

REFERAT Lederforum d. 09-09-2025

Mødedato Tirsdag d. 09. september 2025 kl. 08:30

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1+2

Mødedeltagere Laila Soelberg Veje Gaarde, Morten Hoff Grønvald, Torben G. M. Benneskov, Helle Lagersted Jørgensen, Sofie Nørgaard Kristensen, Signe Kjærsgård, Mette Tokehøj, Sharaje Thomasen, Rikke Solberg Lykkegaard (Fravær), Søren Schlüter, Kristian Juul Kjærgaard, Peter Astrup Simmelsgaard, Sabine Winther Rahbek (Fravær), Helle E. H. Nielsen, Christine Meinhardt Wille, Karina Pedersen (Fravær), Vencke R. Rhod, Charlotte Jakobsen, Kia Lund McDermott (Fravær), Charlotte Veilskov, Lasse Lyø Rahbek (Fravær), Hans Rasmussen, Thomas Fløjborg-Lading, Jan Møller Iversen, Gitte Helga Kristensen, Helle Albinus, Line Hansen, Brian Møller Bisgaard, Dorthe Schmidt Temberg, Louise Hjortebjerg Theil, Lone Elisabeth Hvingelby, Jeanet Randrup Brøndsted (Fravær), Morten Schneider Schlægelberger, Gitte Høj Nielsen, Dorthe Buris Hoeg, Karsten Poulsen, Solveig Birte H. Christiansen, Ole Vett, Ulla Windfeld Lund, Carsten Andreasen, Inge Haakonsdatter, Åse Nielsen, Mogens Bak Hansen, Louise Rasmussen, Mette Hjorth, Mads Korsgaard, Morten V. Pedersen, Judith Poulsen

Indholdsfortegnelse

Dagsorden - Lederforum den 9. september 2025.....	3
---	---

Punkt 1: Dagsorden - Lederforum den 9. september 2025

S2024-702

Sagens kerne

Dagsorden Lederforum den 9. september 2025

Den 10. juni 2025 vedtog HovedMED vores nye personaleunivers, som er skabt gennem en bred og involverende proces. Personaleuniverset består af en opdateret personalepolitik, et fælles kerneudtryk og en kernefortælling - tæt koblet til medarbejder- og ledelsesgrundlaget.

Personaleuniverset er ikke noget helt nyt, men en opdateret og samlet ramme, der bygger videre på det, vi allerede kender. Sammen med medarbejder- og ledelsesgrundlaget skal personaleuniverset give en fælles retning, et fælles sprog og konkrete værktøjer, der kan styrke både ledelsesopgaven og trivslen i hverdagen.

Nu handler det om at få personaleuniverset til at leve i praksis. Formålet med Lederforum den 9. september 2025 er derfor at markere det officielle kickoff for personaleuniverset og skabe den vigtige kobling til medarbejder- og ledelsesgrundlaget, så Nordfyns Kommunes DNA bliver endnu tydeligere, og vi står stærkere i arbejdet med at tiltrække og tilknytte dygtige kolleger.

Vi sætter fokus på:

- Præsentation af den opdaterede personalepolitik, herunder kerneudtryk (titlen på personalepolitikken) og kernefortælling (ses på side 3 i personalepolitikken) samt håndbogen på Intra'Sant, som er i udviklingsfasen.
- Drøftelse af lederens rolle i at få personaleuniverset til at leve i organisationen og styrke fællesskab og sammenhængskraft.
- Drøftelse af medarbejder- og ledelsesgrundlagets nødvendige kobling til personaleuniverset, og hvordan vi samlet bringer det hele i spil i hverdagen og i det strategiske fællesskab.

Derudover orienteres Lederforum om arbejdet med ansøgningen til arbejdsmiljøpuljen 2025 samt hovedresultaterne fra den gennemførte employer branding-undersøgelse.

Vedlagt dagsordenen er personalepolitikken *Et stærkt fællesskab - En tydelig forskel*, medarbejder- og ledelsesgrundlag.

Dagens program

08:00-08:30 - Ankomst, netværk og morgenmad

Dørene åbner kl. 08:00, og der serveres morgenmad frem til mødets start.

08:30-08:50 - Velkomst og dagens ramme v/ kommunaldirektør Morten V. Pedersen

Morten giver en introduktion til formiddagens program og formål:

Hvordan personaleuniverset skaber en fælles retning, hvorfor det er vigtigt, og hvorfor vi som ledere spiller en afgørende rolle i at bringe det og medarbejder- og ledelsesgrundlaget ud i hele organisationen.

08:50-09:05 - Orientering om arbejdet med en ansøgning til arbejdsmiljøpuljen 2025 v/ kommunaldirektør Morten V. Pedersen

Ansøgningen til arbejdsmiljøpuljen med fokus på:

- Lederes psykiske arbejdsmiljø
- Introforløb for nyuddannede og nyansatte

09:05 - 09:20 - Orientering om hovedresultater af employer branding-undersøgelsen fra Ballisager v/ Stabschef Charlotte Jakobsen og Leder af HR, Sharaje Thomasen

09:20-09:50 - Præsentation af personaleuniverset: Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel samt eksempler på centrale tiltag i den sammenhæng v/ Stabschef Charlotte Jakobsen og Leder af HR, Sharaje Thomasen

Lederforum præsenteres for det opdaterede personaleunivers samt konkrete organisatoriske tiltag i den kommende tid i den sammenhæng.

09:50-10:35 - Gruppearbejde: Hvordan får vi personaleuniverset til at leve ved hjælp af medarbejder- og ledelsesgrundlag?

I gruppearbejdet drøfter Lederforum, hvordan vi hver især og i fællesskab kan omsætte personaleuniverset til praksis - både i egen afdeling og i ledelsesfællesskabet. Drøftelserne tager afsæt i nedenstående spørgsmål.

Med udgangspunkt i drøftelserne i del 1, fortsætter vi i del 2, hvor fokus rettes mod ledelses- og medarbejdergrundlaget. Her bygger vi videre ved at drøfte, hvordan de allerede bruges lokalt, hvordan de kan indgå mere systematisk i ledergrupper, teams og drift.

Gruppearbejdet vil danne grundlag for det videre arbejde på Lederforumseminaret den 28.-29. oktober 2025, hvor vi igen i år stiller skarpt på ledertrivsel, og hvordan personaleuniverset og grundlagene kan hjælpe os med at skabe en fælles retning, styrke ledelsesfællesskabet og omsætte værdierne til handling i hverdagen, så vi styrker trivsel både på tværs og særligt blandt ledere.

Gruppedrøftelser: Fra ord og fortælling til praksis og hverdag

Del 1: Drøftelser i grupper og afsluttende opsamling i plenum med fokus på:

1. Hvordan vil jeg bringe personaleuniverset (opdateret personalepolitik, kernefortælling og kerneudtryk) i spil i min afdeling og i min ledelsespraksis - og hvad har jeg brug for for at lykkes? (*Refleksion: Hvad kan jeg selv gøre, og hvilken støtte har jeg brug for?*)
2. Hvordan kan vi som ledere sammen skabe ejerskab til og engagement om personaleuniverset?
3. Hvilke elementer er de vigtigste i personaleuniverset i min daglige ledelsespraksis? (*Udvikling: Hvordan styrker og understøtter vi fælles retning, ledelsesfællesskab og engagement i organisationen?*)

10:35-10:50 - Pause

Del 2: Drøftelser i grupper og afsluttende opsamling i plenum med fokus på:

1. Hvordan sætter medarbejder- og ledelsesgrundlaget allerede nu aftryk i min/vores ledelsespraksis lokalt? (*Refleksion: Hvad gør vi, hvad virker og hvad lærer vi? Del konkrete eksempler.*)
2. Hvordan kan jeg/vi arbejde endnu mere systematisk med grundlagene individuelt, i ledergrupper, i teams og på tværs? (*Udvikling: Hvordan bliver grundlagene en helt naturlig del af hverdagen og vores mindset sammen med personalepolitikken, og hvad er de vigtigste succeskriterier for mig og for organisationen som hele?*)

11:35-12:00 - Afrunding og næste skridt v/ kommunaldirektør Morten V. Pedersen

Vi slutter af med at samle op på formiddagen og ser frem mod Lederforumseminaret den 28.-29. oktober 2025.

12:00 - 13:00 - Fælles frokost

Aktuel beslutning på Lederforum 09-09-2025

Lederforum den 9. september blev indledt med, at Kommunaldirektør Morten V. Pedersen bød velkommen og introducerede formiddagens program. Morten fremhævede, at personaleuniverset er en del af en større helhedsmodel, hvor vi skal skabe retning, mening og sammenhæng gennem et stærkt fællesskab, kultur og trivsel. Dette er afgørende for både at kunne tiltrække og tilknytte dygtige medarbejdere nu og i fremtiden. Personaleuniverset og medarbejder- og ledelsesgrundlaget skal fungere som fundament og samlende kraft i både hverdagen og udviklingen.

Morten viste i forlængelse heraf helhedsmodellen for den attraktive arbejdsplads og den nytænkende arbejdsplads. Morten understregede, at tiltrækning og tilknytning hænger sammen gennem mange faktorer - ledelse, kultur, arbejdsmiljø, udvikling, trivsel og fællesskab - og at det er summen af disse, der gør en arbejdsplads attraktiv.

Morten fortalte afslutningsvis i sin indledning, at vi arbejder på en ansøgning til Arbejdstilsynets pulje (PARK). Projekterne skal have en volumen på mindst 4 mio. kr. og være strategisk forankrede med dokumenteret effekt og tæt kobling til driften. Direktionen og Strategisk Chefforum har peget på to indsatsområder i ansøgningen:

1. Lederes psykiske arbejdsmiljø: Herunder arbejde med netværk, mentorordninger, work-life balance, anerkendelse og kompetenceudvikling.
2. Introforløb for nyuddannede og nyansatte: Herunder arbejde med strukturerede forløb, buddy-/mentorordninger, kultur og værdier samt hurtig integration.

Herefter fortalte Stabschef Charlotte Jakobsen og HR-leder Sharaje Thomasen om resultaterne af employer branding-undersøgelsen, som blev gennemført op til sommerferien. Undersøgelsen, som er igangsat af direktionen, giver et solidt datagrundlag for arbejdet med den attraktive arbejdsplads. Vi skal i højere grad basere vores beslutninger og indsatser på data frem for antagelser, og med undersøgelsen har vi fået et godt udgangspunkt. Når resultaterne kobles til personalepolitikken og kernefortællingen, er der en tydelig overensstemmelse, og vi er på rette vej.

Charlotte og Sharaje understregede, at vi har meget at være stolte af og at vi har et stort potentiale i de mange medarbejdere, der gerne vil bidrage som ambassadører. Resultaterne viste bl.a.:

- 92 % af medarbejderne er glade for deres job.
- 79 % er stolte af at arbejde i Nordfyns Kommune.

Blandt styrkerne fremhæves gode kollegaer, en respektfuld tone, meningsfulde opgaver, fleksibilitet og psykologisk tryghed. Udfordringerne knytter sig til anerkendelse, udviklingsmuligheder, tid til opgaver og lønniveau. Charlotte og Sharaje afsluttede orienteringen med at understrege, at resultaterne skal bruges aktivt i personaleuniverset, bl.a. gennem konkrete tiltag som Månedens profil, storytelling, sociale medier og interne kanaler.

Herefter præsenterede Charlotte og Sharaje det nye personaleunivers Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel. For en stor arbejdsplads som vores kræver det et fælles fundament - og det fundament søger vi at skabe med personaleuniverset. Det skal bringes til live i hverdagen, bl.a. ved hjælp af medarbejder- og ledelsesgrundlaget, som er vores daglige værktøjer i ledelsesopgaven. En vigtig del af employer branding er, at vi fremstår som en professionel organisation, der har taget stilling til, hvilke værdier vi står på, hvordan de kommer til udtryk i hverdagen, og hvad man kan forvente af Nordfyns Kommune som arbejdsplads.

Den opdaterede personalepolitik sætter rammer og ambitioner for en attraktiv arbejdsplads, hvor trivsel, samarbejde og værdier omsættes til handling, og hvor visionen forbindes med daglige indsatser.

Kernefortællingen peger på vores stærke værdier som ordentlighed og tillid og fremhæver balance, bæredygtighed, samarbejde og stolthed som centrale kendetegn. Håndbogen på Intra'Sant, som er under udarbejdelse, skal bidrage til at oversætte værdierne til klare rammer og mandater i praksis, fx omkring senioraftaler, ferie og barsel.

Gruppearbejdet tog herefter over og var delt i to dele, med fokus på hvordan personaleuniverset kan bringes til live i praksis, og hvordan medarbejder- og ledelsesgrundlaget allerede bruges og kan kobles tættere til personaleuniverset. Formålet var at tage det næste skridt - fra ord og rammer til praksis og hverdag.

Del 1

Grupperne drøftede, hvordan personaleuniverset kan leve i praksis. Der var opbakning til, at personaleuniverset skal være vores værdimæssige fundament i hverdagen, men at det kræver oversættelse til de enkelte områder og afdelingers behov og vilkår. Dette kan med fordel ske i eksisterende fora som MED-udvalg, ledergrupper og i dialogen med medarbejderne.

Personalehåndbogen er efterspurgt og forventes at kunne give et praktisk afsæt for arbejdet. Der blev lagt vægt på, at universet skal gøres synligt og tilgængeligt - fx gennem Intra'Sant, stillingsopslag, onboarding-processer og i samtaler om ansvar og værdier. Kerneudtrykket blev fremhævet som let at bruge, mens kernefortællingen blev oplevet som lang og lidt generisk. Derfor er der behov for at give den mere kant og nærhed. Det blev understreget, at ejerskabet ligger hos lederne, og at universet skal bruges som et middel til at skabe en god arbejdsplads - ikke som et mål i sig selv. Drøftelsen pegede også på at der er behov for praktisk støtte, fx en værktøjskasse eller facilitering, som kan gøre det lettere at omsætte universet i praksis.

Del 2 - Medarbejder- og ledelsesgrundlaget i anvendelse

Der var en bred oplevelse af, at medarbejder- og ledelsesgrundlaget allerede bruges i flere sammenhænge, bl.a. i MUS-samtaler, onboarding og daglige dialoger. Grundlagene skaber tydelighed, understøtter ansvar og fællesskab og giver et stærkt fundament.

Det blev fremhævet, at det vigtigste ikke er mere systematik, men at vi fastholder de fælles samtaler og bruger grundlagene aktivt, når det er relevant. MUS- og teamudviklingssamtaler blev nævnt som oplagte steder at koble grundlagene tættere til organisationens udviklingsretning. Arbejdsmiljøorganisationen kan samtidig spille en større rolle i at skabe sammenhæng og nærhed, så grundlagene opleves levende for alle medarbejdere.

Endelig blev det nævnt, at digitalisering og AI kan bidrage til at gøre grundlagene mere tilgængelige og anvendelige. Flere understregede, at materialet skal holdes nærværende og meningsfuldt i hverdagen, så det bliver et naturligt fælles afsæt for kultur, samarbejde og udvikling.

Morten afsluttede Lederforum med at fortælle, at opsamling og input fra gruppearbejdet indgår i forberedelsen af Lederforumseminaret den 28.-29. oktober 2025. Her vil fokus være ledertrivsel, fælles retning og ledelsesfællesskab. På seminaret får vi også besøg af erhvervspsykolog Lill Palmblad, som med afsæt i bogen "Hvem passer på chefen?" vil give inspiration til, hvordan vi kan arbejde videre med ledertrivsel og skabe et fælles sprog herom.

Dagen afsluttedes med fælles frokost.

Bilag

Oplæg til Lederforum den 9. september 2025

Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel - Personalepolitik - Nordfyns Kommune

medarbejdergrundlag-webtilgængeligt

ledelsesgrundlag-webtilgængeligt