

Opsamling på drøftelser af strategiske udfordringer – møde i SLF den 3. maj 2018

VUCA – genkendelighed? Ja – eller er det bare noget vi taler op?

Fælles kompetenceløft i forhold til forandringsledelse?

- Kun SLF eller alle?
- Påvirkning af kultur
- Feedback-kultur
- Evne til at drive forandringer man ikke selv har besluttet
- Kommunikation

Nye veje til forandringsledelse

Borger- og brugerinddragelse i relation til kerneopgaven

Der er eksempler på flere positive fortællinger, hvor borgere er blevet bedre støttet/hjulpet fordi de er blevet involveret

Noget særligt vi skal gøre for at udbrede mindsettet?

- Vi skal øve os
- Rammesætning er vigtig – hvor meget vil vi åbne for inddragelse i forskellige situationer
- Dialogguide (eksempel fra Jobcenter) – understøtter mindset
- Nogle gange er det nyttigt at vende processer om

KAR-profil for medarbejdere?

- Nja.. jo... måske...
- Dialog og fælles forståelse af kerneopgaven er (måske) vigtigere end at udarbejde en KAR-profil
- En KAR-profil kan være med til at understøtte "vi"-følelse

Hvor stor "VI-identitet" ønsker vi i Odder Kommune?

- "Odder DNA"?
- Fælles vi har og skal have relativt stor betydning
- Opmærksomhed på, at der er flere "vi"/flere identiteter – vi indgår i store og små og forskellige fællesskaber

Nye medarbejderroller

Robuste fællesskaber

Dialog på baggrund af IGLO (Individ, Gruppe, Ledelse, Organisation)

- Mere fælles end unik (51/49)
- Åbenhed for andre perspektiver
- En "vi"-kultur der er bevægelig
- Balance mellem både individuel og kollektiv robusthed
- Opmærksomhed på ikke at blive robuste fællesskaber, der lukker sig om sig selv, men at robustheden er afsæt for at lukke op.
- Robusthed i, på tværs af og ud af organisationen