



## Kommissorium for ledernetværk i Odder Kommune

### Indledning

Med henblik på at styrke det tværgående ledelsesfællesskab, skabe rum til udviklende dialoger om ledelse på tværs af ledelseskæden og sikre et robust og bæredygtigt ledelsesfællesskab etableres der ni tværgående ledernetværk.

Ledernetværkene etableres som et supplement til de lederfora, der knytter sig til den formelle organisationsstruktur, de faglige fællesskaber i tilknytning til kerneopgaven og de tværgående projektorganiseringer, der løbende etableres til løsning af større opgaver. Deltagelse i et ledernetværk er obligatorisk.

En del af vores identitet i Odder Kommune er, at vi er "tæt på". Den tankegang skal vi også stå på i ledernetværkene – både i forhold til muligheden for at række ud til hinanden som ledere i Odder Kommune og i forståelsen af, at vi er sammen om ledelse på tværs af organisationen.

### Formål

Formålet med ledernetværkene er at etablere et forum, hvor ledere på tværs af lederrolle og faglighed kan styrke det fælles ledelsesansvar for helheden gennem koordination, samarbejde og sammenhængskraft, og hvor ledere kan hjælpe og udfordre hinanden i udviklingen af den gode ledelsespraksis.

Det betyder, at netværkene skal;

- bidrage til, at viden, erfaringer og inspiration deles på tværs i Odder Kommune.
- fungere som fora for forankring og udvikling af arbejdet med de store strategiske dagsordner.
- være et rum for sparring og udviklende dialoger om ledelse.
- bidrage til effektiv onboarding af nye ledere.

### Sammensætning

Det er obligatorisk for alle ledere af ledere og ledere af medarbejdere ved Odder Kommune at deltage i et ledernetværk. Ledernetværkene etableres ud fra følgende kriterier:

- Et ledernetværk består af 8-9 ledere af ledere og ledere af medarbejdere.
- Ledernetværkene sammensættes af HR på tværs af lederroller og fagområder.
- Ledere med indbyrdes referenceforhold indgår ikke i samme ledernetværk.
- HR sikrer, at nye ledere tilknyttes et ledernetværk.
- Det aftales med den enkelte Fagchef i de konkrete situationer, om en konstitueret leder skal tilknyttes et netværk.

### Netværksmøder

Ledernetværkene mødes tre gange om året til møder af to timers varighed. Værtskabet går på skift mellem netværkets medlemmer, og møderne afholdes som udgangspunkt på værtens arbejdsplads.



Ledernetværkene faciliterer selv netværksmøderne, og på det første netværksmøde laves der en gensidig forventningsafstemning mellem medlemmerne af netværket, og der sikres klarhed og fælles forståelse i forhold til de vigtigste elementer i netværksamarbejdet. Netværket aftaler desuden en fast form på møderne med inspiration fra oplæg fra HR til drejebog for møder i ledernetværkene.

Chefforum kan anmode ledernetværkene om at drøfte konkrete emner. Netværksmøderne struktureres derudover med inspiration og drøftelse af konkrete ledelsestemaer og med tid til uformelle drøftelser og sparring mellem medlemmerne. HR kan understøtte drøftelserne på netværksmøderne gennem inspiration til dialoger med afsæt i konkrete ledelsestemaer og cases.

### Tovholderfunktion

Hvert ledernetværk har tilknyttet en fag- eller stabschef, som er bindeled til Chefforum. Fag- og stabscheferne er ansvarlige for opstart af netværkene, men deltager herefter ikke i netværksmøderne. Fag- og stabscheferne kan dog inviteres til at deltage efter behov, og de er ansvarlige for, at input og tilbagemeldinger på opgaver stillet af Chefforum videregives til Chefforum.

### Mentorordning

Når en ny leder indtræder i et ledernetværk, udpeges der en mentor blandt netværkets øvrige medlemmer, som kan støtte og vejlede den nye leder. Mentorens rolle er at introducere den nye leder til organisationen, at bidrage til opbygning af netværk og at tilbyde ledelsesfaglig sparring samt et trygt rum for personlig udvikling og refleksion.

### Evaluering af netværksmodellen

Ledernetværkene etableres med virkning fra 1. september 2025

Netværkene evalueres primo 2027. Chefforum er ansvarlig for at gennemføre evalueringen samt følge op herpå.