

Fremtidens arbejdsfællesskaber - TRIO-stormøde

Åben Sag

Sagsgang

HU, ØK, KB

Sagsfremstilling

Økonomiudvalget forelægges dialogmateriale udviklet i fællesskab i organisationen med henblik på, at fagdirektører, områder og lokale arbejdspladser fortsætter udviklingen af fremtidens arbejdsfællesskaber, herunder fokus på fastholdelse og rekruttering.

Den 6. oktober blev der afholdt TRIO-stormøde, hvor ledere, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter fra aftaleenhederne i organisationen mødtes i et tillidsfuldt rum præget af mod, nysgerrighed og åbenhed. Baggrunden var, at organisationen de seneste år har gennemgået en stor udvikling blandt andet på baggrund af erfaringerne fra Covid-19, og der bygges kontinuerligt og systematisk videre på den læring og de erfaringer, vi stadig gør os. På TRIO-stormødet blev der sat ord på fremtidens arbejdsfællesskaber og den fælles retning, som organisationen vælger at videreføre. Der er i Norddjurs tradition for, at en god måde at gøre det på er ved, at medarbejdere og ledere tænker højt sammen og i fællesskab sætter idéer i spil og lader sig inspirere af hinanden.

Resultatet blev en fælles retning og et dialogmateriale til MED-udvalgene inden for fire temaer:

1) Blik for borgeren

At have blik for borgeren betyder, at vi har mennesket i centrum og tager udgangspunkt i ”det gode liv” for den enkelte. Vi skal have blik for borgerens kompetencer og handlemuligheder, og samtidig være i stand til at forventningsafstemme og fremlægge begrænsninger. Derfor er dialog og nærvær nøgleord i mødet med borgeren. Det er vigtigt at have blik for fokus på borgere i udsatte positioner, borgere indenfor psykiatri og handicap, ensomme ældre samt sårbare børn og unge. De seneste år, og tilskyndet af tiden med Corona, skal vi bygge videre på tilgangen til at løse opgaver på tværs og lade nye arbejdsfællesskaber opstå, både internt i organisationen og i samarbejdet med borgeren. I det arbejde bør der fortsat være et særligt være fokus på, hvordan afbureaukratisering kan tilgodese borgeren, og hvordan man kan gøre arbejdsgange lettere til gavn for borgeren. Det er eksempelvis sværere at praktisere en samskabende kultur med borgeren, hvis der er for mange bindinger, og det

er denne kulturændring, vi fremadrettet fortsat skal have et fokus på at skabe. Skal vi lykkes, er det vigtigt, at vi styrker en kultur omkring samarbejde og åbenhed – både internt mellem afdelinger og fagområder samt i forhold til den enkelte borger. Derfor skal vores arbejde være kendetegnet ved gennemsigtighed, mindre bureaukrati og godt kendskab på tværs af afdelinger, så det er tydeligt, hvor der kan søges viden og hjælp.

2) Digitale muligheder

I tråd med Norrdjurs Kommunes Digitaliseringsprogram 2021-2025, skal organisationen gribe de digitale muligheder og potentialer, som understøtter den bedst mulige løsning af kerneopgaven, og som giver en gevinst for både borgere, ledere og medarbejdere. Den digitale transformation, hvor organisationen på bedst mulig måde udnytter digitale værktøjer og tilgange for at skabe bedre opgaveløsning, skal ske i fagområdet i et tæt samarbejde mellem fagområdet og IT og Digitalisering. Digital transformation skal være med til at sikre, at der fortsat arbejdes med effektive, sammenhængende bruger- og borgervenlige løsninger og teknologier, og dette understøttes for eksempel af den politiske beslutning om den digitale udviklingspulje. Vi skal bygge videre på den digitalisering, der løbende har været med til at udvikle organisationen fx digital tidsbestilling i Borgerservice, og digitale værktøjer i jobcenteret. Derudover skal vi fortsat fokusere på de digitale muligheder og mødeformer, som kan bidrage til et styrket og fleksibelt internt samarbejde og i borgersamarbejdet - eksempelvis i forbindelse med borgerinvolvering gennem digitale borgermøder, virtuelle møder med fokus på koordinering og netværksarbejde, råd og vejledning til borgere og pårørende fx i rehabiliterende indsatser, eller i samarbejdet mellem skoledagtilbudsområdet og forældre. Der skal også fremover være opmærksomhed på, at sikre den rette balance mellem det fysiske og det digitale møde med borgere samtidig med, at brugervenlighed skal være i højsædet. Det skal sikres, at ikke-digitale borgere stadig oplever god kontakt og service i samarbejde med kommunen.

3) En attraktiv arbejdsplads

For at understøtte Norrdjurs som en attraktiv arbejdsplads vil vi styrke de professionelle og sociale arbejdsfællesskaber igennem dialog, åbenhed og interesse. I tråd med HR-strategien og Vores Norrdjurs vil vi understøtte en varm velkomst til alle nye ledere og medarbejdere, ligesom vi vil arbejde for en stærk tilknytning, så både medarbejdere og ledere vedblivende har lyst til at være en del af organisationen. En del af dette handler om menneskelig og faglig kompetenceudvikling.

Gennem tillidsbaseret dialog mellem ledere og medarbejdere vil vi arbejde for fleksibel arbejdstilrettelæggelse inden for rammen af opgaveløsningen. Vi skal med kerneopgaven som udgangspunkt turde tænke i nye opgavesammensætninger, opgaveløsninger og tilgange, som fx kan understøtte medarbejdere i forskellige livsfaser. Denne mulighed for individuel fleksibilitet, skal vi, som fremhævet i HR-strategien - kunne have en god og åben dialog om. Vi vil være en modig organisation, der tør gå nye veje ved forsat at sætte medarbejderne fri, men som også viser mod til at sætte teams, afdelinger eller aftaleenheder fri til at afprøve nye tilgange og nye måder at løse kerneopgaven på.

4) En stærk fortælling

I tråd med kommunikations- og markedsføringsstrategien skal vi sætte fokus på vores styrkepositioner. Vi skal fortælle historien om "det vi gør" også de mindre ting, som vi lykkes godt med. Vi skal med andre ord styrke og dyrke en stærk fortælling om Norddjurs. En stærk fortælling er også en ærlig fortælling, gerne med humor og kant. Den stærke fortælling bliver mere nærværende, når den bliver lokal, og eksempelvis også kan rumme det, der kan være svært eller udfordrer os. Central kommunikation og markedsføring skal understøttes af stærke lokale fortællinger, hvor der sættes fokus på alt det, som gør de enkelte arbejdspladser i Norddjurs til noget særligt, herunder fx tilgang til opgaveløsningen, den lokale arbejdsplads historie, kultur, kompetencer og menneskesyn. Den lokale fortælling kan medarbejdere og ledere være ambassadører for fx via Norddjurs intranet, gennem arbejdspladsernes egne sociale medier, i stillingsopslag ved rekruttering, og også i private sammenhænge. Herved kan vi alle være med til at tiltrække endnu flere dygtige ledere og medarbejdere til vores organisation og styrke den faglige stolthed blandt ansatte.

Dialogmaterialet er den 14. oktober udsendt til fagdirektører, chefer og aftaleholdere som inspiration og udgangspunkt for lokal dialog i MED, hvor man lokalt vurderer og doserer emner og idéer i forhold til aktuelle, lokale omstændigheder.

Sammenhæng til andre politikker/strategier og fagområder

Der er sammenhæng til organisations- og ledelseskodexet Vores Norddjurs.

Indstilling

Kommunaldirektøren indstiller, at orienteringen godkendes.

Beslutning i Økonomiudvalget den 06-12-2022

Tiltrådt.

Jens Meilvang (I) deltog ikke under behandling af punktet.

Beslutning i Kommunalbestyrelsen den 13-12-2022

Godkendt.

Afbud:

Sebastian Grauert (I)

Anette Ruby Liebe (A)

Bilag:

1 -	Åben	Dialogmateriale til MED-udvalg om fremtidens	(142448/22)	(H)
3378493		arbejdsfællesskaber.pdf		
2 -	Åben	Slides fra TRIO-stormøde 6 okt 2022.pdf	(142449/22)	(H)
3378494				