af?*

- Ingen konsekvenser ved at melde sig syg.
- Hvis arbejdspladsen (arbejds miljøet) er godt - stor arbejdsglæde - skaber mindre fravær.
- Hvor er grænsen for, at man oplever sig syg.
- Spørg de langtidsfriske - hvad er det der gør, at du aldrig er syg?
- Interesse for de langtidsfriske.
- Differentieret sygdom - hvem er mest udsat for at blive syg.
- Data.
- Trivsel nævnes flere gange.
- Interesse for personaleomsætningen - arbejds miljøet.
- Bruge MED-systemet LMU-OMU-HU
- Arbejdspres/ressourcer.
- Styrket HR-afdeling.
- Offboarding.
- Den attraktive arbejdsplads.
- Fejre de små succeser - kom ud og fortæl, at det vi gør, det har faktisk hjulpet.
- Fokus på de langtidsfriske.
- Trivselskonsulent.
- Få medarbejderne med.
- Hurtigere opfølgning

- Sygdom kan avle sygdom.
- Aktivt bruge MUS-samtaler til at sikre trivsel. Og samtidig blive bedre til at anvende prøvetiden til at se om match er rigtigt
- Ledelsesunderstøttelse
- Onboarding
- Have fokus på personaleomsætning
- Meget forskellige arbejdspladser.
- Mere hjælp fra HR - have egne konsulenter, så man kan få hurtigt hjælp.
- Offboarding hvordan fastholder vi vores kollegaer - vi skal tiltrække de unge

## Harmonisering af målinger

*Hvor ser vi potentialerne ved harmonisering af målinger på tværs af hele kommunen?*

- Det kan noget godt, men der er forståelse for bekymringerne.
- Psykologisk tryghed.
- Opfølgning fra HR er vigtigt for trygheden.
- Mulighed for sammenligning.
- Support fra HR igen.
- Kommunikation er vigtigt.
- Samme/fælles retning at arbejde indenfor.
- Få medarbejderne med og tag snakken.
- Være nysgerrige på hvor det går godt, og hvorfor det går godt.
- Konkrete tilbagemeldinger.
- Det er en proces og ikke en performance eller fejlfinding.
- Styrkelse af HR-afdelingen
- Styrkelse af Norddjurs Kommune.
- Opmærksomhed på lederne.
- Den rigtige kommunikation er vigtig.
- Hjælp/opfølgning til de steder, hvor det er svært.
- Alle skal ikke 'opfinde' den dybe tallerken.
- Værdifuldt redskab og giver mulighed for at igangsætte de rigtige indsatser.
- Giver mulighed for at sammenligne afdelinger. Vigtigt at der vurderes om der lokalt er brug for supplement til overordnende måling
- Styrket HR der kan arbejde med målingerne og sætte retning for indsatsen.
- Hvilke kurser skal vi tilbyde og hvad kan vi lære af hinanden.
- Arbejde med succes og dele de gode tiltag.