

SAMMEN OM KERNEOPGAVEN



Medarbejder- og ledergrundlag for
Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen



Hjørring Kommune

SAMMEN OM KERNEOPGAVEN

Medarbejder- og ledergrundlag for Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen

Vores omverden forandrer sig konstant og med stigende hastighed. Samtidig er kommunernes opgaver blevet mere komplekse. Det kræver en fleksibel og tilpasningsdygtig organisation, og det kræver samarbejde og koordinering.

Siden 2012 har vi i Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen arbejdet med Leadership Pipeline som en model for at tydeliggøre forventninger til roller, ansvar og opgaver til hinanden som ledere og medarbejdere på tværs af niveauerne i BFU. I foråret 2019 satte Strategisk Lederforum gang i arbejdet med at opdatere og forny Leadership Pipeline. Det er blevet til det nye medarbejder- og ledergrundlag "Sammen om Kerneopgaven". En arbejdsgruppe med repræsentanter fra alle niveauer i organisationen og på tværs af områder, institutioner og afdelinger har skabt rammerne omkring "Sammen om Kerneopgaven". Gennem inddragende processer rundt i organisationen er indholdet i "Sammen om Kerneopgaven" blevet skabt.

Det nye medarbejder- og ledergrundlag skal sikre, at alle – både medarbejdere og ledere – oplever, at der er klare og tydelige forventninger til deres roller. Det er nødvendigt for, at vi lykkes bedst muligt med kerneopgaven og løfter kvaliteten. "Sammen om Kerneopgaven" skal bidrage til sammenhængskraften i organisationen, med tydelige beskrivelser af forventningerne til den enkelte og hinanden på tværs af niveauer og fagområder.

Beskrivelserne i "Sammen om Kerneopgaven" sætter fokus på noget, som vi skal være særligt opmærksomme på i vores arbejde. Det er derfor afgørende, at hver afdeling, område og team gør sig umage med at oversætte formuleringerne ind i den virkelighed omkring løsningen af kerneopgaven som netop I står i, for at beskrivelserne bliver vedkommende og meningsfulde for alle medarbejdere og ledere.

"Sammen om Kerneopgaven" kobler medarbejder- og ledergrundlaget tæt til den fælles kerneopgaveformulering *Sammen skaber vi udvikling, læring og trivsel for børn, unge og familier*. Kerneopgaven er det, vi som organisation er sat i verden for at udrette. Det, vi er sammen om, og som definerer os som et arbejdsfællesskab.

"Sammen om Kerneopgaven" skal ses i sammenhæng med vores strategi for tværgående samarbejde – Fælles Ansvar – et værdi- og adfærdsbaseret afsæt for, hvad der kendetegner de handlinger og samarbejdsformer, hvor vi arbejder tværgående om løsningen af kerneopgaven. Fælles Ansvar er altså en del af eller et supplement til "Sammen om Kerneopgaven", som særligt sætter ord på samarbejdet på tværs.

Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads. Det er i høj grad medarbejderne, men selvfølgelig også lederne,

der skal turde at afprøve nye arbejdsformer og udforske nye muligheder for at gribe løsningen af kerneopgaven anderledes an. Det kan man kun, hvis man oplever arbejdsglæde, indflydelse, ser mening i det daglige arbejde og oplever klare forventninger og sammenhænge at indgå i.

Hjørring Kommunes værdier – tillid, dialog og arbejdsglæde – er stadig pejlemærker i vores daglige arbejde og ledelse, og det er mit håb, at værdierne sammen med medarbejder- og ledergrundlaget bliver fundamentet for, at vi står styrket sammen.

God læselyst.



Jesper Carlsen

Direktør i Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen 2021

SAMMEN OM KERNEOPGAVEN OG DEN NYE SYNTSE

Arbejdet med "Sammen om Kerneopgaven" er inspireret af de fire perspektiver i modellen Den Nye Syntese, der handler om arbejdet i den offentlige sektor og beskriver fire perspektiver – Compliance, Performance, Emergens og Resiliens. Alle er vigtige for, at den offentlige sektor fremover kan lykkes med sine opgaver og de stigende forventninger, der er fra borgerne.

Disse fire perspektiver er blevet oversat og overført til medarbejder- og ledergrundlaget, og her lyder de:

Sammen sikrer vi driften
(Compliance)

Sammen styrker vi resultaterne
(Performance)

Sammen skaber vi løsninger
(Emergens)

Sammen udvikler vi en bæredygtig organisation
(Resiliens)

Du kan læse mere om Den Nye Syntese bagerst i denne folder.

SÅDAN LÆSER DU SAMMEN OM KERNEOPGAVEN

På side 6-7 finder du en beskrivelse af, hvad de fire perspektiver overordnet set betyder i Børne-, Fritids- og Undervisningsforvaltningen. Det er forventninger som alle ansatte skal have fokus på i hverdagen.

På side 8-17 kan du se, hvordan din rolle eller funktion i organisationen forholder sig til de forskellige perspektiver. Først beskrives medarbejderens rolle, opgaver og ansvar, dernæst leder af medarbejders, leder af leders, chefens og til sidst direktørens rolle, opgaver og ansvar.

På side 18-25 kan du læse det samme indhold, men på en anden måde. Her kan du se, hvem der har ansvar for hvad inden for et bestemt perspektiv. Du kan se hele kæden af roller, opgaver og ansvar i "Sammen om Kerneopgaven" – fra medarbejderen til leder af medarbejder, leder af leder, chef og direktør.

På side 26 finder du lidt uddybende information om Den Nye Syntese og Leadership Pipeline.



DET VI ER FÆLLES OM

- Vi tænker nyt, afprøver og lærer med fokus på kvalitet i kerneopgaven.
- Vi udvikler og evaluerer vores samarbejde, arbejdsgange og metoder.
- Vi optimerer for at udnytte de givne ressourcer til at skabe mest mulig værdi.

- Vi har tydelig ansvarsfordeling og højt fagligt niveau, som sætter kerneopgaven i centrum.
- Vi sætter faglighed og erfaringer i spil for at sikre kvalitet i løsningen af kerneopgaven.
- Vi er en organisation, der styrer efter politiske målsætninger og rammer.



- Vi styrker nytænkning og skaber merværdi gennem dialog og samarbejde med ledere og medarbejdere og borgere.
- Vi er opsøgende på borgernes og samfundets ressourcer ind i løsningen af kerneopgaven.

- Vi udvikler en dynamisk og lærende organisation, så vi bedst muligt løser kerneopgaven nu og i fremtiden.
- Vi er inddragende og engagerede og bidrager til en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.
- Vi udvikler kerneopgaven gennem samspil og fælles ansvar.

MEDARBEJDETS ROLLE

- Jeg deler iagttagelser og viden systematisk for at sikre kvalitet og brugbare resultater.
- Jeg tænker nyt og afprøver nye måder at løse opgaver på.
- Jeg anvender refleksion og evaluering i den daglige opgaveløsning.
- Jeg koordinerer, sparrer og samarbejder med kollegaer og leder også på tværs af teams.

- Jeg bidrager til løsningen af kerneopgaven og sætter borgeren i centrum.
- Jeg sætter min faglighed i spil og bidrager til kvalitet i opgaveløsningen.
- Jeg udvikler min faglighed for at sikre kvalitet i opgaveløsningen.
- Jeg har forståelse for betydningen af at være en del af en politisk styret organisation.



- Jeg samarbejder med borgere og kollegaer for at undersøge og finde kvalificerede løsninger.
- Jeg kan lede og medvirke i processer, hvor der samskabes, tænkes innovativt, udvikles og afprøves løsninger.
- Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.
- Vi gør mere af det, der lykkes, og deler den gode fortælling.
- Vi er opmærksomme på hinandens trivsel og bidrager til et godt arbejdsmiljø og en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.
- Jeg er omstillingsparat og bidrager til at skabe de bedste betingelser for løsningen af kerneopgaven.

LEDER AF MEDARBEJDETS ROLLE

- Jeg tolker, analyserer og oversætter strategi og praksis til mål og retning for egen del af organisationen.
- Jeg skaber muligheder for, at medarbejderne tænker nyt som en del af opgaveløsningen.
- Jeg anvender data, erfaring og evaluering for at styrke resultaterne.
- Jeg sikrer, at ressourcerne bliver udnyttet og prioriteret bedst muligt indenfor den ramme, der er stillet til rådighed.

- Jeg sætter det rigtige hold af medarbejdere i forhold til at sikre driften.
- Jeg har ansvaret for praksis og støtter medarbejdere gennem sparring og vejledning og skaber mulighed for faglig udvikling.
- Jeg har fagfaglig indsigt og følger udviklingen inden for eget område, gennem nyeste forskning.
- Jeg har politisk forståelse og indsigt og kan rådgive mine medarbejdere i forhold til politiske beslutninger og spørgsmål.



- Jeg har kendskab til organisationens struktur, fagområder og arbejdsgange og skaber fora, hvor relevante parter kan samarbejde.
- Jeg bidrager til en kultur, hvor medarbejderne, borgerne og samarbeidspartnere inddrages i løsningen af kerneopgaven.
- Vi koordinerer ansvar og opgaver på tværs i ledelsen og har delegeret ledelsesansvar.
- Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.
- Jeg sikrer, at mit område har de rigtige kompetencer og kvalifikationer ift. opgaverne nu og i fremtiden.
- Jeg går forrest i det tværgående professionelle samarbejde og viser værdien af et fælles ansvar for opgaveløsningen.
- Jeg tager ansvar for trivsel og det gode arbejdsmiljø og skaber en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

LEDER AF LEDERS ROLLE

- Jeg har strategisk overblik og sikrer implementering af organisationens mål indenfor mit område.
 - Jeg skaber rammer og sætter retning.
 - Jeg er ansvarlig for videndeling, fælles refleksion, sparring og evaluering i lederteamet.
 - Jeg udvikler og forbedrer resultater på baggrund af data og ny forskning.
-
- Jeg skaber rammerne for, at mit lederteam har de rigtige faglige og ledelsesmæssige kompetencer.
 - Jeg sikrer, at budgettet overholdes i forhold til det udmeldte serviceniveau.
 - Jeg er ansvarlig for, at lovgivningen og de politiske mål bliver fulgt.
 - Jeg har politisk forståelse og indsigt og kan rådgive mine ledere i forhold til politiske beslutninger og spørgsmål.



- Jeg fremmer udvikling og nytænkning og er aktivt opsøgende i eksterne netværk og i forhold til samfundsudviklingen.
 - Vi skaber overblik og sammenhæng på tværs af områder og forvaltningen og har fokus på helheden i opgaveløsningen.
 - Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.
 - Jeg understøtter samskabende processer og prioriterer ressourcer til det, når det er nødvendigt.
-
- Jeg sikrer udviklingen af en god opgaveløsning og et godt arbejdsmiljø gennem ledelse af ledelsesteamet og samarbejdet i MED-systemet.
 - Jeg skaber en samarbejdskultur i ledelsen baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.
 - Jeg er omstillingsparat og tager ansvar for at skabe de bedste betingelser for løsningen af kerneopgaven.

CHEFENS ROLLE

- Jeg er optaget af nye metoder og ny viden og sætter det i spil i organisationen.
- Jeg udvikler organisationen og følger op på de indsatser, vi iværksætter, og er optaget af data og den nyeste forskning.
- Jeg er tydelig omkring forventningerne til, hvad det er, vi skal lykkes med.

- Jeg sikrer sammenhæng og laver de nødvendige prioriteringer af ressourcer i forhold til kvalitet i opgaveløsningen.
- Jeg bidrager til sammenhængskraften på tværs af forvaltninger.
- Jeg er ansvarlig for den overordnede økonomi inden for mit område.
- Jeg har indgående politisk forståelse og indsigt og er i stand til at vejlede flere niveauer.



- Jeg er åben og lydhør overfor organisationens, omverdenens og borgernes idéer.
- Jeg insisterer på samskabende processer og prioriterer ressourcer til det, når det er nødvendigt.
- Jeg understøtter tværgående initiativer og inddragelse af borgerne.

- Jeg understøtter transparente beslutningsprocesser kendetegnet ved tillid og dialog på alle niveauer.
- Jeg er optaget af at dele succes historier, for at skabe rum for udfoldelse af organisationens udviklingspotentialer.
- Jeg tager ansvar for trivslen og det gode arbejdsmiljø.
- Vi sikrer, at den rette struktur og organisering er til stede, for at udvikling kan ske på tværs af organisationen.

DIREKTØRENS ROLLE

- Jeg har et strategisk helhedsperspektiv og fokus på forvaltningens strategiske udvikling.
 - Jeg kommunikerer en tydelig strategisk retning.
 - Jeg er optaget af data fra praksis og anvendelsen af ny forskning i forvaltningens arbejde.
 - Jeg skaber en kultur præget af nysgerrighed og afprøvning af nye metoder og ny viden.
-
- Jeg bidrager til tværgående organisatorisk sammenhæng i samarbejde med direktionen.
 - Jeg sikrer samspil i chefgruppen.
 - Jeg er ansvarlig for forvaltningens samlede økonomi og går forrest med et værdiorienteret styringsparadigme.
 - Jeg skaber sammenhæng mellem politiske mål og driften.



- Jeg skaber råderum for helhedsorienterede løsninger på tværs af forvaltningerne gennem arbejdet i direktionen.
 - Jeg skaber en samskabende kultur fra det politiske niveau og ud i ledelseskæden.
 - Jeg er nysgerrig og opsøgende i relevante netværk for at lære og inspireres af andres gode løsninger.
-
- Jeg har en åbenhed og lydhørhed overfor erfaringer, succes historier, dilemmaer og udfordringer fra praksis.
 - Jeg tager ledelse af og skaber sammenhæng i ledelseskæden fra det politiske udvalg og ud til medarbejderne.
 - Jeg understøtter organisationens og ledelseskædens kontinuerlige kapacitetsopbygning.
 - Jeg tager ansvar for trivslen og det gode arbejdsmiljø og skaber en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

SAMMEN SIKRER VI DRIFTEN

FÆLLES

Vi har tydelig ansvarsfordeling og højt fagligt niveau, som sætter kerneopgaven i centrum.

Vi sætter faglighed og erfaringer i spil for at sikre kvalitet i løsningen af kerneopgaven.

Vi er en organisation, der styrer efter politiske målsætninger og rammer.

MEDARBEJDER

Jeg bidrager til løsningen af kerneopgaven og sætter borgeren i centrum.

Jeg sætter min faglighed i spil og bidrager til kvalitet i opgaveløsningen.

Jeg udvikler min faglighed for at sikre kvalitet i opgaveløsningen.

Jeg har forståelse for betydningen af at være en del af en politisk styret organisation.

LEDER AF MEDARBEJDER

Jeg sætter det rigtige hold af medarbejdere i forhold til at sikre driften.

Jeg har ansvaret for praksis og støtter medarbejdere gennem sparring og vejledning og skaber mulighed for faglig udvikling.

Jeg har fagfaglig indsigt og følger udviklingen inden for eget område, gennem nyeste forskning.

Jeg har politisk forståelse og indsigt og kan rådgive mine medarbejdere i forhold til politiske beslutninger og spørgsmål.

LEDER AF LEDER

Jeg skaber rammerne for, at mit lederteam har de rigtige faglige og ledelsesmæssige kompetencer.

Jeg sikrer, at budgettet overholdes i forhold til det udmeldte serviceniveau.

Jeg er ansvarlig for, at lovgivningen og de politiske mål bliver fulgt.

Jeg har politisk forståelse og indsigt og kan rådgive mine ledere i forhold til politiske beslutninger og spørgsmål.

CHEF

Jeg sikrer sammenhæng og laver de nødvendige prioriteringer af ressourcer i forhold til kvalitet i opgaveløsningen.

Jeg bidrager til sammenhængskraften på tværs af forvaltninger.

Jeg er ansvarlig for den overordnede økonomi inden for mit område.

Jeg har indgående politisk forståelse og indsigt og er i stand til at vejlede flere niveauer.

DIREKTØR

Jeg bidrager til tværgående organisatorisk sammenhæng i samarbejde med direktionen.

Jeg sikrer samspil i chefgruppen.

Jeg er ansvarlig for forvaltningens samlede økonomi og går forrest med et værdiorienteret styringsparadigme.

Jeg skaber sammenhæng mellem politiske mål og driften.

SAMMEN STYRKER VI RESULTATERNE

FÆLLES

Vi tænker nyt, afprøver og lærer med fokus på kvalitet i kerneopgaven.

Vi evaluerer vores samarbejde, arbejds-gange og metoder.

Vi optimerer for at udnytte de givne ressourcer for at skabe mest mulig værdi.

MEDARBEJDER

Jeg deler iagttagelser og viden systematisk for at sikre kvalitet og brugbare resultater.

Jeg tænker nyt og afprøver nye måder at løse opgaver på.

Jeg anvender refleksion og evaluering i den daglige opgaveløsning.

Jeg koordinerer, sparrer og samarbejder med kollegaer og leder også på tværs af teams.

LEDER AF MEDARBEJDER

Jeg tolker, analyserer og oversætter strategi og praksis til mål og retning for egen del af organisationen.

Jeg skaber muligheder for, at medarbejderne tænker nyt som en del af opgaveløsningen.

Jeg anvender data, erfaring og evaluering for at styrke resultaterne.

Jeg sikrer, at ressourcerne bliver udnyttet og prioriteret bedst muligt indenfor den ramme, der er stillet til rådighed.

LEDER AF LEDER

Jeg har strategisk overblik og sikrer implementering af organisationens mål indenfor mit område.

Jeg skaber rammer og sætter retning.

Jeg er ansvarlig for videndeling, fælles refleksion, sparring og evaluering i lederteamet.

Jeg udvikler og forbedrer resultater på baggrund af data og ny forskning.

CHEF

Jeg er optaget af nye metoder og ny viden og sætter det i spil i organisationen.

Jeg udvikler organisationen og følger op på de indsatser, vi iværksætter, og er optaget af data og den nyeste forskning.

Jeg er tydelig omkring forventningerne til, hvad det er, vi skal lykkes med.

DIREKTØR

Jeg har et strategisk helhedsperspektiv og fokus på forvaltningens strategiske udvikling.

Jeg kommunikerer en tydelig strategisk retning.

Jeg er optaget af data fra praksis og anvendelsen af ny forskning i forvaltningens arbejde.

Jeg skaber en kultur præget af nysgerrighed og afprøvning af nye metoder og ny viden.

SAMMEN SKABER VI LØSNINGER

FÆLLES

Vi styrker nytænkning og skaber merværdi gennem dialog samarbejde med ledere og medarbejdere og borgere.

Vi er opsøgende på borgernes og samfundets ressourcer ind i løsningen af kerneopgaven.

MEDARBEJDER

Jeg samarbejder med borgere og kollegaer for at undersøge og finde kvalificerede løsninger.

Jeg kan lede og medvirke i processer, hvor der samskabes, tænkes innovativt, udvikles og afprøves løsninger.

Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.

LEDER AF MEDARBEJDER

Jeg har kendskab til organisationens struktur, fagområder og arbejds-gange og skaber fora, hvor relevante parter kan samarbejde.

Jeg bidrager til en kultur, hvor medarbejderne, borgerne og samarbejdspartnere inddrages i løsningen af kerneopgaven.

Vi koordinerer ansvar og opgaver på tværs i ledelsen og har delegeret ledelsesansvar.

Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.

LEDER AF LEDER

Jeg fremmer udvikling og nytænkning og er aktivt opsøgende i eksterne netværk og i forhold til samfundsudviklingen.

Vi skaber overblik og sammenhæng på tværs af områder og forvaltningen og har fokus på helheden i opgaveløsningen.

Vi udfordrer hinanden både fagligt og professionelt, så vi bruger hinandens kompetencer og kender hinandens praksis.

Jeg understøtter samskabende processer og prioriterer ressourcer til det, når det er nødvendigt.

CHEF

Jeg er åben og lydhør overfor organisationens, omverdenens og borgernes idéer.

Jeg insisterer på samskabende processer og prioriterer ressourcer til det, når det er nødvendigt.

Jeg understøtter tværgående initiativer og inddragelse af borgerne.

DIREKTØR

Jeg skaber råderum for helhedsorienterede løsninger på tværs af forvaltningerne gennem arbejdet i direktionen.

Jeg skaber en samskabende kultur fra det politiske niveau og ud i ledelseskæden.

Jeg er nysgerrig og opsøgende i relevante netværk for at lære og inspireres af andres gode løsninger.

SAMMEN UDVIKLER VI EN BÆREDYGTIG ORGANISATION

FÆLLES

Vi udvikler en dynamisk og lærende organisation, så vi bedst muligt løser kerneopgaven nu og i fremtiden.

Vi er inddragende og engagerede og bidrager til en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

Vi udvikler kerneopgaven gennem samspil og fælles ansvar.

MEDARBEJDER

Vi gør mere af det, der lykkes, og deler den gode fortælling.

Vi er opmærksomme på hinandens trivsel og bidrager til et godt arbejdsmiljø og en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

Jeg er omstillingsparat og bidrager til at skabe de bedste betingelser for løsningen af kerneopgaven.

LEDER AF MEDARBEJDER

Jeg sikrer, at mit område har de rigtige kompetencer og kvalifikationer ift. opgaverne nu og i fremtiden.

Jeg går forrest i det tværgående professionelle samarbejde og viser værdien af et fælles ansvar for opgaveløsningen.

Jeg tager ansvar for trivslen og det gode arbejdsmiljø og skaber en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

LEDER AF LEDER

Jeg sikrer udviklingen af en god opgaveløsning og et godt arbejdsmiljø gennem ledelse af ledelsesteamet og samarbejdet i MED-systemet.

Jeg skaber en samarbejdskultur i ledelsen baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

Jeg er omstillingsparat og tager ansvar for at skabe de bedste betingelser for løsningen af kerneopgaven.

CHEF

Jeg understøtter transparente beslutningsprocesser kendetegnet ved tillid og dialog på alle niveauer.

Jeg er optaget af at dele succes historier, for at skabe rum for udfoldelse af organisationens udviklingspotentiale.

Jeg tager ansvar for trivslen og det gode arbejdsmiljø.

Vi sikrer, at den rette struktur og organisering er tilstede, for at udvikling kan ske på tværs af organisationen.

DIREKTØR

Jeg har en åbenhed og lydhørhed overfor erfaringer, succes historier, dilemmaer og udfordringer fra praksis.

Jeg tager ledelse af og skaber sammenhæng i ledelseskæden fra det politisk udvalg og ud til medarbejderne.

Jeg understøtter organisationens og ledelseskædens kontinuerlige kapacitetsopbygning.

Jeg tager ansvar for trivslen og det gode arbejdsmiljø og skaber en samarbejdskultur baseret på tillid, dialog og arbejdsglæde.

DEN NYE SYNTSE

Hvordan leder vi den offentlige sektor, så vi kan blive ved med at levere samme eller bedre velfærd i en tid med færre ressourcer, stigende krav og øget kompleksitet?

Den Nye Syntese for offentlig værdiskabelse giver et svar på dette og udfordrer den måde, vi traditionelt tænker om den offentlige sektor.

Modellen beskriver, hvordan de fire perspektiver – Compliance, Performance, Emergens og Resiliens alle er lige vigtige og helt centrale for, at den offentlige sektor fremover kan lykkes med sine opgaver og de stigende forventninger, der er fra borgerne.

Den Nye Synteses udforsker og beskriver:

- Hvordan offentlige myndigheder, borgere og lokalsamfund kan samarbejde og dele ansvaret om at skabe velfærd med lavere omkostninger for samfundet (Emergens).
- Hvordan vi kan skabe og opbygge en robust organisation (Resiliens).
- Hvordan de offentlige myndigheder skal have styr på driften (Compliance) og fortsat skal effektivisere, optimere og styrke resultaterne (Performance).

En offentlig organisation, der kun arbejder med Compliance og Performance, vil over tid få svært ved at klare udfordringerne. Men hvis man også fokuserer på Emergens og Resiliens, bliver der flere muligheder for at handle. Dette arbejde kræver dog også et nyt syn på borgerne og deres rolle.

Budskabet til lederne, medarbejderne og politikerne er altså: Sørg for at have alle fire strategiske fokusområder på bordet i strategi og opgaveløsningen. På den måde kan I finde nye og bedre løsninger.

Vil du vide mere om Den Nye Syntese?

Læs bogen:

“Den Nye Syntese for offentlig værdiskabelse i det 21. århundrede” af Jocelyne Bourgon og Kristian Dahl (Dansk Psykologisk forlag, 2017)

Tjek linket:

<https://lead.eu/vidensunivers/viden-organisationsudvikling/ny-syntese>

Se videoen:

<https://www.youtube.com/watch?v=DrSxbzaLT-4>





Hjørring Kommune

Hjørring Kommune
Børne- og Undervisningsforvaltningen
Springvandspladsen 5
9800 Hjørring
Telefon 72 33 33 33
hjoerring@hjoerring.dk
www.hjoerring.dk