



Folkevalgtprogrammet

Lederrollen – fra debatt til dialog, innovasjon og omstilling





Bilde: by Abbie Togstead (@abbielouise29)

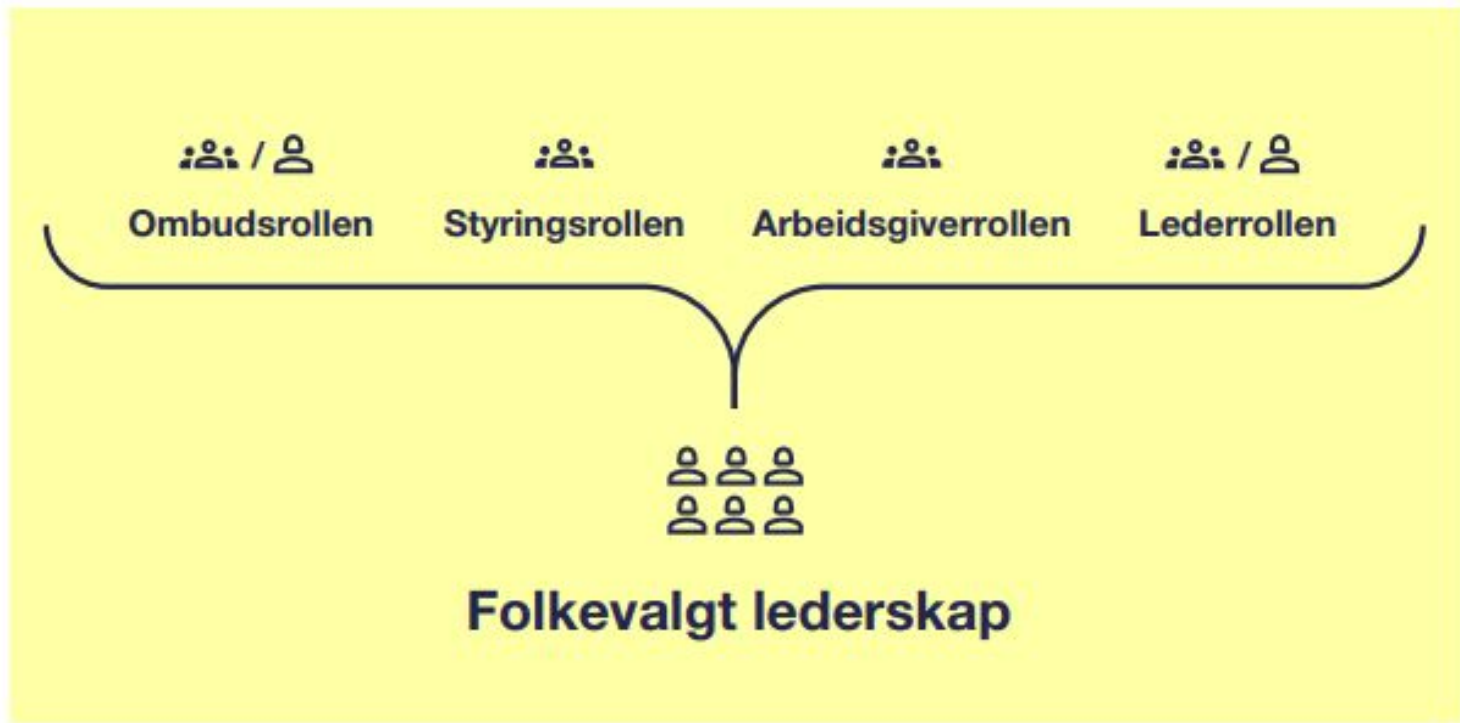


Balansekunst

- Ombudsrollen
- Styringsrollen
- **Lederrollen**
- **Arbeidsgiverrollen**



Folkevalgtes roller - rollebevissthet



Figur 3. De folkevalgtes roller. Rollene utøves både individuelt og av kollegiet.



Arbeidsmiljøloven § 4-1. Generelle krav til arbeidsmiljøet

(1) Arbeidsmiljøet i virksomheten skal være fullt forsvarlig ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd.



Arbeidsmiljøloven § 1-1 - lovens formål

- A) - grunnlag for en **helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon**
 - **full trygghet** mot fysiske og psykiske skadevirkninger
 - i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet,
- B) - sikre **trygge ansettelsesforhold og likebehandling** i arbeidslivet
- C) - legge til rette for et **godt ytringsklima** i virksomheten
- D) - legge til rette for **tilpasninger** i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon
- E) - gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i **samarbeid med arbeidslivets parter...**
- F) - bidra til et **inkluderende arbeidsliv**



Refleksjon om arbeidsmiljø

1. Hvordan kan vi som folkevalgte med øverste arbeidsgiveransvar bidra til at kommunens medarbeidere har et forsvarlig arbeidsmiljø og en helsefremmende arbeidsplass, utover å delegere ansvar til ledere i linjen?
2. På hvilke arenaer/ i hvilke møter må vi være bevisst på arbeidsmiljøet?



PAUSE



Hva er ledelse?

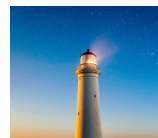
-fra helter og idealer til relasjoner, dialog og samspill



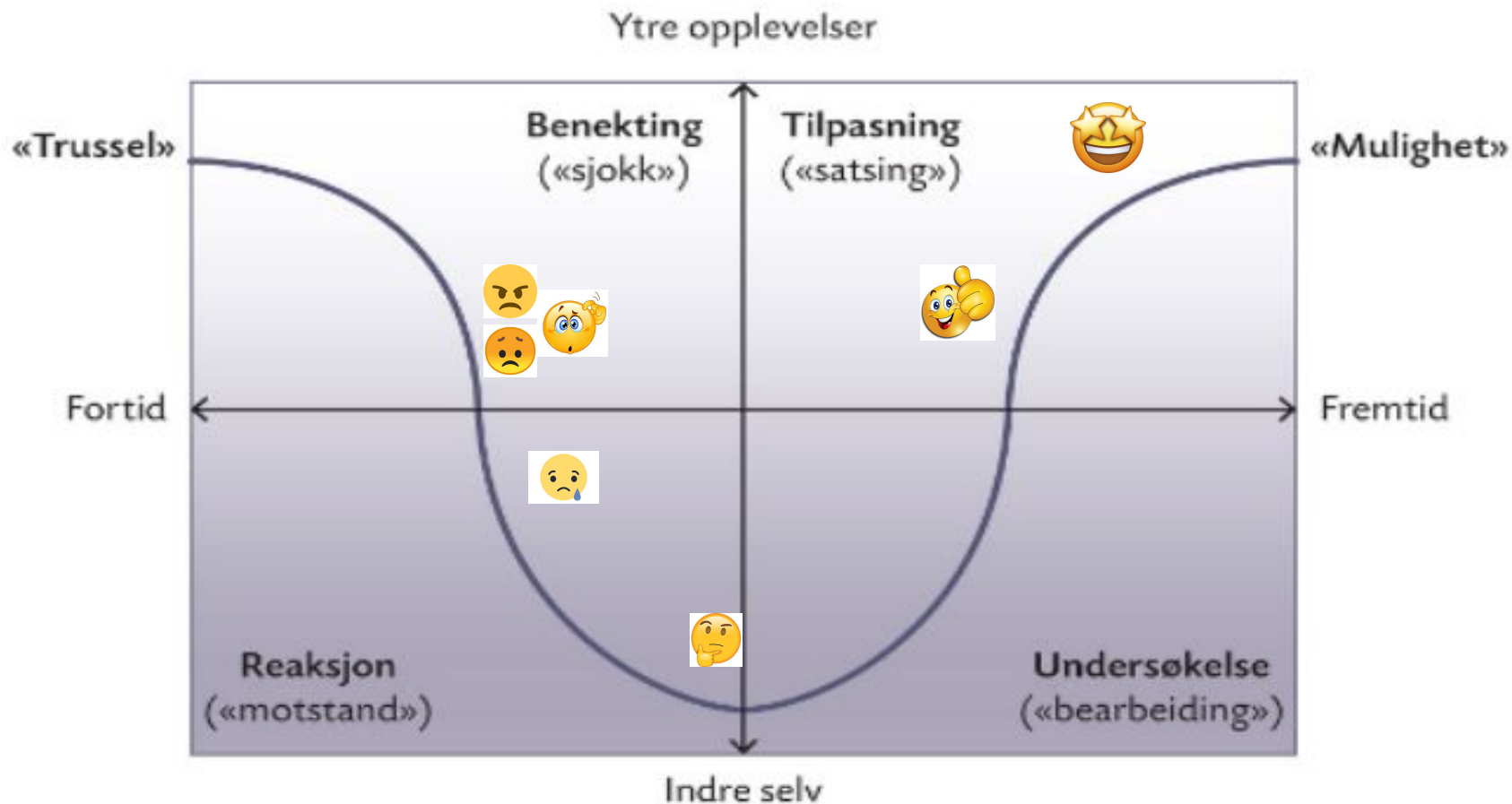
Ny kurs - ledelse av innovasjon og omstilling

- Forstå hvorfor
- Se sammenheng fortid, nåtid og fremtid
- Klima, kultur og identitet
- Skape sammen

→ Mening, mestring og motivasjon



Reaksjoner ved endring



Verdier

Idealer

Lojalitet

Risiko, tap



**M
O
T
S
T
A
N
D**



Fra valgdebatt til ledelse og dialog

Kommunikasjonstrappa



En kultur basert på åpenhet og tillit

“Åpenhet er en forutsetning for å skape tillit.

Det handler om åpenhet innad i kommunen, mellom dere folkevalgte, mellom dere og administrasjonen og utad mot lokalsamfunnet”



(“Tillit”, KS folkevalgtprogram)



Psykologisk trygghet

«I et klima med psykologisk trygghet føler folk at de kan stille spørsmål, uttrykke bekymringer og ideer uten frykt for personlige konsekvenser»

(Edmondson og Daley, 2020)



Refleksjon om dialog og trygghet

1.Hvor er våre arenaer for

a) debatt, b) dialog og samhandling, c) utvikle relasjoner?

2.Hvordan kan vi som folkevalgte bidra til et trygt klima,
dialog og samhandling i hele kommuneorganisasjonen?

3.Hva kan vi gjøre selv for å ha trygt klima i eget utvalg og
i kommunestyret?



PAUSE



Barrierer for omstilling/innovasjon i offentlig sektor

Forskning og kunnskapsgrunnlag viser til barrierer for omstilling og innovasjon i offentlig sektor:

- Ineffektiv administrering av prosesser
- Motstand, manglende støtte fra organisasjonsmedlemmer
- Manglende ressurstilgang (tid, finansiering, kompetanse)
- Rigid organisasjonsstruktur
- Manglende kompetanse og ferdigheter
- For mye top-down beslutninger og mikroledelse



Påvirke, engasjere, skape mening

- **Legge til rette for systematisk samhandling**
- **Lytte til kritiske stemmer**
- **Fortelle historier/narrativ - skape mening**
- **Forsterke identitet og kultur**
- **Samhandling**
- Lytte til hva som er viktig for medarbeidere, som de er redde for å miste og hvorfor
- Bruke medarbeideres kompetanse til å utforske nye løsninger/muligheter
- Mestring i arbeidsoppgaver



Kultur og klima for omstilling og innovasjon

- **Oppmuntre til ideer og risiko**
- **Trygghet til å foreslå idèer, eksperimentere/teste, feile, lære**
- **Kommunikasjon på tvers**
- **Støttende ledelse**
- **Åpenhet og evne til konfliktløsning**
- Medarbeidere som deltar og medvirker
- Utviklende arbeidsgrupper: mangfold, konstruktive utfordringer
- Autonomi (frihet og selvstendighet) til å utføre arbeidsoppgaver
- Ressurser: tid, penger, kompetanse
- Kontroll: et hinder for innovasjon





Mestringsklima



Fleksibilitetsvilje



**Relevant
kompetanseutvikling**



Prososial motivasjon



Indre motivasjon

Være NÆRE

Vi gjør hverandre gode og vil hverandre vel

Vi finner de beste løsningene sammen



Mestringstro



Autonomi



Kompetansemobilisering



Rolleklarhet



**Mestringsorientert
ledelse**

Felles suksessfaktorer for nærvær, kompetanseutvikling, innovasjon og omstilling:

- Psykologisk trygghet
- Medvirkning, samhandling
- Mestring
- Autonomi
- Utvikle og anvende kompetanse
- Støtte fra leder og kolleger
- Rolleklarhet, tydelige mål og forventninger



Fortellingen om Larvik

1. Hva er du stolt av ved Larvik kommune som samfunn og som arbeidsplass?
2. Hva kjennetegner Larvik kommune i 2040?





Være NÆRE

- Vi gjør hverandre gode og vil hverandre vel
- Vi finner de beste løsningene sammen

“ “ *Tillit gir oss kapasitet til å tro vel, lytte og handle.*

Tillit gir oss mot til å gi fra oss makt og til å utforske nye måter å løse samfunnsoppdraget vårt på, i dialog med våre innbyggere, næringsliv og nabokommuner.

Tillit kan være et konkurransefortrinn, fordi det gir oss muligheter til å jobbe enda mer ubyråkratisk og effektivt.

“ “ (...) for meg er ledelse en relasjon.

(...) vi har forstått ledelse som det å
skape resultater og ikke som en
hierarkisk øvelse.

Takk for i kveld!

Vi gleder oss til 3.4.24 - Arbeidsverksted for Larvikslaget:
Hvordan bygge tillit, lede utviklingsarbeidet, sikre mest mulig effektiv forvaltning
og et godt arbeidsmiljø? Med Nikolai Winge

