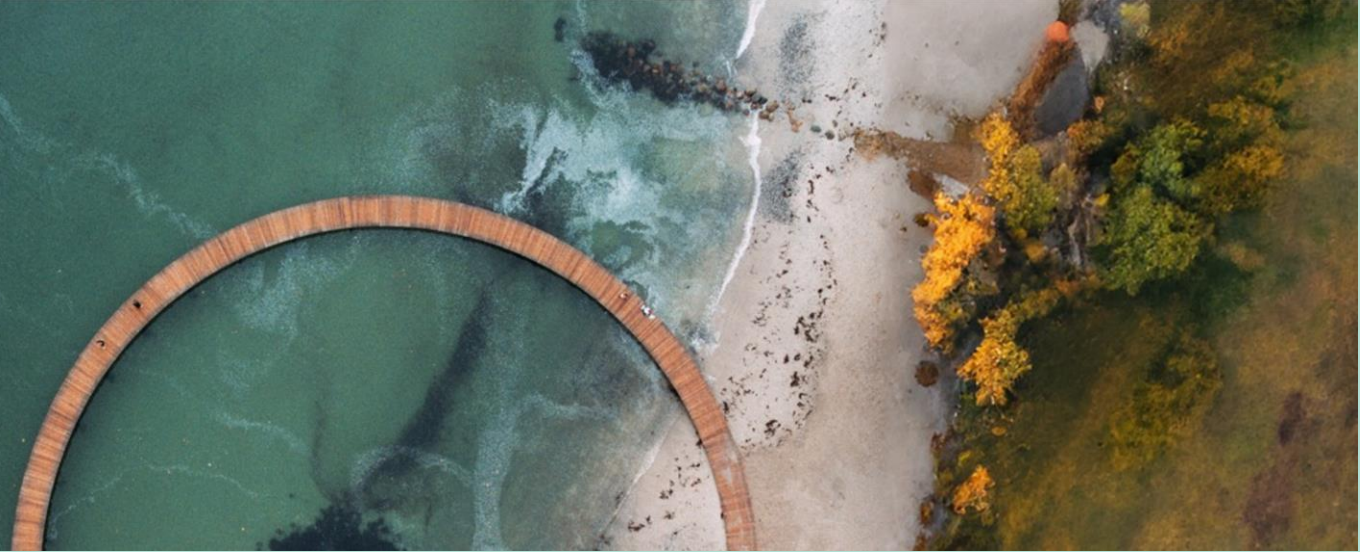


Vi bevæger Aarhus



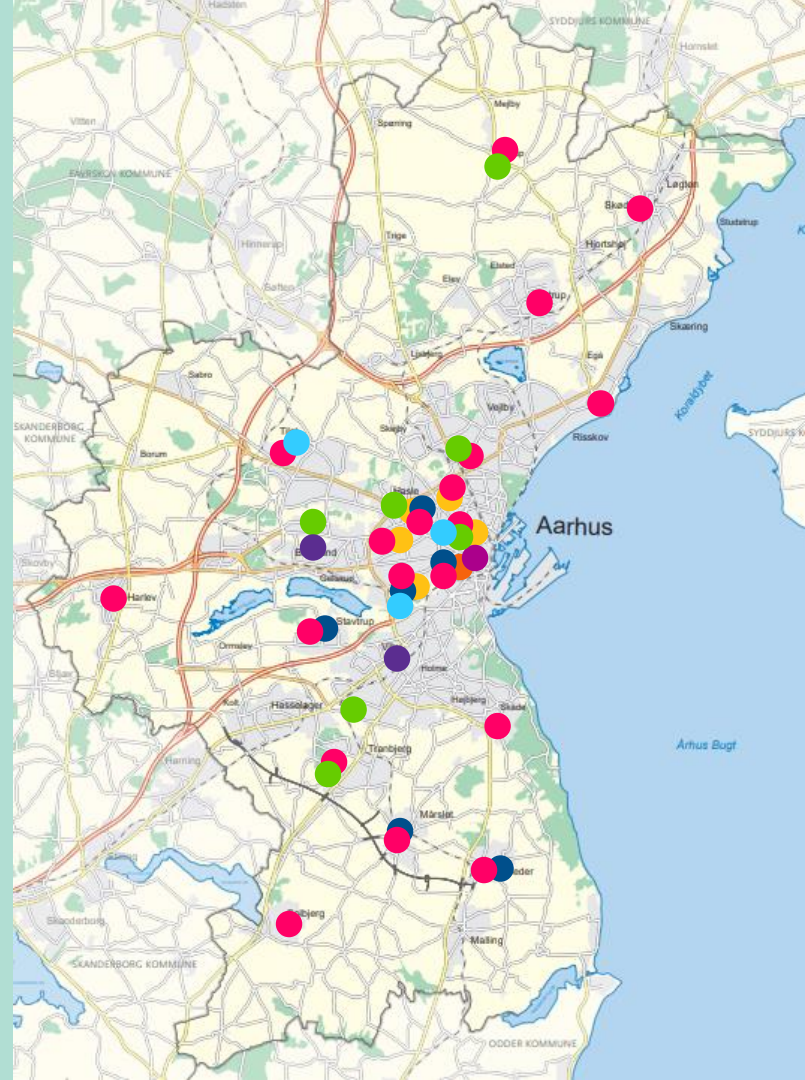
Kultur og Borgerservice Aarhus Kommune

Aarhus Musikskole møder i sæsonen

ca. 2500 unikke elever i fritidsundervisningen
ca. 3500 i folkeskole-, specialskole- og
institutionsundervisning

20 undervisningssteder

ca. 120 ansatte





Medbestemmelse løfter unges trivsel på arbejdspladsen

Indflydelse på den daglige dont har potentielt betydning for, hvor mange sygefraværsdage unge medarbejdere har, viser nyt studie. Forsker opfordrer arbejdspladser til at gøre plads til de unges stemmer. I bund og grund handler det om at blive set og lyttet til, siger hun.

Sigge Rasth Pedersen
Ritzau

Efter sommerferien strømmer en ny flok unge mennesker ud på landets arbejdspladser.



ne undersøgelse og forskningen generelt at man ikke kan sætte en parentes om de grundpsykologiske behov, mens vi er på arbejde. De er lige så vigtige, når vi går på arbejde, som når vi lever vores øvrige liv, siger hun.

Malene Friis Andersen skelner i sin forskning mellem forskellige former for arbejdsindflydelse, som rummer forskellige behov hos medarbejderen.

De to primære typer er opgaveorienteret indflydelse og relationsorienteret indflydelse.

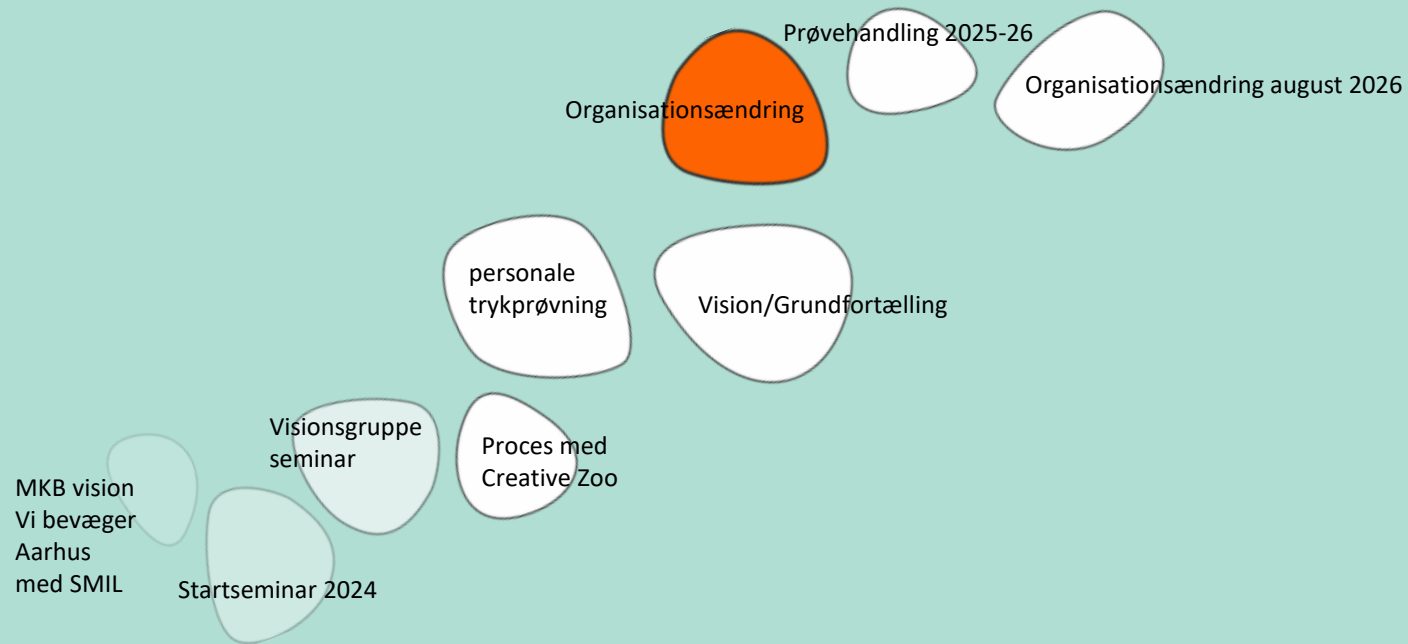
Den første handler om at være med til at beslutte, hvilke opgaver der skal op- og nedprioriteres, og hvordan og hvornår de bedst løses.

Når den form for medbestemmelse er til stede, øges det chancen for, at man som medarbejder leverer et godt stykke arbejde, hvilket i sig selv fremmer trivsel.

Nummer to - den relationsorienterede indflydelse - handler om, at man føler en

Ansøgere til stillinger i Aarhus Musikskole maj 2023-





<https://www.aarhusmusikskole.dk/om/grundfortaelling/>

... hvor fællesskabet og
samspillet er udgangspunktet.

... hvor legen, kreativiteten og
vildskaben altid spiller med.

... hvor vi skaber musik,
fra bunden, sammen.

... hvor vi er tæt på alle. Geografisk
talt og menneskeligt set.

... hvor vi tager afsæt i
mennesket.

... hvor vi gør dem, der kan og vil
noget mere, til endnu mere.

... hvor vi optræder for at vække
følelser i andre. Først og fremmest.

... hvor vi vækker glæden
for musikken. For livet.



GENTÆNK PRAKSIS



Områdeorganisering





Gruppe talk 10 min.

Er der elementer i cirkelorganiseringen som I finder:

- Spændende?
- Udfordrende?
- Relevante for egen praksis?

Medledelse

Fælles retning & bæredygtige prioriteringer I en Teal-organisation styres man af et "evolutionært formål" frem for rigide strategiske femårsplaner eller KPI'er. Det betyder, at arbejdsfællesskabet skal have et klart **fælles formål - et fælles tredje**, som alle føler ejerskab for. I hverdagen oversættes dette til en fælles retning, hvor de daglige prioriteringer styres af arbejdsfællesskabets formål frem for individuelle dagsordener.

Medledelse er en samarbejdsform, hvor teams er centrale for at løse og udvikle arbejdsopgaven og får størst mulig indflydelse og autonomi.

De seks principper bygger på forskningsresultater og undersøgelser. Gennem de seks principper stræber medledelse mod at udvikle arbejdspladser, der respekterer mennesker, gør arbejdsfællesskaber til udgangspunkt for sund kultur og effektiv opgavevaretagelse og sætter organisationer i stand til at forfølge deres overordnede formål bedst muligt.

1. At fordele magt balanceret, så ingen føler sig magtfuldkomne, og ingen føler afmagt

2. At prioritere fælles formål over enkeltpersoners præferencer

- De fleste er i udgangspunktet internt motiverede – dvs. drevet af mere universelle menneskelige behov som behovet for at have kontrol over sit eget liv, for at høre til, for at kunne bidrage og for at være en del af noget, der er større end en selv.

3. At sikre individets deltagelse, medbestemmelse og oplevede kompetence

- Motivation bevares og styrkes, når vi oplever at kunne være aktive deltagere i et arbejdsfællesskab (høre til), når vi har medbestemmelse (autonomi) og oplever at være kompetente bidragsydere (bidrag).

4. At styrke arbejdsfællesskaber og deres duelighed

5. At fremme psykologisk tryghed

Indsigterne og antagelserne bag er:

- Arbejdsfællesskaber fungerer bedst, når der er balance mellem psykologisk tryghed i teamet og klarhed over krav.

6. At sikre udvikling gennem handling

Indsigterne og antagelserne bag dette princip er:

- Forandring, udvikling og læring sker gennem handling og refleksion over handling.



Medledelse er:

En ledelsesform der bryder med traditionel hierarkisk tænkning.
Giver medarbejdere og de arbejdsfællesskaber, de indgår i, mere medbestemmelse.

Medledelse har ingen deadline, men er en konstant udvikling og forandring af organisationen og medarbejdere.

Mette Aagaard

Autonomi til beslutningstagning i teamet

Medledelse er noget andet end selvledelse, som udelukkende har fokus på individets ledelse af sig selv.
Medledelse handler derimod om at give områdecirklerne autonomi, så de har mandat til at træffe beslutninger.

Medledende cirkler uden en chef for bordenden

Alle er ligeværdige i cirklen.
Cirklen har derfor også som et focus, at alle skal komme til orde og have mulighed for at handle.



- til det bruger vi 5 fingRe modellen

RESSOURCER



RELATION



ROLLER



RETNING



RAMMEN



ROLLER

Relation til nærmeste leder

Overgang til medledelse betyder ikke,
at den nærmeste leder forsvinder,
men ledelses rollen ændres.

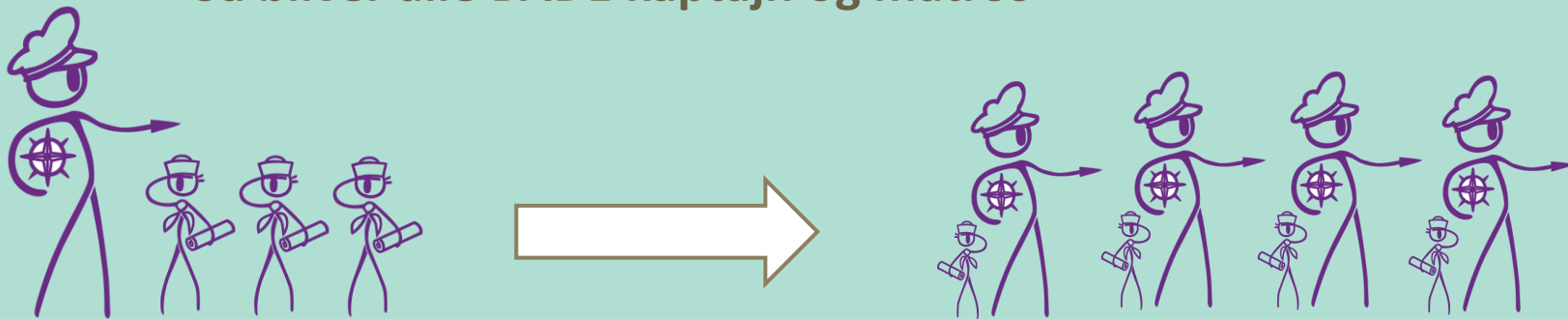
*Hvem tager hvad?
Hvem kan hvad?
Hvem går forrest?
Hvordan lærer vi sammen?
Hvordan skaber vi forandringer?*

Ledelsen bliver i højere grad facilitering, strategisk sparring og sparingspartner.

Det kræver, at cirklerne har en klar forståelse af ledelsens nye rolle, mandat og opgaver.

Og deres egen og cirkelens nye rolle i forhold til ledelsen.

Så bliver alle BÅDE kaptajn og matros



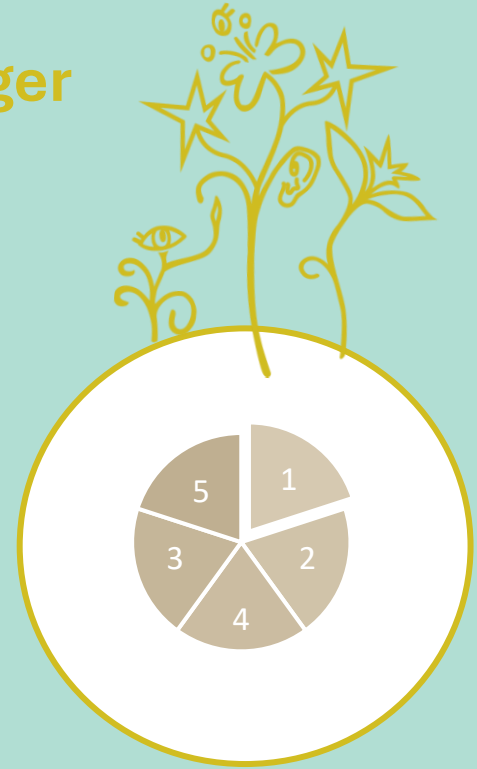
RESSOURCER

Bæredygtige prioriteringer

Det er vigtigt, at fællesskabet foretager bæredygtige prioriteringer, hvor ambitionerne tilpasses **de reelle samlede ressourcer**.

Og samtidigt kommer så mange børn og unge til gode som muligt.

Et team er altid 100% i forhold til opgaven



RAMMEN

Den store ramme

+ den konkrete opgave ramme:

Tidspunkt, sted, hvem, hvad, hvor.

Medledelse kræver mere disciplin end traditionel ledelse.

Når der ikke er en chef for bordenden til at skære igennem, må cirklen betjene sig af **klare beslutningsprocesser**.

Det kræver også en høj grad af diciplin at følge op på de beslutninger, der træffes, så de bliver efterlevet.

Eksperimenter skal struktureres klart og tydeligt og evalueres.



Cirkelmøde struktur



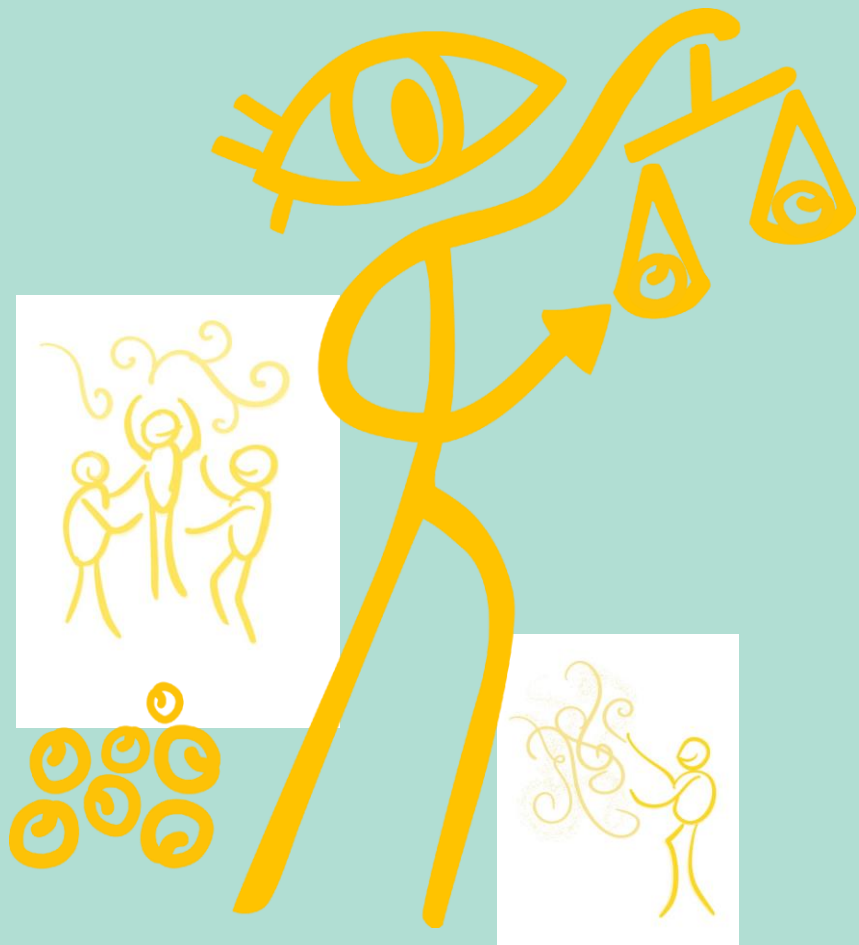
1 Man starter med et kort check-in
hele vejen rundt i cirklen.

2 Dagsorden besluttet
med samtykke fra alle.

3 Alle skal høres.

4 Beslutninger træffes ud fra samtykke
- ikke konsensus.

5 Alle beslutninger nedfældes
i en logbog som alle cirkelmedlemmer har
adgang til og kan skrive i.



SAMTYKKE om opgave

Tjekliste

Er alles idéer blevet hørt?

Har vi vejet idéerne op imod hinanden?

Følger vi regler og rammer?

Har vi en tydelig plan?

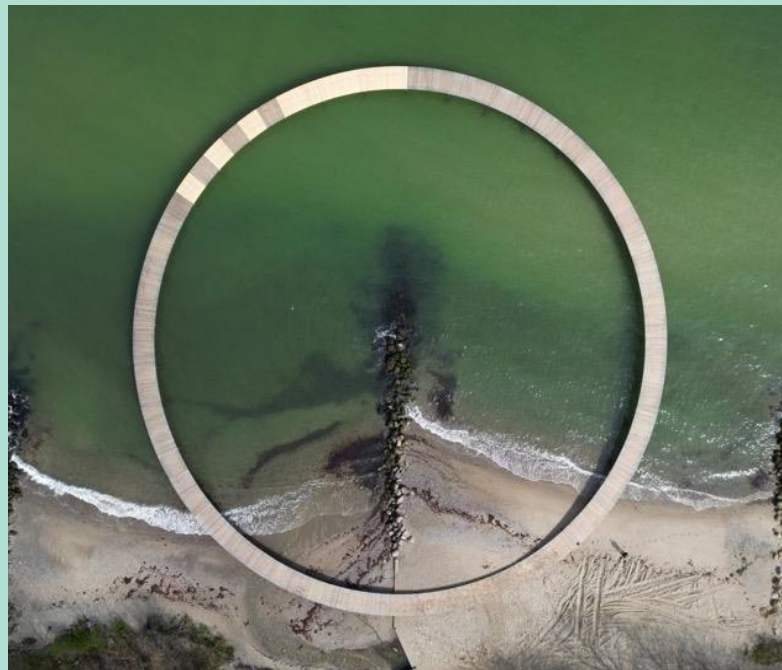
Hvem gør hvad og hvornår



Opgave	Musikskolens ledelse	Områdecirklen
Definering af områdecirkelns opgave	Ledelsesret 	Kan sende begrundede forslag.
Justering af arbejdstid i området, herunder ansættelser og personalerokader mellem ugedage og undervisningssteder.	Ledelsesret 	Kan sende begrundede forslag.
Tilpasning og udvikling af områdets tilbud, så de afspejler musikskolens formål og områdecirkelns opgave.	Kan sætte noget på dagsordenen og/eller redefinere cirkelns opgave 	Opsyn og status. Kan justere og udvikle tilbudssammensætningen inden for eksisterende arbejdstid i området. 
Planlægning og afvikling af fællesaktiviteter: Koncerter, Workshops, omlagt undervisning etc.	-	Medledelse
Igangsættelse af elever og skift af undervisningstilbud til de enkelte elever.	Definerer musikskolens overordnede retningslinjer 	Medledelse
Nyanskaffelser og løbende andre udgifter	Bevilger	Sender ønsker og er tovholder på det praktiske omkring anskaffelse.
Samarbejde med undervisningsstedet omkring undervisningsfaciliteter og lokaler til fællesaktiviteter.	Etablere overordnet samarbejdsstruktur og kan træde til ved behov.	Varetager den daglige kommunikation og drift.
Varetage samarbejde med andre aktører i området.		Medledelse
Kommunikation med områdets elever og borgere		Medledelse

Medarbejder udfordringer i den nye cirkelstruktur

- En mere kompleks hverdag - nye kolleger, samarbejdspartnere
- Usikker på opgaven. Hvad er min / vores opgave?
- Jeg har udviklet noget helt særligt – det ville ikke være sket i den nye cirkelstruktur
- Mine elever vil ikke få det samme som før
- TIMER
- Tydelighed omkring omlægning af undervisningstid og information til forældre
- Der er ikke en leder for bordenden!





Tegn på at det lykkedes, MusikSyd

Det er det bedste der er sket i mit arbejdsliv i mange år.

Vi er begyndt at lægge vores undervisning, så vi er tilstede den samme dag på undervisningsstederne.

Arrangementer på tværs af undervisningssteder og undervisere.

Det er ikke mine elever men musikskolens.

Nye undervisningsformer for aldersgrupper der ellers ikke har sammenspilsmuligheder.

Nye samarbejdspartnere og musikskolen er tilstede lokalt. Mere opsøgende måde end tidligere.