

REFERAT Lederforum d. 28-10-2025

Mødedato Tirsdag d. 28. oktober 2025 kl. 10:00

Mødested Comwell, Karensmindevej 3, 5500 Middelfart

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

Indholdsfortegnelse

| | |
|------------------------|---|
| Lederforumseminar..... | 3 |
|------------------------|---|

Punkt 1: Lederforumseminar

S2024-702

Sagens kerne

Vedlagt finder I programmet for Lederforumseminar 2025 i Nordfyns Kommune, fra den 28. oktober kl.10.00 til den 29. oktober kl. 12.00. Lederforumseminar 2025 vil blive afholdt på Comwell Middelfart, Karensmindevej 3, 5500 Middelfart.

Ud over programmet skal Lederforum orientere sig i følgende som forberedelse til seminaret:

- Postkort fra Lederforumseminar 2024
- Et stærkt fællesskab. En tydelig forskel - Personalepolitik - Nordfyns Kommune
- Employer Branding Analyse - Nordfyns Kommune
- Ledelsesgrundlag og Medarbejdergrundlag
- Artikel - At gøre en ledelsesmæssig forskel handler også om organisationens omdømme

Aktuel beslutning på Lederforum 28-10-2025

Temaet for årets Lederforumseminar var omdømmeledelse og ledertrivsel, som udgør en central del af arbejdet med at skabe tillid og tryghed som en grundlæggende forudsætning for, at vi lykkes som organisation. Formålet med seminaret var at styrke vores trivsel som ledere som et fælles anliggende samt at kvalificere det arbejde, der handler om at skabe en tydelig og sammenhængende fortælling om Nordfyns Kommune som arbejdsplads.

Seminaret blev indledt af kommunaldirektør Morten Volmer Pedersen, som rammesatte dagene med udgangspunkt i Nordfyns Kommunes personaleunivers og Helhedsmodellen. Morten understregede, at ledernes trivsel ikke alene handler om den enkelte leder, men om kulturen i ledergruppen og organisationen som helhed. Omdømme starter indefra - i vores adfærd, relationer, prioriteringer og det fælles sprog, vi bygger op om kerneopgaven.

Dag 1

Dagen begyndte med en tjek-ind øvelse, hvor Lederforum genbesøgte refleksioner fra Lederforumseminaret 2024 og drøftede, hvordan deres egen ledelsespraksis og trivsel havde udviklet sig siden.

Der blev herefter arbejdet med vores personlige ledelsesgrundlag. Lederforum reflekterede f.eks. over, hvad der kendetegner den arbejdsplads, vi som ledere ønsker at skabe, og den ledelse, vi ønsker at stå for. Centralt i disse drøftelser stod værdier som ordentlighed, faglig stolthed, nysgerrighed og fælles ansvar. Der var samtidig fokus på, hvordan værdier kun får mening, når de omsættes til konkret adfærd - f.eks. i mødekulturen, i dialogen med medarbejdere og i måden, vi spørger ind til hinanden på.

Lederforum gik herefter fra personligt ledelsesgrundlag til omdømmeledelse. Vi havde besøg af professor Lotte Bøgh Andersen, som holdt oplæg og pegede på, at omdømme ikke skabes gennem kampagner eller kommunikationsindsatser alene, men gennem den samlede praksis, kultur og kvalitet, som opleves både internt og eksternt. Et stærkt omdømme understøtter tiltrækning, tilknytning og stolthed - og forudsætter sammenhæng mellem det, vi siger, og det, vi gør. I den efterfølgende gruppedrøftelse arbejdede vi med at sætte ord på, hvilke fortællinger om Nordfyns Kommune der allerede findes, og hvilke vi ønsker at styrke fremadrettet.

Dagen blev afsluttet med en flipover-fernisering, hvor vi bl.a. præsenterede og drøftede, hvordan vi kan synliggøre vores styrker i hverdagen, mindske afstanden mellem ønsker og oplevet praksis gennem ledelse samt styrke den fælles fortælling om Nordfyns Kommune, så der skabes tydelig sammenhæng mellem ord og handling. Der blev lagt vægt på at synliggøre gode hverdagseksempler, der viser kvalitet og samarbejde, samt betydningen af kollegial støtte - særligt i pressede situationer. Et centralt budskab var, at lederfællesskabet fremstår som en styrke, men kræver fortsat fælles opmærksomhed for at fastholde gode arbejdsgreb og relationer i praksis.

Dag 2

Dag 2 begyndte med en fælles opsamling, hvor Morten samlede op på de centrale spor fra dag 1. Der blev lagt vægt på, at ledertrivsel kræver fælles strukturer og gensidig støtte - ikke individuelle løsninger.

Efterfølgende fik vi besøg af erhvervspsykolog Lill Palmblad, som gav et oplæg om ledertrivsel og psykologisk tryghed eller faktisk psykologisk sikkerhed, som er i fokus for Lill. Efter et spændende oplæg samledes Lederforum i sine respektive chefgrupper/ledergrupper for at samle op på dagenes programpunkter, hvad man var særligt optaget af og hvilke aftaler man ville lave med hinanden om det videre arbejde med ledertrivsel og omdømmeledelse.

Vedlagt er:

- Oplæg - Lederforumseminar 2025
- Omdømmeledelse Nordfyn Kommune - Lederforumseminar Nordfyn 2025 - kl. 13.30 - 15.00 tirsdag den 28. okt.
- Hvem passer på chefen - Lederforumseminar- Nordfyn 2025 - deltagerkopi - kl. 9.00 - 10.30 onsdag den 29. okt.

Bilag

Omdømmeledelse Nordfyn Kommune – Lederforumseminar Nordfyn 2025 – kl. 13.30 – 15.00 tirsdag den 28. okt.

Oplæg - Lederforumseminar 2025

Hvem passer på° chefen – Lederforumseminar- Nordfyn 2025 – deltagerkopi – kl. 9.00 – 10.30 onsdag den 29. okt.

Program for Lederforumseminar den 28.–29. oktober 2025

Postkort fra Lederforumseminar 2024

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

Employer Branding Analyse - Nordfyns Kommune

Ledelsesgrundlag

Medarbejdergrundlag

Artikel. At gøre en ledelsesmæssig forskel handler også om organisationens omdømme