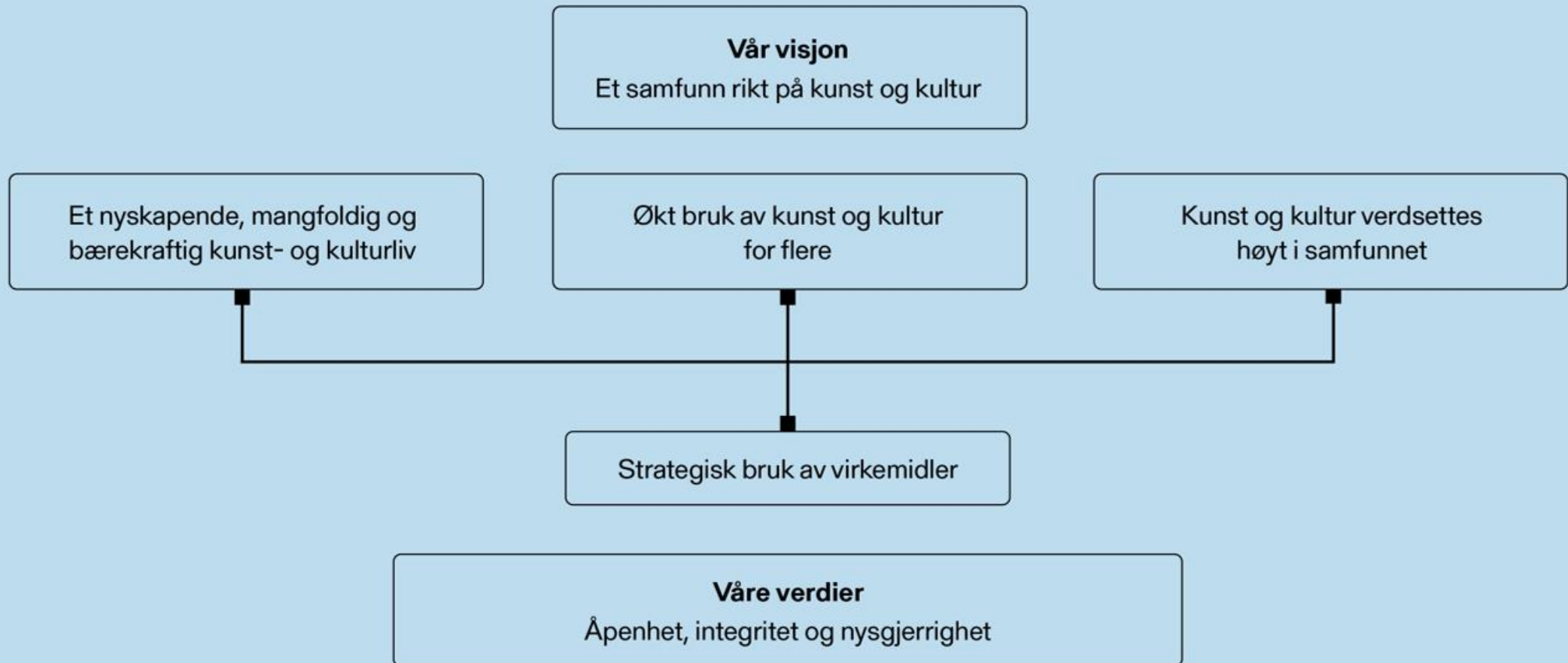


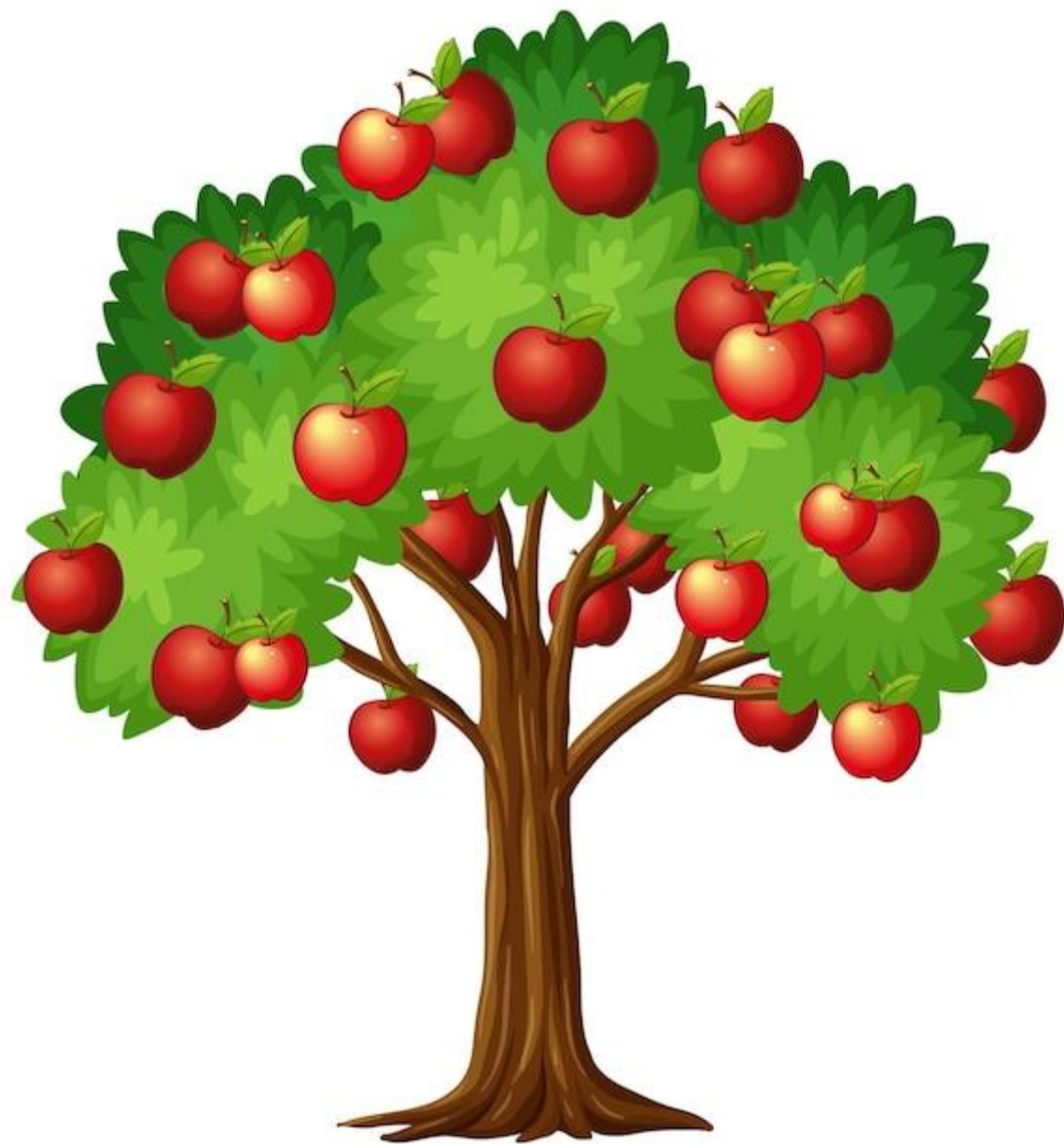
# Erfaringer med lederutvikling i Kulturdirektoratet

# Håp

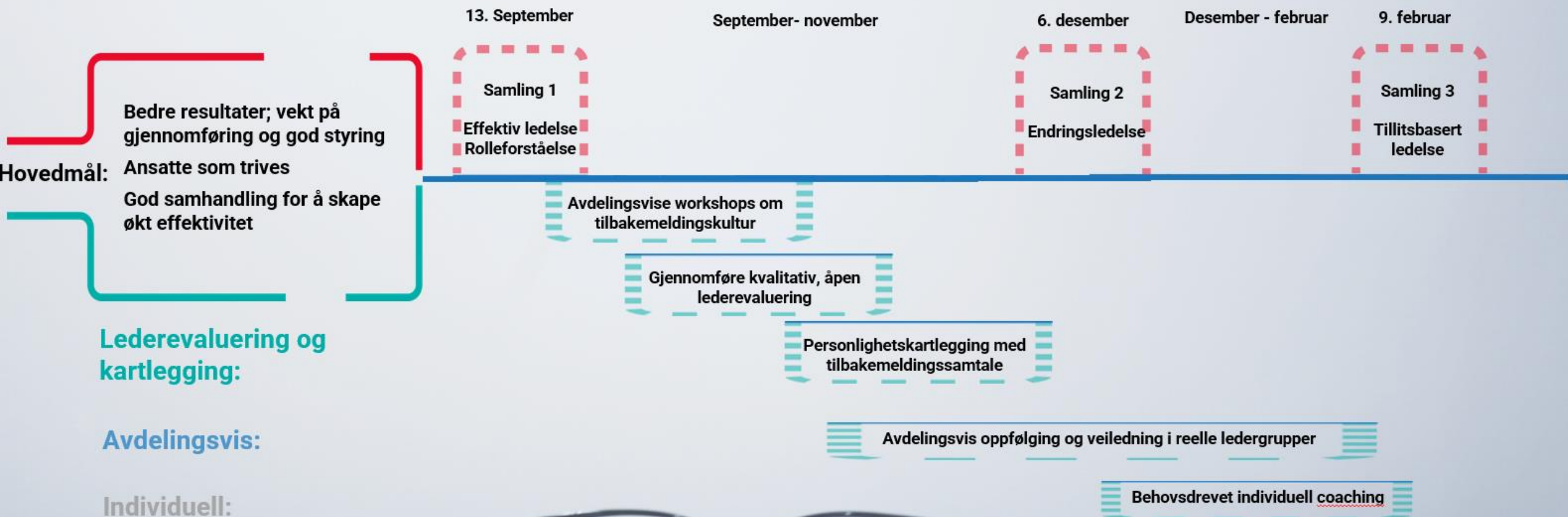
# Klarhet

# Visjonen og målene våre





# Kulturdirektoratets lederutviklingsprogram



# Hva har vi tatt med oss fra lederutviklingsprogrammet?

## Lederadferd



## Motstand?



## Psykologisk trygghet



## Endringsreise

LEWIN	KOTTER
Unfreeze	Etablere en følelse av krise eller nødvendighet
	Etablere en maktposisjon med trydighet for å gjennomføre endringen
	Skape en visjon for endring
	Kommunisere visjon og strategi
Change	Betyndige ansatte til å handle i tråd med visjonen
	Synliggjør kortlektige, positive resultater
Refreeze	Ikke ta sikeren på forhånd - fokus på det som gjøres
	Forankre endringene i organisasjonskulturen

# Hva blir særlig viktig for å lykkes fremover med ledelse generelt og strategien spesielt ?

Ny strategi er landet med direktoratets overordnede mål og operasjonalisert med en rekke initiativ. Spørsmålet er da

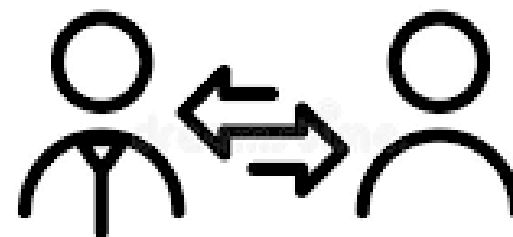
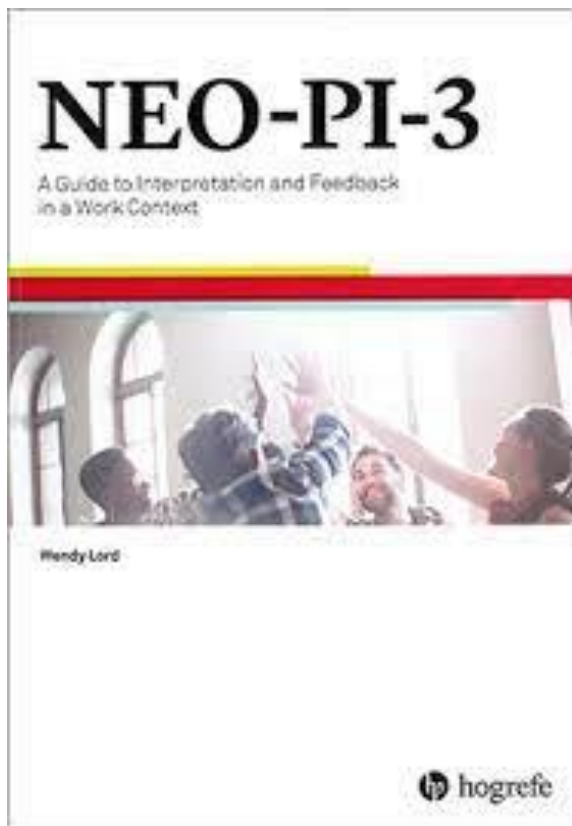
- Hva krever det av organisasjonen?
- Hva krever det i avdelingene?
- Hva krever det av deg som leder?
- Hva krever det av medarbeiderne?

Tabell over alle initiativer

● Initiativer att påbegynt ● Høy virkning, middels kompleksitet

Kulturdirektoratet

Et nyskapende og mangfoldig kunst- og kulturliv	Økt bruk av kunst og kultur for flere	Kunst og kultur verdsettes høyt i samfunnet	Strategisk bruk av virkemidler
Øystein (lead) + Torbjørn	Marcus (lead) + Torbjørn	Mål 3 - Nina (lead) + Maryam	Mål 4 - Yngve (lead) + Øystein
1.1 Forsterke mangfold i kultursektoren (inkl klarspråk) - Torbjørn + Maryam	2.1 Fremskaffe kunnskap om målgruppers bruk/ikke-bruk - Marcus	3.1 Aktivt delta i den offentlige debatten og synliggjøre verdien av kultur i samfunnet. - Maryam	4.1 Utvikle sekretariatsfunksjonen - Øystein + Nina
1.2 Fremskaffe kunnskap om sektorens effekter og utvikling - Marcus	2.2 Identifisere og dele god og dårlig praksis for å øke tilgjengelighet for eksisterende og nye målgrupper - Marcus	3.2 Finne årsaker til redusert opplutning til offentlig bruk av midler til kunst og kultur - Marcus + Maryam	4.2 Innføre ny systemstøtte (tilskudd og data) - Prosjekt Yngve
1.3 Etablere målbidde og handlingsplan for bærekraft - Nina	2.3 Implementere handlingsplan basert på innsikt om målgruppers bruk/ikke-bruk - Øystein + Torbjørn + Nina	3.3 Etablere målbidde for direktoratets fremtidige innovasjonsplattform - Nina	4.3 Se virkemidlene i sammenheng for å sikre økt måloppnåelse - Prosjekt Yngve
1.4 Utvikle Kulturdirektoratets internasjonale rolle - Nina			4.4 Videreutvikle årsgjennomganger og andre kunnskapsprodukter fra deskriptiv beskrivelse til analyser og anbefalinger - Marcus
1.5 Fremtidens kulturelle møteplasser - Torbjørn			4.5 Etablere godt samarbeid mellom store private og offentlige finansieringskilder for kultursektoren - Torbjørn
1.6 Veiledning og brukerdiallog; utrede fremtidig organisering, metode og prosesser - Prosjekt Nina			4.6 Differensiert og kriteriebasert saksbehandling - Øystein + Torbjørn + Nina (prosjekt)
1.7 Nye nettsider - Prosjekt Maryam			4.7 (Evt) Innføre porteføljestyring - Prosjekt Yngve





Mer

Mindre

Starte

Beredskapstrening

HMS-opplæring

Hovedavtalen



Medarbeidersamtale

Evaluering

Refleksjon over praksis

## Ledergruppens fungering – fra «Effektive ledergrupper»

1. Det er enighet om ledergruppens funksjon, formål og saker
2. Vi har effektive ledermøter
3. Vi er et samkjørt team, ikke bare en samling enkeltledere
4. Vi har stor psykologisk trygghet
5. Vi har åpen refleksjon over egen fungering

Score 1-5



## Ledergruppens formål – fra «Effektive ledergrupper»

Styringsorgan

Beslutningsorgan

Gjennomføringsorgan

Koordineringsorgan

Endringsorgan

Rådgivnings- og støtteorgan

1. **Sette overordnet retning.** Være et styringsorgan, identifisere strategiske utfordringer, utarbeide eller oversette overordnede mål og strategier og gjøre overordnede prioriteringer og veivalg.
2. **Øke kvaliteten på beslutningene som blir tatt.** Viktige beslutninger blir grundig og bredt diskutert
3. **Øke sjansen for at beslutningene blir gjennomført.** Diskutere utfordringer som vil oppstå når beslutningene skal gjennomføres.
4. **Bidra til enhetlig fungering.** Sikre at vi er godt koordinert og samkjørt, unngå suboptimering
5. **Identifisere og initiere endringer.** Identifisere hvor det er behov for endringer. Vi diskuterer jevnlig hvordan hver enhet presterer
6. **Skape trygge og kompetente ledere.** Rådgiver og støtte for hverandre

# Håp

# Klarhet