



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Ambitionen med Den Attraktive Organisation

*“Hvordan kan vi gennem investering i social kapital fremme kvalitet i arbejdet med kerneopgaven, samarbejdet og helhedstænkningen i hele organisationen, så vi får en attraktiv organisation for alle interessenter?”*





**Høje-Taastrup  
Kommune**



## Den Attraktive Organisation

# Attraktiv for hvem og hvorfor?



## Den Attraktive Organisation

- måske er der en sammenhæng??

- Hvis organisationen ikke er attraktiv for **ejerne** – stiger presset / kravene
- Hvis den ikke er attraktiv for **kunderne** – falder efterspørgslen og organisationen kan blive truet på sin eksistens
- Hvis organisationen ikke er attraktiv i **offentligheden** – er der risiko for mindre værdi i forhold til markedsværdi, nye medarbejdere etc.
- Hvis organisationen ikke er attraktiv for **medarbejderne** – er der risiko for mindre trivsel, høj personaleudskiftning, mindre produktivitet



# At arbejde i forhold til en retnina

- **Missionen** ("Hvorfor er vi her?")
- **Visionen** ("Hvad er vores drøm - Hvad vil vi?")
- **Målene** ("Hvad skal der gøres?")
- **Strategien** ("Hvordan og hvornår skal måler realiseres?")
- **Organiseringen** ("Hvordan placerer vi os i forhold til hinanden?")
- **Kompetencefordelingen** ("Hvem kan gøre hvad?")
- **Værdigrundlaget** ("Den organisatoriske grundlov")





# Stenhuggeren og katedralbyggeren...



Hvor er motivationen og engagementet man størst - hos stenhuggeren eller katedralbyggeren?



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Bærende værdier





# Udfordringerne...!

- Med en **stigende foranderlighed og kompleksitet** er vi i stigende grad afhængig af at skabe koordination mellem organisationens mange interesser
- Et stigende pres på **ressourcerne** der betyder, at alle skal have fokus på **effektivitet og innovation**





# Fra mere til bedre

- Større krav – færre oplevet ressourcer
- Flere medarbejdere – færre ledere
- Fra tæt på ledelse – distance ledelse
- Fra 'gøre' til at muliggøre
- Fra styring til involvering



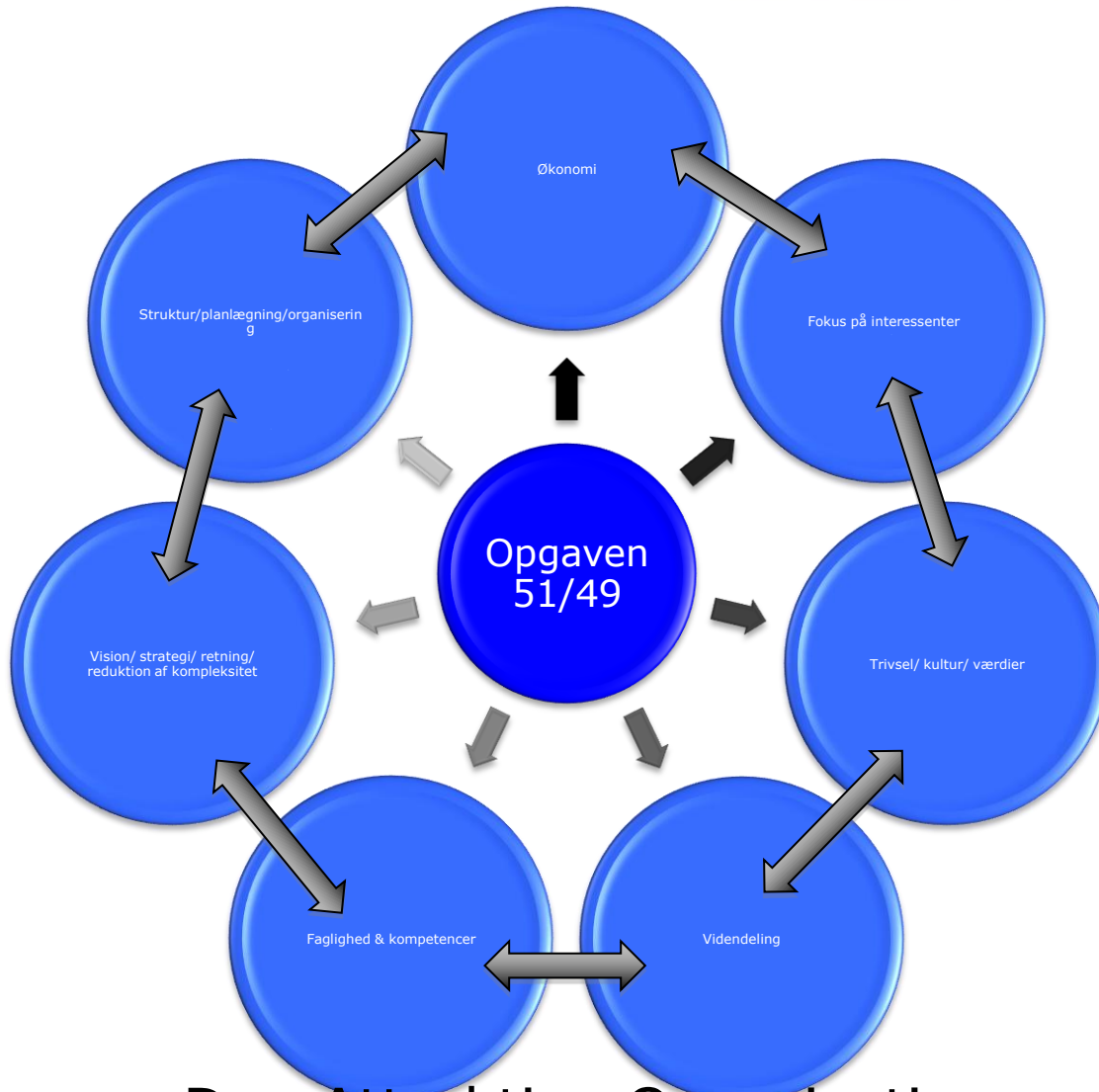




## At gøre sig kompetent i et organisatorisk udviklingsperspe

- At gå fra 'Jeg ved' til 'Gad vide?'
- At gå fra 'Nærsyn' til 'Fjernsyn'
  - At se hvad trends, forskning og idérige kollegaer kan inspirere med
  - At se hvad der rør sig i andre brancher og lande
  - At lytte til egne drømme og ambitioner.
- Konstant udfordre sig selv og hinanden til at tænke og handle bedre
- At vide, at ingen kan være eksperter i alt, og at enhver ekspertise kun kan udvikles i relationer
- At huske at dygtighed kun kommer via træning





Den Attraktive Organisation  
Hvor scorer i bedst



# Den organisatoriske balance

51%

Minimum

At løse organisationens opgave

At skabe merværdi for organisationens primære interessenter

At bidrage til organisationens udvikling

---

49%

Maksimum

At skabe merværdi for sig selv

i forhold til jobindhold og karriereønsker

i forhold til et balanceret arbejds- og privatliv



**Høje-Taastrup  
Kommune**



# Den Attraktive Organisation

## Medarbejderfokus

- Det fysiske arbejdsmiljø
- Det psykiske arbejdsmiljø / trivsel
- Skabe klarhed på opgaven
- Karriereudvikling



Høje-Taastrup  
Kommune



# Et par centrale MacMann Berg tilgange..

- I er alle centrale kultur skabere i organisationen
- Alle handlinger har betydning
- Alle handlinger er logiske – fra deres eget perspektiv
- Vi forstår det, der sker omkring os afhængig af vores konstruktion
- Vi skaber vores kultur og muligheder via vores sprog og adfærd
- Vi er en del af et system
- Anerkendelse er en forudsætning for vækst – menneskeligt og organisatorisk
- Vi har sagt ja til at være en del af den organisation, vi er en del af



Høje-Taastrup  
Kommune



# Forudsætninger for professionelt teamarbejde



- Forskelligheden bruges og deles
- Eget bidrags betydning
- Nysgerrighed, åbenhed og påvirkelighed
- Kultur samskabes
- Anerkendelse forudsætning for udvikling
- Fra synsninger til professionel feedback / feedforward
- Fokus på fremtiden og det vi kan ændre