

Bilag 1 – Trivsels- og ledelsestemaer

Fælles ansvar på 4 niveauer – Individ, Gruppe, Ledelse og Organisation (IGLO)

Vi er gensidigt afhængige af hinanden for at lykkes med vores fælles trivsel og kerneopgave. Når I taler om udvikling af trivsel og god ledelse hos jer, skal I derfor også have for øje, hvad andre samarbejdspartnere kan bidrage med, for at I kan lykkes med den udvikling I ønsker. I løbet af processen skal I derfor arbejde med 4 niveauer: Individ, gruppe, Ledelse og organisation, også kaldet IGLO-metoden: Så hvad kan og skal I som individer gøre og bidrage til (dvs. dig), hvad kan I som gruppe arbejde med, hvad skal I som ledere tage ansvar for, og hvad har vi brug for, at vi som organisation sætter fokus på og bakker op omkring.

Du skal nu udvælge dig ét trivselstema og ét ledelsestema til jeres Udviklingsdialog. Anvend det skema du har fået udleveret (bilag 2).

Trivsels- og ledelsestemaer

Hvor trivselstemaerne mest er rettet mod det gode psykiske arbejdsmiljø i et arbejdsfællesskab, så retter ledelsestemaerne sig i højere grad mod formålet med den ledelse, vi udfører; Nemlig at sikre, at vi kan lykkes med kerneopgaven.

Trivselstemaer

- Social støtte og tillid
- Indflydelse og involvering
- Mening og retning
- Variation og udvikling
- Belønning og anerkendelse
- Mestring, kvalitet og præstation
- Motivation og engagement
- Forudsigelighed, tydelighed og
- Balance og overskud
- Valgfrit emne

Ledelsestemaer

- Politik og kerneopgave
- Borgeren i centrum
- Helhed og tværgående samarbejde
- Fælles retning og mål
- Resultater, optimering og udvikling
- Kommunikation og samarbejdskultur
- Valgfrit tema

Trivselstemaer

Du skal vælge ét trivselstema som du synes er vigtigt, at I får drøftet. Formålet er at skabe udvikling indenfor trivsel og ledelse, der styrker jeres arbejdsfællesskab om kerneopgaven.

Trivselstemaerne tager udgangspunkt i værdierne fra vores fælles Personalepolitik suppleret med viden og forskning indenfor området 'det gode psykiske arbejdsmiljø'. Hvis I har udarbejdet lokale fælles værdier på din arbejdsplads, så skal du læse dem igennem, så I på dagen for Udviklingsdialogen kan være helt tydelige på, hvad I har aftalt af værdier – og hvad der deraf forventes af jer.

Social støtte og tillid

Oplevelsen af at føle sig værdsat og respekteret. At vi har tillidsfulde og ligeværdige relationer til vores kolleger og leder. Vi oplever et arbejdsfællesskab præget af et godt samarbejde, hvor vi vil hinanden, og hvor vi kan opsøge hinanden for at få hjælp og sparring. Vi har en tryk dialog, hvor vi kan være kritiske, komme med idéer og tale åbent om udfordringer og fejltrin uden frygt for at blive straffet eller ydmyget. Vi er gode til at håndtere konflikter inden de eskaleres.

Indflydelse og involvering

Oplevelsen af at have indflydelse og medbestemmelse på vigtige og relevante beslutninger omkring eget arbejde og betingelserne, det foregår under. Vi oplever at tingene går ordentligt for sig i forbindelse med beslutningsprocesser, hvor vi bliver spurgt, hørt og mødt i vores idéer, holdninger og bidrag. Det giver en oplevelse af, at være en del af fællesskabet. Det kan fx være indflydelse på valget af arbejdsmetode, typen af arbejdsopgaver, arbejdstid, arbejdssted og kolleger vi samarbejder med.

Mening og retning

Oplevelsen af at vores arbejde er meningsfuldt og værdifuldt, at vi gør en vigtig forskel, og at vi oplever et større formål med vores arbejde. Vi kan se, hvordan vores arbejde hænger sammen med den samlede og overordnede kerneopgave. Vi har en fælles forståelse af de opgaver, som vi samarbejder om at løse. Vi har oplevelsen af, at være en del af en større sammenhæng med en klar forståelse af retning og prioritering i organisationen.

Variation og udvikling

Oplevelsen af at have en balanceret og tilpas variation i vores hverdag og arbejdsopgaver. Vi bliver tilpas udfordret og får mulighed for at udvikle og forbedre os. Vi oplever, at vores arbejdsopgaver matcher vores kompetencer, herunder at vi bliver tilbudt mulighed for relevant personlig og faglig udvikling.

Mestring, kvalitet og præstationer

Oplevelsen af at vi kan mestre og håndtere de arbejdskrav og -opgaver, vi bliver stillet. Vi oplever os kompetente, duelige og handlekraftige i vores arbejde. Vi har positive oplevelser af at lykkes, være gode til noget, udføre vores opgaver kompetent og med høj kvalitet. Vi mestrer udfordringer og færdiggør opgaver.

Motivation og engagement

Oplevelsen af at vores arbejdsopgaver og -vilkår er spændende, motiverer os og styrker engagementet. Vi oplever, at vores arbejdsopgaver og arbejdsvilkår driver os, understøtter koncentration og udvikling.

Belønning og anerkendelse

Oplevelsen af at få en passende og retfærdig belønning, der kan stå mål med den arbejdsindsats, vi lægger. Vi oplever at få anerkendelse, påskønnelse, ros og feedback på vores arbejde og indsats fra leder og kolleger. Vi oplever, at andre finder vores indsats og arbejde værdifuldt, og giver udtryk for det.

Forudsigelighed, tydelighed og kommunikation

Oplevelsen af at have en vis forudsigelighed i arbejdet. Det er tydeligt for os, hvilke krav og forventninger, der er til os i vores rolle og opgaveløsning. Vi oplever god og tydelig kommunikation, hvor vi får de relevante informationer på det rigtige tidspunkt, så vi kan nå at forholde os til dem, og undgår unødigt uvished og ængstelse.

Balance og overskud

Oplevelsen af at der overordnet set er balance mellem de arbejdskrav vi møder, og de ressourcer og vilkår, der er til rådighed. Vi oplever at have en nogenlunde balance mellem arbejdsliv og privatliv, hvor vi er i stand til at udføre vores opgaver på arbejde og holde fri, når vi kommer hjem. Når vi oplever denne balance, følger også ofte en oplevelse af overskud.

Valgfrit tema

Hvis du har et andet tema på hjertet som er vigtigt for din og arbejdspladsens trivsel – og som ikke passer ind i et af de otte beskrevne – kan du indsende et valgfrit tema til planlægningsgruppen.

Ledelsestemaer

Du skal vælge ét ledelsestema som du synes er vigtigt, at I får drøftet. Formålet er at I sammen får udviklet ledelse hos jer, der hvor det kan styrke jeres arbejdsfællesskab om kerneopgaven.

Ledelsestemaerne tager udgangspunkt i hensigten med vores fælles kerneopgave og vores fælles Ledelsesgrundlag. Læs gerne Ledelsesgrundlaget igennem. På den måde er I på dagen for Udviklingsdialogen helt tydelige på, hvad der forventes af ledelsen i Nyborg Kommune og I kan derfor nemmere tale om, hvad I sammen skal gøre for at lykkes endnu bedre med ledelse af kerneopgaven.

Politik og kerneopgave

Vi er opmærksomme på, at vi er en politisk ledet organisation. Vi har forståelse for det politiske system og håndterer en dagligdag, hvor politiske beslutninger har afgørende indflydelse på både omfanget og løsningen af kerneopgaven. På arbejdspladsen får vi oversat de strategiske, politiske budskaber og målsætninger på en måde, der skaber mening og er forståelig for os. Og vi ved, hvad de betyder for den enkelte fagligheds måde at løse egne opgaver på, så vi loyalt kan gennemføre de politiske beslutninger.

Borgeren i centrum

Værdiskabelse for borgere og samfundet er det centrale omdrejningspunkt for os. Vi lytter til borgeren, inddrager borgeren, tager naturligt udgangspunkt i borgerens ønsker og bygger oven på borgerens ressourcer. Fordi vi har overblik, kan se borgerens perspektiv, og se kommunen gennem borgerens briller skaber vi løsninger gennem samarbejde med borgeren. Vi sikrer, at de ydelser vi leverer til borgeren, har en god kvalitet.

Helhed og tværgående samarbejde

Borgeren skal opleve os som én koordineret organisation snarere end en mængde uafhængige enheder og serviceområder. Vi påtager os ansvaret for at skabe en helhed i vores ydelser og samarbejde på tværs af afdelinger og enheder i kommunen, så vi sammen kan levere den bedst mulige ydelse og oplevelse af sammenhæng og overblik for borgeren.

Fælles retning og mål:

Vi har en fælles forståelse af, hvad det er vi skal og hvordan. Der er sat klare og meningsfulde mål og retning for vores virke, så vi undgår usikkerhed og alt for stor spredning i indsatser og aktiviteter. Det giver os et bedre samarbejde og resultater.

Vi oversætter visioner og strategier der kommer 'oppefra' til mål og handlinger, der fungerer i praksis.

Vi fokuserer på at nå vores mål, og levere en god kvalitet med fokus på vores kerneopgave.

Vi undgår at modarbejde hinanden, eller trække organisationen og vores arbejde i forskellige retninger, og vi undgår at have konflikter om emner, der slet ikke bør være til diskussion.

Resultater, optimering og udvikling

Vi overholder lovgivning, og lever op til vedtagne serviceniveauer og kvalitetsstandarder. Vi taler den konkrete opgaveløsning ind i kerneopgaven, så den skaber mening, og vi alle ved, hvorfor vi gør, som vi gør. Vi sikrer både drift og udvikling, da vi ved, at begge dele er nødvendigt for at levere resultater nu og fremover.

Det gør vi bl.a. gennem udvikling, prioritering og brug af ny teknologi, så vi får mere ud af det, vi har. Vi investerer tid og ressourcer i at udvikle vores færdigheder. Vi er ambitiøse, innovative og tør gå nye veje. Vi anvender hinandens kompetencer og faglighed. Vi tør arbejde med egne styrker og udviklingspunkter, og opsøger feedback for at udvikle os til gavn for løsningen af kerneopgaven

Kommunikation og samarbejdskultur

Vi er alle rollemodeller for god adfærd i Nyborg Kommune. Vi bidrager til et trygt arbejdsfællesskab og samarbejde, hvor vi benytter os af og støtter hinanden på egen arbejdsplads og på tværs af organisationen.

Vi står ofte med komplekse udfordringer, og derfor prioriterer vi ledelsesmæssigt nærvær. Vi tager sammen lederskab og ejerskab for de forskellige opgaver. Vi har en tydelighed i vores budskaber, der giver os mulighed for i høj grad selv at gennemføre vores arbejde. Det er klart, hvad der er til diskussion, og hvad der ikke er. Vi påtager os ansvaret for at skabe og bidrage til en god, tillidsfuld og involverende samtalekultur – også med borgerne. Vi er nærværende, tilgængelige og møder hinanden anerkendende samt rummeligt. Vi udviser tillid til hinandens dømmekraft og udviser respekt ved at anerkende forskelligheder og sætte pris på kollegers bidrag.

Valgfrit tema

Hvis du har et andet tema på hjertet som er vigtigt for er vigtigt for at skabe bedre ledelse på arbejdspladsen – og som ikke passer ind i et af de fire beskrevne – kan du indsende et valgfrit tema til planlægningsgruppen.

Udtrykket 'borger' skal ses bredt og kan fx være borger, børn, elever, den ældre, forældre, pårørende, virksomheder. For afdelinger, der løser opgaver indadtil i organisationen, er det de øvrige ansatte i kommunen der er 'borgeren', der skal serviceres og medinddrages.

