

Orientering om udviklingsforløb med fokus på ledelse

24/277 Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK

Sagsfremstilling

Med ansættelsen af en ny kommunaldirektør, og med afsæt i Norddjurs Kommunes Organisations- og ledelseskodeks, herunder værdierne tillid, ordentlighed, udvikling og fællesskab, har direktionen har igangsat et udviklingsforløb.

Dette har først og fremmest til formål at understøtte den retning, som Kommunalbestyrelsen har sat ved at prioritere ressourcer, øge det tværgående samarbejde omkring de opgaver og udfordringer, der ikke kan løses inden for et enkelt område eller forvaltning. Dette handler f.eks. om opgaver i relation til klimaplanen, erhvervsudviklingen, sundhedsområdet, ungeområdet, bosætning mv. Dette vil i første fase ske ved at styrke den samlede strategiske ledelse i et tættere samarbejde mellem direktionen og chefkredsen. Her med inspiration fra kommuner som Syddjurs og Skanderborg, hvor direktion og chefkreds mødes og understøtter de fælles opgaver og det tværgående samarbejde som en ”koncernledelse”. Målet er at styrke en mere helhedsorienteret tilgang til opgaveløsningen i organisationen, så borgere og virksomheder møder en sammenhængende kommune. Her vil et fokus være at koordinere den politiske betjening på tværs af fagudvalg for også af den vej også at få mere greb om kommunens mange potentialer og centrale samfundsudfordringer i samarbejde med det politiske niveau, erhvervsliv, kulturinstitutioner, foreninger og lokalsamfund. Målsætningerne vil være:

- en styrket dialog med bl.a. borgere, politikere og private aktører
- at finde nye veje til at inddrage flere aktører i opgaveløsningerne
- skabe aktive og forpligtende samarbejder og partnerskaber

Igangsættelsen af udviklingsprocessen finder dermed sted i kontekst af de samfundsudfordringer, som Norddjurs Kommune skal håndtere nu og i fremtiden. Udfordringer som mange kommuner allerede oplever og som forventes at være stigende i de kommende år. Flere af disse udfordringer og opgaver er stadig mere komplekse og effektive løsninger forudsætter endnu større tværgående samarbejde internt i kommunen og eksternt med borgere, civilsamfund, virksomheder og

uddannelsesinstitutioner. Samtidig skal dette ses i sammenhæng med de mange potentialer, som Norddjurs Kommune har med sine mange lokale kvaliteter, stærke lokalsamfund, foreninger og virksomheder. Således skal det tættere samarbejde sikre rum for strategisk udvikling, for at løfte Norddjurs Kommunes potentialer.

I jobprofilen og ansættelsen af den nye kommunaldirektør har Kommunalbestyrelsen desuden sat fokus på at skabe en kultur, hvor både ledere og medarbejdere føler sig beføjede til at tage ansvar, være innovative og aktivt bidrage til kommunens og organisationens udvikling. Direktionen har dermed siden årsskiftet arbejdet med at indsats omkring øget psykologisk tryghed, arbejdsfællesskaber og arbejdsmiljø i tæt samarbejde med ledere og MED organisationen.

Udviklingsforløbet skal yderligere ses i sammenhæng med indsats for øget afbureaukratisering og forenkling med fokus på at sikre et tværfagligt fokus i opgaveløsningen. Det kræver fortsat sikring af en stabil driftsorganisation og et fælles arbejde med at definere ledelsesrollerne, så det tværgående fokus styrkes på chef- og aftaleholderniveau fx igennem fælles løsninger af den kommunale kerneopgave.

For at sikre en bred involvering og dialog med kommunens ledere om denne retning vil direktionen invitere til et årligt møde for alle ledere. Her vil der fortsat være fokus på de fælles opgaver, psykologisk tryghed, arbejdsmiljø og aktuelle temaer som bl.a. mere frisættende ledelse. Ledelsesprojektet er således funderet i en grundig involvering, og der er i udviklingsprocessen også inddragelse af MED-systemet for at sikre de rette forandringsprocesser på decentralt niveau med udgangspunkt i spillereglerne for dialog i MED-aftalen.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til Plan- og udviklingsstrategien *Bæredygtig vækst gennem partnerskaber*, MED-aftalen og Vores Norddjurs.

Økonomiske konsekvenser

Ingen økonomiske konsekvenser.

Lovgrundlag

Intet relevant lovgrundlag.

Indstilling

Formanden indstiller, at orienteringen godkendes.

Beslutning i Hovedudvalget den 06-06-2024

Direktion og chefkreds har igangsat en udviklingsproces i forhold til den ledelsesopgave, som fremtidens opgaver kalder på fx mobilisering af ressourcer til at løse velfærdsopgaven, klimaopgaven, unges trivsel og tiltrækning af fremtidens arbejdskraft.

Direktion og chefer rykker tættere sammen omkring tværgående strategiske perspektiver og igangsætter en proces om at blive klogere på aktørskab og frisættende ledelse i praksis.

Hovedudvalget havde en dialog om betydningen af tværgående ledelse, forståelse af ledelsesopgaven og det at bruge tiden rigtigt. Der arbejdes videre med aktørskab og frisættelse på arbejdsmiljødagen i efteråret.

Afbud:

Kim Bruun Nielsen (Fællesforvaltningsdirektør)

Mette Koudal (Børne- og familiechef)

Anne-Marie Bentzen (Sundhed- og omsorgschef)

Bilag: