

REFERAT Ledernetværk - niveau 4 og 5 d. 28-11-2024

Mødedato Torsdag d. 28. november 2024 kl. 08:00

Mødested Søndersø Rådhus, Tingstedet 1

Indholdsfortegnelse

Dagsorden og tidsplan.....	3
----------------------------	---

Punkt 1: Dagsorden og tidsplan

S2023-10882

Sagens kerne

Kære ledere

Den 28. november 2024 er I inviteret til det næste ledernetværksmøde. Vi fortsætter med at arbejde med temaet ledertrivsel, hvor vi bygger videre på drøftelserne fra sidste gang. Denne gang vil vi fokusere på at anvende cases for de emner, der blev fremhævet i vores plenumdrøftelse på sidste møde.

Målet er at skabe en dybere forståelse for de udfordringer og muligheder, I står overfor som ledere, og hvordan vi i fællesskab kan finde løsninger, der fremmer ledertrivsel på tværs af Nordfyns Kommune.

Programmet for det kommende ledernetværk fremgår i nedenstående.

Vi glæder os til at få en god og givende formiddag sammen, hvor vi fortsætter arbejdet med at styrke ledertrivsel.

Med venlig hilsen Allan, Camilla og Thomas

Dagsorden for ledernetværksmøde 4+5 den 28. november

Tidspunkt	Aktivitet
Kl. 8:00	Dørene åbner og der er morgenmad: Vi starter med mulighed for morgenmad, hvor der er mulighed for at netværke.
Kl. 8:30 - 9:00	Arbejdet med ledertrivsel/Morten Volmer Pedersen
Kl. 9:00 - 9:30	Allan holder oplæg med fokus på de fire temaer, som oftest blev italesat på forrige møde: <ul style="list-style-type: none">• Fejl som læringsproces• Tag initiativ til de svære snakke• Work Life Balance• Stil spørgsmål for at sikre åben kommunikation
Kl. 9:30 - 9:45	Pause
Kl. 9:45 - 11:00	Vi arbejder i mindre grupper ved de enkelte borde med cases om de fire temaer.
Kl. 11:00 - 11:45	Opsamling i plenum: Vi samles for at høre arbejdet med de enkelte cases
Kl. 11:45 - 12:30	Vi afslutter formiddagen med en fælles frokost , hvor der er mulighed for yderligere netværksdannelse.

Aktuel beslutning på Ledernetværk - niveau 4 og 5 28-11-2024

Mødet blev indledt med en præsentation af Morten, som delte sine indsigter i ledertrivsel. Morten understregede, at ledertrivsel er tæt forbundet med tillid, tryghed, fælles mål og samarbejde, og at trivsel blandt ledere påvirker trivsel blandt medarbejdere.

Morten fortalte, at ledertrivsel er særlig vigtig, da der er stigende kompleksitet, mange reformer, som enten er kommet eller på vej, og stort krydspres. Morten nævnte også, at der er sendt en ansøgning til Arbejdstilsynet for at styrke

arbejdsmiljøindsatsen, men at vi upåagt resultatet vil arbejde videre med at styrke trivsel for alle medarbejdere, ikke mindst for ledere.

Allan præsenterede herefter fire centrale temaer for at fremme en kultur præget af tillid og tryghed:

- Fejl som læringsproces
- Initiativ til svære samtaler
- Work-Life Balance
- Åben kommunikation gennem spørgsmål

Allan understregede, at fejl er en naturlig del af livet og arbejdet, og at det er vigtigt at lære af dem ved at tage ansvar. Han citerede Rita Mae Brown for at illustrere, at gentagelse uden refleksion kan føre til stagnation.

Ledernetværket arbejdede derefter i mindre grupper med cases relateret til de fire temaer. Hver gruppe diskuterede, hvordan de kunne implementere principperne i deres daglige ledelsespraksis og delte erfaringer.

I plenum delte grupperne deres erfaringer, hvor flere centrale punkter blev fremhævet. Det blev understreget, hvor vigtigt det er at omfavne fejl som en del af læringsprocessen for at styrke tilliden. Det blev pointeret, at det er essentielt at skabe et miljø, hvor fejl kan diskuteres åbent.

Desuden blev vigtigheden af at tage initiativ til svære samtaler anerkendt som nødvendig for at adressere problemer og fremme trivsel. Der blev diskuteret tilgange til at opnå balance mellem arbejde og privatliv, og lederne blev enige om, at det er vigtigt at prioritere og træffe bevidste valg for at undgå udbændthed.

Der var en fælles forståelse af vigtigheden af at stille spørgsmål for at sikre åben kommunikation. Lederne nævnte, at nysgerrighed og interesse for hinandens perspektiver kan fremme et bedre samarbejds miljø.

Formiddagen blev afsluttet med en fælles frokost, der gav lederne mulighed for at netværke.