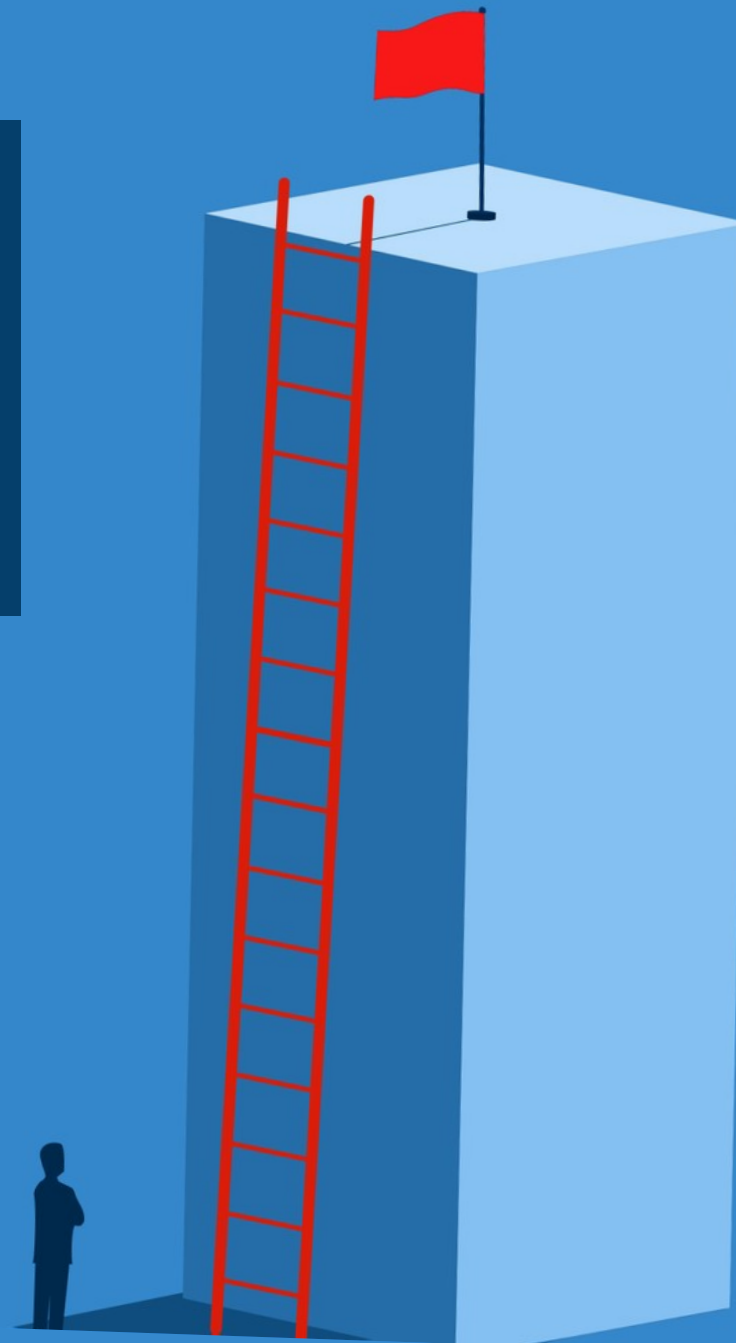


HYBRID OG TILLITSBASERT ARBEIDSHVERDAG

Hvordan styrke leder- og medarbeiderskapet?

Ida Karoline J. Aasland og Hanna Meland

Oslo 21. mars 2025



DSS' KUNDELØFTE



DSS

Sammen for fellesskapet

DSS' FORMÅL

DSS har som formål å levere administrative fellestjenester og sikkerhetstjenester til departementsfellesskapet



Formål med prosjektet





Samarbeid med
og involvering av
tillitsvalgte



Hvilke tiltak som
ble satt i gang



Medarbeiderskap



Se hver enkelt

Lytt

Evalulær

Ha tydelige forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

Fortsett å videreutvikle digital kompetanse



Se hver enkelt

Lytt

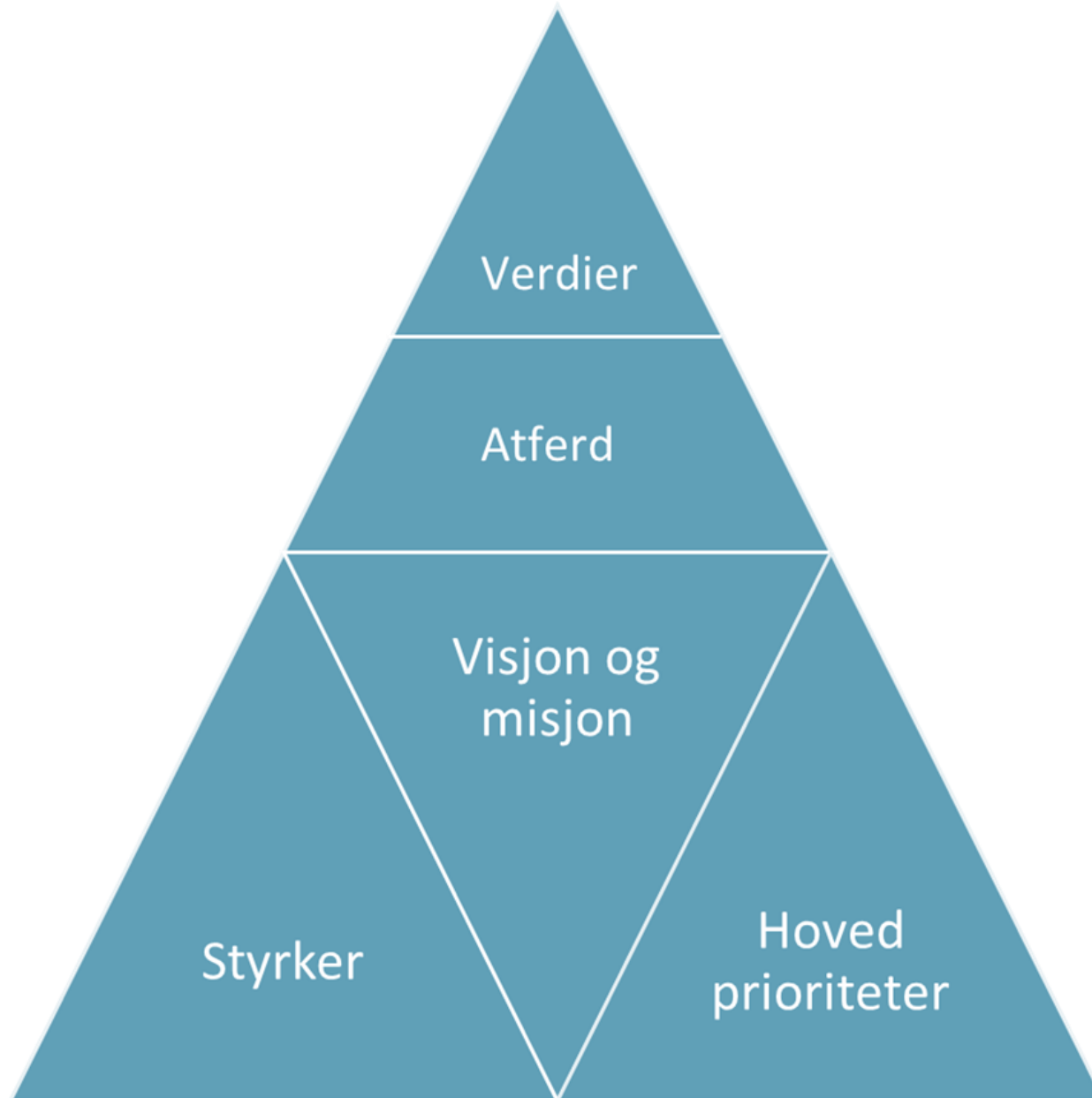
Evalulær

Ha tydelige
forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

*Fortsett å videreutvikle
digital kompetanse*



Se hver enkelt

Lytt

Evalulær

Ha tydelige forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

Fortsett å videreutvikle digital kompetanse



Se hver enkelt

Lytt

Evalulær

Ha tydelige forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

Fortsett å videreutvikle digital kompetanse



Se hver enkelt

Lytt

Evalulær

Ha tydelige
forventninger

Bevisst samspill

God møteplasser

*Fortsett å videreutvikle
digital kompetanse*



Se hver enkelt

Lytt

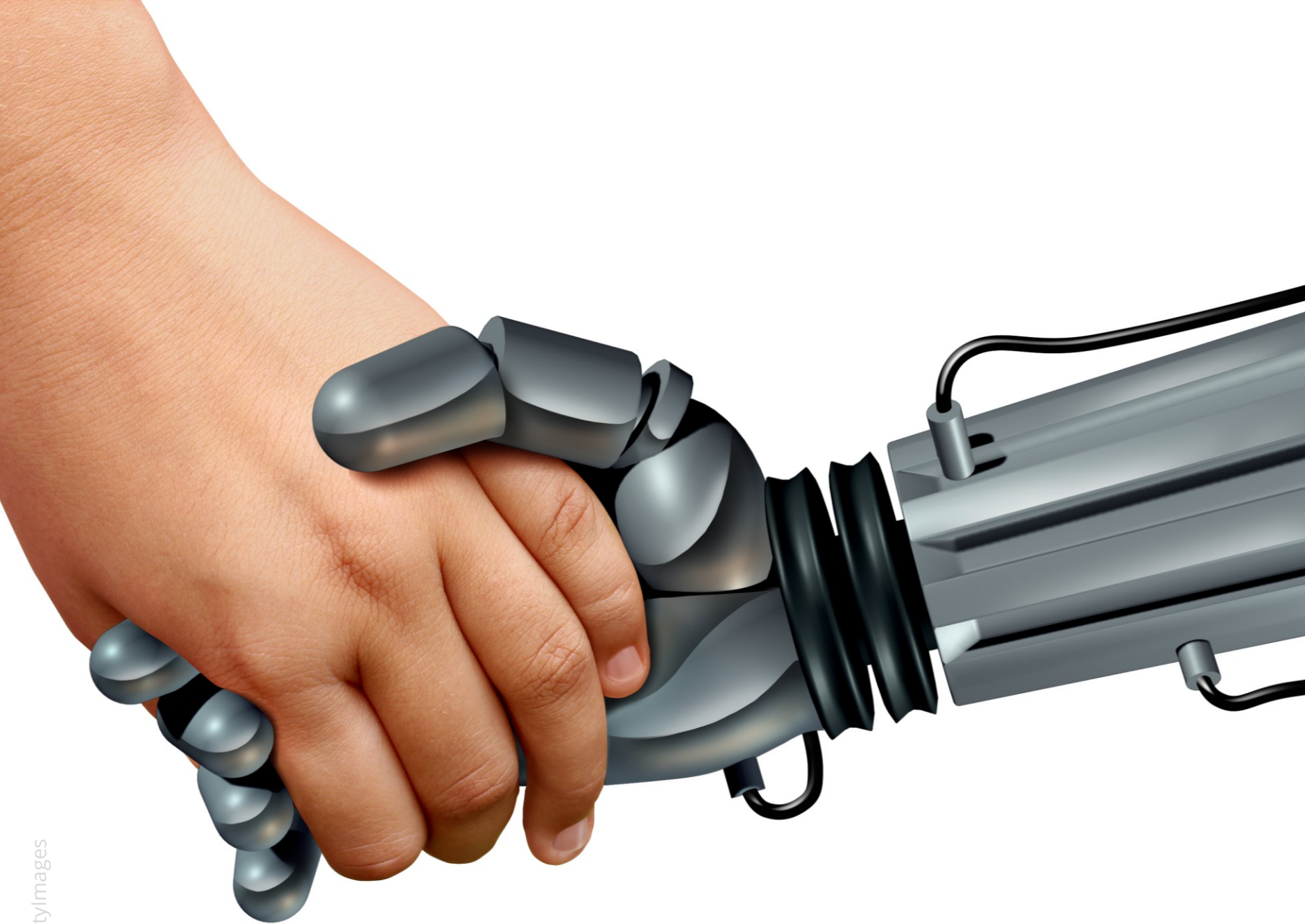
Evalulær

Ha tydelige
forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

*Fortsett å videreutvikle
digital kompetanse*



Se hver enkelt

Lytt

Evalulær

Ha tydelige forventninger

Bevisst samspill

Gode møteplasser

Fortsett å videreutvikle digital kompetanse



Erfaringer
underveis
– hva lærte vi?

Seksjon for anskaffelser og oversettelser





Utvikling



Hva er viktig for
meg som leder?

Min lederpraksis, Hanna Meland

Tenk gjennom noe du gjør for å lede i denne fleksible/hybride/tillitshverdagen.

HVA	HVORFOR	HVORDAN	NÅR
Jule/påske/sommerhilsen	En mulighet til å se hver enkelt medarbeider og gi en personlig hilsen med hva jeg setter pris på hos den enkelte. Fyller meg som leder med takknemlighet når jeg leter etter det gode i hver enkelt. Medarbeiderne blir bekreftet.	Gir en liten gave, men sørger for at kortet er håndskrevet med en hilsen fra meg til hver enkelt. Kun positiv tilbakemelding.	Jul, påske, sommer.

EVALULERING av praksisen

Hva fungerer bra?	Gleden jeg som leder har av dette og gleden hos medarbeiderne som mottar hilsenen. Blir bevisst på hva medarbeiderne er gode på.
Hva kan bli bedre?	
Hva har vært læring?	Nå som vi er delt inn i kontorer må kontorsjefene ha lik praksis, og vi har funnet ut at vi kun kjører dette til jul siden de opplever at det er vanskelig å finne på noe nytt og hyggelig å skrive tre ganger per år.

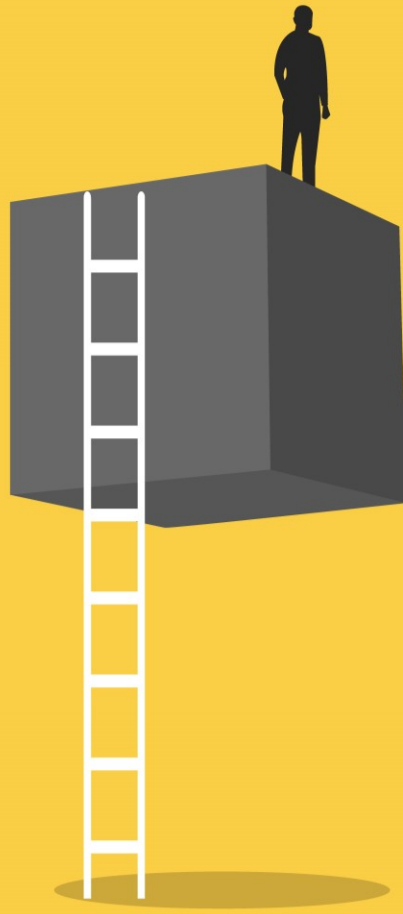
Min lederpraksis, Hanna Meland

Eksempel på en lederpraksis i denne fleksible/hybride/tillitshverdagen.

HVA	HVORFOR	HVORDAN	NÅR
Jevnlig statusprat	Fast (halv)time med hver medarbeider hvor de styrer agenda. De kan velge å snakke om hva de selv ønsker – jobb, status på saker, hunden, hytta, svigermor. Dette er både en mulighet til å bli bedre kjent, men å holde seg kjent med medarbeideren både personlig og faglig.	Jeg har fast tid satt i kalender til dette formålet.	Annenhver uke

EVALULERING av praksisen

Hva fungerer bra?	Dette er et fast punkt som gjør at det er mindre behov for mailer og avklaringer ellers. Man må ikke spare opp saker, men ofte blir det en god del på lista.
Hva kan bli bedre?	Disse møtene er de som det er lettest å skyve på, noe som gjør at medarbeider kanskje føler at de er mindre viktige.
Hva har vært læring?	Ikke alle medarbeidere har så mye på hjertet. Tilpass frekvens etter medarbeiderens eget ønske, men ikke for sjelden.



Hva er nyttig, og av læringsverdi for andre av prosjektet?

Takk for oppmerksomheten



DSS

Sammen for fellesskapet