

# Fremtiden arbejdsfællesskaber - En attraktiv arbejdsplads

## Vores fælles retning:

For at understøtte Norddjurs som en attraktiv arbejdsplads vil vi styrke de professionelle og sociale arbejdsfællesskaber igennem dialog, åbenhed og interesse. I tråd med HR-strategien og Vores Norddjurs 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-strategi- 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.

## Hvad er det vigtigt, at MED drøfter, når det handler om en attraktiv arbejdsplads?

1. Hvordan kan vi lokalt styrke den gode velkomst og blive mere tydelige i vores opgavebeskrivelser for særligt nye medarbejdere?
2. Hvordan kan vi lokalt sikre menneskelig og faglig kompetenceudvikling? Kan vi gøre brug af interne ressourcer fx vidensdeling både mono- og tværfagligt?
3. Hvordan kan vi fortsat understøtte vores værdi om fællesskab ved at styrke arbejdsfællesskaber på tværs af fagligheder eller på tværs af aftaleenheder?
4. Hvad kan vi lokalt gøre for i endnu højere grad at skabe arbejdsglæde, udvikling og balance mellem arbejds- og privattiv gennem hele arbejdslivet samtidig med vi har harmoni i løsningen af kerneopgaven og hensynet til arbejdsfællesskabet? Og hvordan sikrer vi en åben dialog om forskellighed?



# Fremtiden arbejdsfællesskaber - En stærk fortælling

## Vores fælles retning:

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.



## Hvad er det vigtigt, at MED drøfter, når det handler om en stærk fortælling?

1. Hvordan sætter vi lokalt ekstra spot på fortællingen om, at vi er en kommune, hvor mange er ansat i mange år fordi vi har en række styrkepositioner, fx
  - Stor medindflydelse både formelt og uformelt
  - Meningsfuldt arbejde med gode kolleger
  - En kommune, hvor der er mulighed for stort ansvar, forskelligartede opgaver, samarbejde på tværs i organisationen, og hvor der er nærhed og smidighed i organisationen
  - Fleksible muligheder for ansættelse og arbejdstidstilrettelæggelse
2. Hvordan synliggør vi vores karrieremuligheder, og hvordan øger vi den interne mobilisering og udvikling?
3. Hvordan kan vi være mere aktivt opsøgende i forhold til studerende, praktikanter og elever fx gennem tilstedeværelse på uddannelsesmesser og lignende? De er en vigtig del af fødekæden i Norddjurs.
4. Hvad er egentlig en succes på vores arbejdsplads? Hvordan fejrer vi vores succeser sammen? Og hvordan får vi delt vores succeser og gode fortællinger med omverdenen?



## Fremtiden arbejdsfællesskaber - Blik for borgeren

### Vores fælles retning:

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.

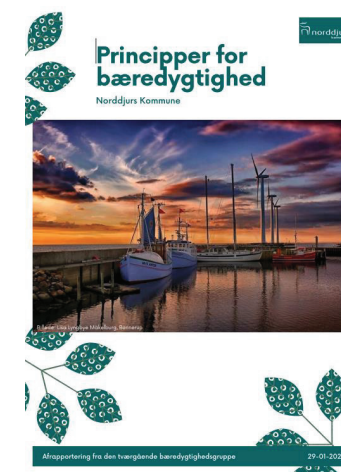
De seneste år, og tilskyndet af tiden med Corona, skal vi bygge videre på tilgangen til at løse opgaver på tværs og lade nye arbejdsfællesskaber opstå, både internt i organisationen og i samarbejdet med borgeren. I det arbejde bør der fortsat være et særligt være fokus på, hvordan afbureaukratisering 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.

### Hvad er det vigtigt, at MED drøfter, når det handler om digitale løsninger?

1. Hvordan kan vi lokalt bidrage til yderligere at understøtte koordineringen og samarbejdet om borgeren på tværs af fagområder, sikre borgeren følgeskab og at alle opgaver følges til dørs, fx via lokale tovholderfunktioner?
2. Hvordan kan vi lokalt klæde medarbejdere bedre på i forhold til at have blik for borgeren, fx ved at styrke kompetencer indenfor facilitering og formidling?
3. Hvilke roller og rammer kan vi blive enige om lokalt, således det bliver trygt for medarbejdere, medarbejdergrupper og afdelinger at inddrage og samskabe?
4. Hvordan kan vi i tråd med Principper for afbureaukratisering reducere bureaukrati og gøre processer enkle og gennemsigtige for borgere ved at tydeliggøre hvilke beslutninger, som kan tages af den enkelte medarbejder og ikke nødvendigvis af ledelsen?

## Principper for afbureaukratisering - det tværgående samarbejde i centrum



# Fremtiden arbejdsfællesskaber - Digitale muligheder

## Vores fælles retning:

I tråd med Norddjurs 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 skole-dagtilbudsområdet 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.

## Hvad er det vigtigt, at MED drøfter, når det handler om digitale løsninger?

1. Hvis vi tænker på vores rutineopgaver, vil der så være nogle at dem som med fordel kan automatiseres/digitaliseres? Og hvordan kan vi selv være opsøgende på nye digitale muligheder fx søge inspiration hos andre kommuner?
2. Hvordan kan vi sikre, at de digitale løsninger gør samarbejdet nemmere både for borger og medarbejder?
3. Hvordan kan vi sikre, at de medarbejderne, der er i direkte kontakt med processer og arbejdsgange, som kan digitaliseres, inddrages meningsfuldt?
4. Hvordan kan MED involveres i prioritering, implementering og evaluering af nye lokale løsninger?

Digitalisering med fokus  
i  
Norddjurs Kommune



Digitaliseringsprogram  
2021 - 2025

Godkendt i Kommunalbestyrelsen d. 24. august 2021

