

Væksthus for Ledelses strategi OK.24

Ledelse spiller en afgørende rolle i forhold til at imødegå de komplekse og hurtigt voksende udfordringer, som kommuner og regioner står overfor. Der mangler personale i mange sektorer, forskellige bundlinjer spiller en større rolle, reformerne står i kø, og både ansatte og borgere stiller krav om og forventer en højere grad af fleksibilitet. Samtidig skaber kunstig intelligens nye muligheder, men giver også nye udfordringer. Væksthus for Ledelse vil bidrage til at klæde chefer og ledere på til at håndtere opgaverne.

Væksthus for Ledelse er et unikt samarbejde mellem KL, Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet om at udvikle og synliggøre god ledelse i kommuner og regioner.

Ifølge aftalen mellem parterne er formålet med etableringen af Væksthus for Ledelse og Lederweb:

- at systematisere og målrette dialogen om ledelse i kommunerne og regionerne, herunder at udvikle og fokusere ledelse som disciplin
- at skabe et forum for drøftelse af fremtidens arbejdsplads og arbejdsformer
- at etablere et udviklingsspor, som parallelt med forhandlingssporet kan udvikle samarbejdsformerne i kommunerne og regionerne
- at etablere konkrete forsøgs- og udviklingsprojekter, der afprøver nye ledelses- og samarbejdsformer
- at formidle og synliggøre parternes arbejde med ledelse.

Det bliver også omdrejningspunktet for Væksthusets arbejde i den nye overenskomstperiode.

Væksthus for Ledelse er et partssamarbejde. I brugerundersøgelser bliver der peget på, at partsamarbejdet er med til at give produkterne legitimitet.

Fælles for Væksthusets arbejde er også, at lederne let kan omsætte den viden, der er indhentet i projektet til refleksion og handling i deres hverdag. Det praksisnære er væksthusets DNA, og formidlingen af projekterne skal gøres så konkret som muligt. Projekterne tager udgangspunkt i det

store arbejde, som lederne i kommuner og regioner udfører, og de lederudviklingsaktiviteter, der finder sted.

I OK-24 forliget mellem RLTN og Forhandlingsfællesskabet samt mellem RLTN og Akademikerne fremgår det, at aftaleparterne i OK-24 ønsker at sætte fokus på arbejdskraftudfordringen i regionerne. Der etableres derfor et Væksthus 4, som skal ses som en midlertidig konstruktion, der gælder for OK-24, og som ledelsesmæssigt understøtter indsatsområderne i "Sammen om udviklingen af regionale arbejdspladser". Det etableres som en styregruppe og vil arbejde for at understøtte de fem indsatsområder, som beskrevet neden for under punktet "1. Arbejdskraftudfordringen: At kunne tiltrække og tilknytte medarbejdere på alle niveauer".

Styregruppen "Sammen om" ønsker at benytte nye metoder og formidlingsformer i projekterne. Den erfaring, de indhenter i projekterne, deler de med de øvrige væksthuse til fælles inspiration.

Pejlemærker for OK.24

Som udgangspunkt laver Væksthuset projekter, der handler om generisk ledelse, og som enten er målrettet alle chefer og ledere eller et bestemt ledelsesniveau. Men det er muligt at gennemføre sektorspecifikke projekter, hvis der er en god grund til det.

Bestyrelsen har følgende 8 pejlemærker som fokuspunkter i OK.24 perioden:

1. Arbejdskraftudfordringen: At kunne tiltrække og tilknytte medarbejdere på alle niveauer
2. Ledelse af fleksibilitet og forventninger
3. Diversitetsledelse og inklusion
4. Lederens egen trivsel
5. Faglig ledelse og ledelse på tværs
6. Grøn omstilling og klima
7. Kunstig intelligens - AI
8. Datainformeret ledelse

Pejlemærkerne skal ses som en angivelse af retning og ikke som en begrænsning på de gode ideer til projekter. Der vil fortsat også være mulighed for, at gode ideer til projekter nyder fremme igennem hele perioden.