



Nyborg
KOMMUNE

Indhold: Direktionens oplæg

- ❖ Ledelsesgrundlaget v/ Torben Kelm Danielsen
- ❖ Kerneopgaven v/ Anders M. Sørensen
- ❖ Organisations- og ledelsesudvikling v/ Marianne Stentebjerg



Nyborg Kommunes ledelsesgrundlag

Torben Kelm Danielsens perspektiver

- ❖ Vi er tæt på politikerne og den øvrige ledelse
- ❖ Vi arbejder sammen og tænker i helheder – i samarbejde med borgerne
- ❖ Vi bringer det bedste frem i vores medarbejdere, inddrager og sikrer ejerskab
- ❖ Vi har frihed under ansvar



Kerneopgaven for Nyborg Kommune

Anders M. Sørensens perspektiver



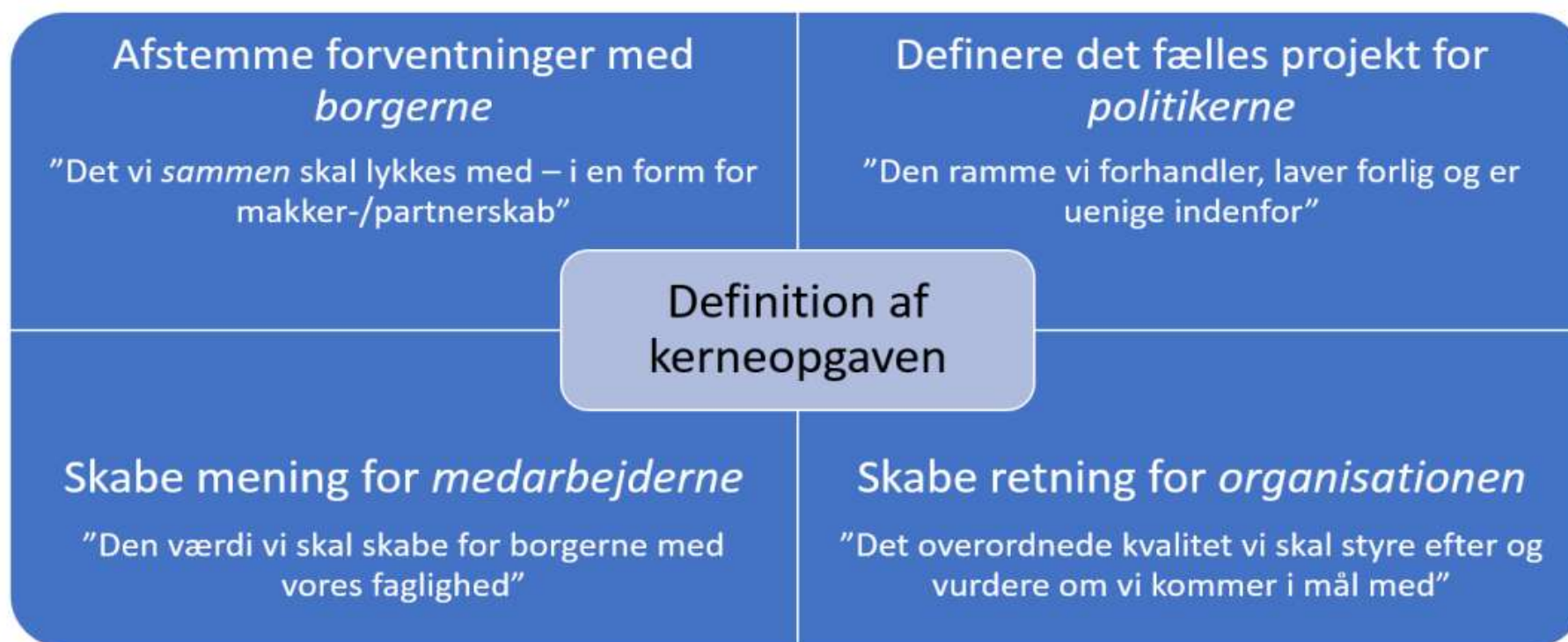
- ❖ Kerneopgaven er det vi sammen gerne vil lykkes med og som skaber mening i forhold til medarbejderne og giver retning i forhold til organisationen.
- ❖ Det er Nyborg Kommunes kerneopgave at understøtte borgere og virksomheders muligheder for at udfolde deres potentiale i et forpligtende samarbejde.
- ❖ Vi skal levere den bedst mulige service til borgere og virksomheder på baggrund af de politisk valgte prioriteringer.
- ❖ Samarbejde og kommunikation om den fælles kerneopgave er med til at skabe udvikling, arbejdsglæde og trivsel.

Kerneopgaven giver mening og retning

Anders M. Sørensen

Fokus på kerneopgaven – på alle niveauer

Definitionerne skal hjælpe os til:



Kerneopgaven understøtter og forpligter

Anders M. Sørensen

Kerneopgaven

- Det samlede overblik

Understøtte borgere og virksomheders muligheder for at udfolde deres potentiale i et forpligtende fællesskab



Samarbejde om den fælles kerneopgave

Anders M. Sørensen

Samarbejdet om den fælles opgave

At vi er fælles om opgaven, sker ikke af sig selv

Vi ser hinanden

Dele viden

- Bibringe den viden der er brug for i opgaven
- "I skal vide at..."

- Vi overser hinandens betydning – og dermed behov for viden

Vi spørger ind og lytter til hinanden

Undersøge

- Blive klogere sammen og finde nye løsninger i fællesskab
- "Hvad kan vi gøre..."

- Vi søger at vinde en argumentation – eller finder det upassende at spørge ind

Vi konkluderer sammen

Afstemme

- Finde et fælles ståsted på en problemstilling
- "Hvad er vores vurdering af..."
- "Har vi en fælles holdning til..."

- Vi lader uenigheden dominere – fremfor at udfordre den

Vi forpligter hinanden på handling

Aftale handlinger

- Det vi er enige om, og som alle bakker op omkring. Som vi alle står på mål for
- "Vi er enige om at..."
- "Vi aftaler at..."

- Vi forventer bare af hinanden – ud fra egne normer mm.

Organisations- og ledelsesudvikling

Marianne Stentebjergs perspektiver



- ❖ Vi er i en overgangsfase
 - Fra analyse til ledelses- og organisationsudvikling
- ❖ Hovedudvalget (HOU)
 - Har drøftet, hvordan vi skal arbejde videre med kulturanalysens resultater
- ❖ Indsatserne er igangsat pba kulturanalysens resultater og fortsætter ind i 2023
 - Det lokale arbejde
 - Tværgående ledelsesgrupper – hvordan kan de give os værdi?
 - Styrkelse af MED-organisationen
 - Krænkelsesberedskab
 - Professionalisering af beslutningsprocesser og inddragende kommunikation

Organisations- og ledelsesudvikling

Marianne Stentebjerg

- ❖ Hvordan fremmer vi en mere værdiskabende arbejdsplads med fokus på retning og formål?
- ❖ Hvordan arbejder vi hen mod en organisation i Nyborg Kommune med større fokus på at fremme selvledende ledere og medarbejdere i et psykologisk og trygt miljø?



➤ Lad os sammen begynde at udforske visionsledelsen

Spørgsmål?

Nyborg - Danmarks Riges Hjerte



Nyborg
KOMMUNE