



# Strategiske pejlinger 2025

...og gentænkning af  
strategibrev og årsplan

# Hvordan understøtter vi styringsmæssigt bedst de opgaver, der ligger foran os?

- Er strategibrev og årsplaner i den nuværende form måden?



## Strategibrev

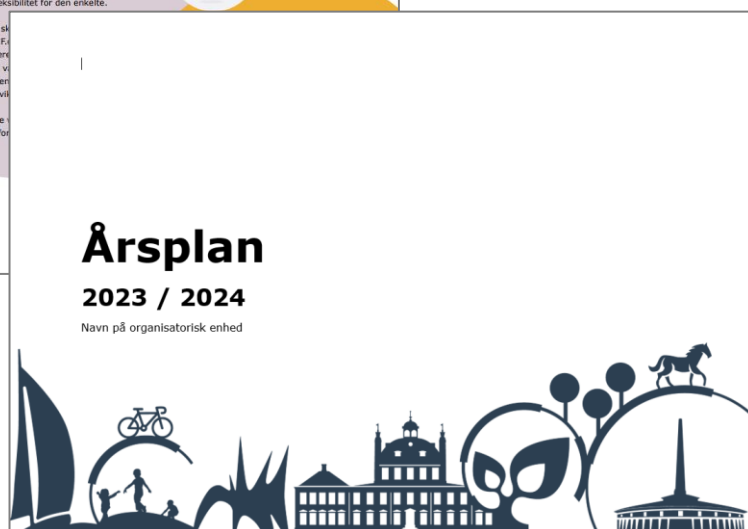
*For statisk – understøtter ikke i tilstrækkelig grad behovet for at sætte retning i en hverdag i forandring*

- Udkommer en gang årligt - kan ikke rumme indsatser / fokusområder der opstår i løbet af året
- 3 fælles temaer som ikke er lige relevante for alle
- Det sætter ikke retning for det rigtige
- Primær fokus er på det fælles – der er ikke tilstrækkelig nærhed på udvikling af kernopgaven

## Årsplaner

*For meget 'one size fits all' – afspejler ikke i tilstrækkelig grad mål og ambitioner på arbejdspladsen*

- Forholder sig nogle gange i for høj grad til strategibrev og de fælles temaer – **kerneopgaven er sekundær**
- Fokus er i nogle planer i høj grad bagudskuende
- Ligger (for) ofte i skuffen – har mindre liv i hverdagen



# Hvad vil vi sætte retning på og hvordan?

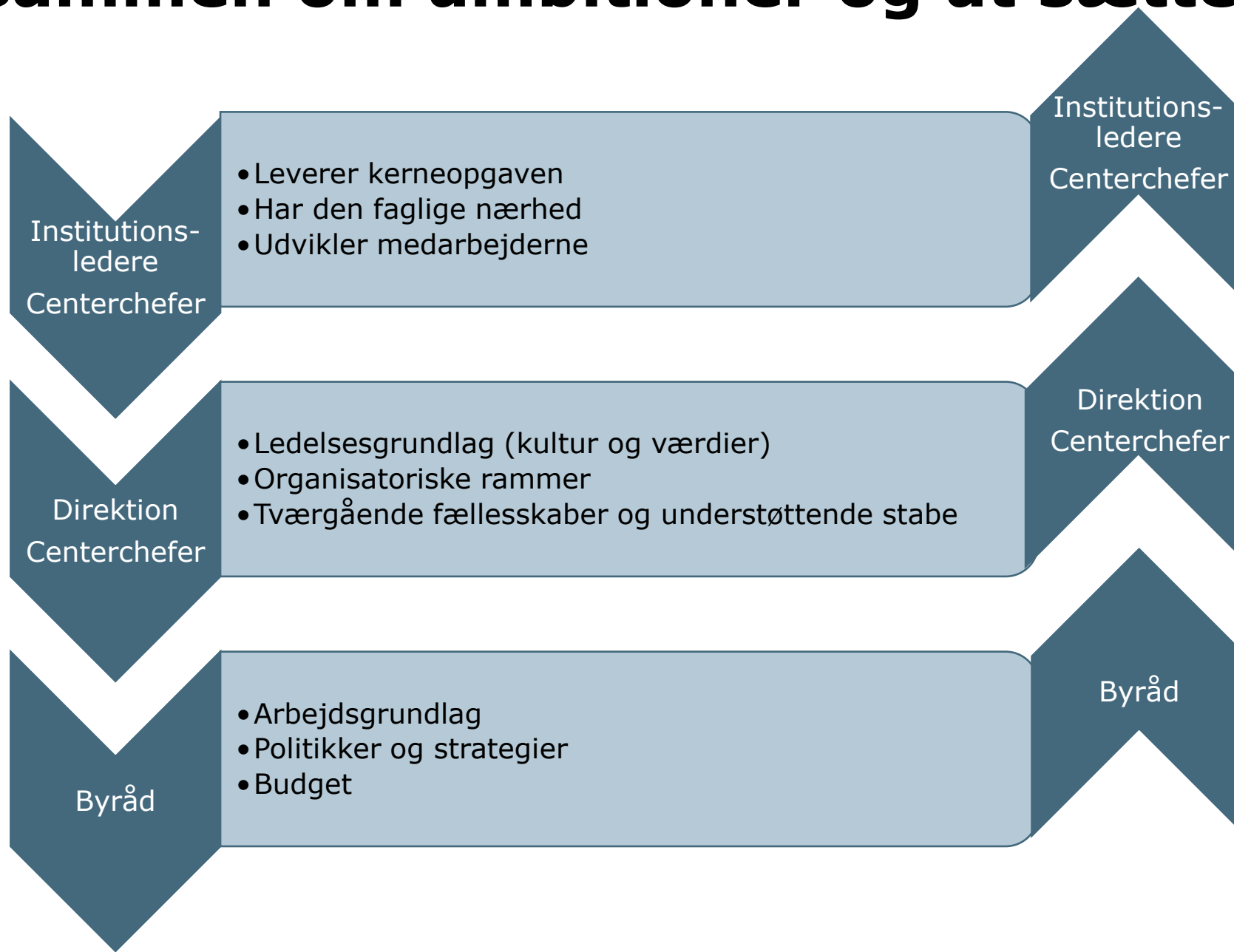


# Hvad er kernen i det vi gerne vil opnå?

Skabe **rum til at reflektere** over vores opgaveløsning:

- Hvad fungerer godt og hvad fungerer mindre godt i dag?
  - Hvordan ser vi krav og lovgivning ændre sig?
  - Hvad betyder ny teknologi for den måde vi leverer opgaven på?
  - Følger vi med borgernes forventninger?
- 
- Hvad stiller det af krav til os i vores ledelse og til udviklingen af medarbejdernes kompetencer?
- 
- Fokus er både at fastholde sikker drift og udvikle opgaveløsningen.

# Vi er sammen om ambitioner og at sætte retning



# Fra årsplaner til strategiplan

Vi dokumenterer hvordan vi vil udvikle kerneopgaven og medarbejderkompetencer

## Rammer og metode

- Strategiplanen skal dokumenteres
- Der er metodefrihed
- Skal udvikles/drøftes med medarbejderne
- Planen skal være aktuel og dynamisk
- Tidsplan aftales med afsæt i årshjul

# Fra strategibrev til strategiske samtaler

## Formål

En fælles plan/retning for den strategiske udvikling af kommunen og vores opgaveløsning

## En samtale med strategisk fokus

### Udvikling af kerneopgaven:

1. Hvad skal vi lykkes med?
2. Hvad vil vi udvikle/forandre/fastholde?
3. Hvordan vil vi arbejde med det?
4. Hvem rækker vi ud til i et tværgående samarbejde?

## Rammer

- Mindst en gang årligt
- Tidspunkt tilpasses det lokale årshjul
- Ledelsesteamet er vært
- Forberedelse: strategiplanen sendes forud til centerchef / direktør

### Fast dagsorden

1. Ledelsesteamet bud på de 4 spørgsmål
2. Direktør / centerchef / institutionsleder bidrager med retning og perspektiver
3. "Institutionen" fremlægger tværgående ønsker og løsninger samt gode ideer til det politiske vedr. udvikling af kernopgaven, effektivisering mv.

Udviklings-  
perspektiv

Retning og  
fælles ejerskab

Ledelse opad

### Deltagerkreds planlægges "lokalt"

- Team-/afd.ledere
- Institutionsleder
- Centerchef
- Direktør

# Tværgående Fokus i 2025

Folkeskolereform  
Barnets lov

Beskæftigelses- og  
kontanthjælpsreform

**En ny måde at være kommune på**

2030 plan for børn  
og unges trivsel

Sundhedsreform  
Ny ældrelov

Grøn trepart

Mere innovation og  
retningsorienterede løsninger –  
mindre søjletænkning.

Ledertrivsel

Faglig  
udvikling

**En bæredygtig arbejdsplads**

Mindre bøv

ESG-regnskal

Psykologisk  
tryghed

Fleksibilitet på  
arbejdspladsen

6. Tiltrækning af talent og nye  
medarbejdere

