



LYNGBY-TAARBÆK
KOMMUNE

Koncerngrundlag 2023-2028

Den fremtidsparate kommune

Koncerngrundlag 2023-2028

Lyngby-Taarbæk er en spændende og attraktiv kommune. Ligesom resten af Danmarks kommuner står vi dog over for en række store udfordringer, som kommer til at præge vores liv og arbejdsliv de kommende år. Hvordan sikrer vi f.eks., at kommunens borgere stadig får den gode service, vi er kendt for, når der er pres på økonomien? Det, og meget andet, ser vi nærmere på i koncerngrundlaget her, men først et lille tilbageblik.

Hvor vi kommer fra

Lige siden middelalderen, hvor de første møller blev bygget langs Mølleåen, har Lyngby-Taarbæk været med helt fremme. Her voksede den moderne forstad frem i midten af 1900-tallet, det førende handelscenter nord for København blomstrede, og det var på mange måder lige her, at Danmarks udvikling fra industrisamfund til højteknologisk videnssamfund blev cementeret.

Igennem historien har danske konger været tiltrukket af områdets flotte landskaber, og de har sat deres præg på både by og land og efterladt en værdifuld kulturarv. I dag flokkes både mennesker og virksomheder om at slå sig ned i vores kommune – tiltrukket af de smukke grønne omgivelser, de stærke velfærdsinstitutioner, nogle af landets bedste skoler, et stærkt miljø af vidensvirksomheder og uddannelsesinstitutioner, gode transportmuligheder til resten af Hovedstadsområdet og et levende og alsidigt by-, handels- og kulturliv. Vi har meget at være glade for og stolte over.



Overordnet set står vi altså over for strammere økonomiske rammer for de kommunale ydelser, samtidig med at behovet for dem stiger. Det stiller store krav til fremtidens kommunale service og kræver, at vi tænker nyt og anderledes og revurderer den måde, vi organiserer og leverer kommunal velfærd på.

Hvad vi står over for

Vi oplever i dag et stigende **pres på den kommunale service**. Den demografiske udvikling betyder, at vi får væsentligt flere plejekrævende ældre, samtidig med at der bliver relativt færre mennesker i den erhvervsaktive alder. Vi ser desværre også en vedvarende stigning i gruppen af børn og unge, der pga. mistrivsel har brug for kommunale ydelser og omsorg. Derudover betyder den generelle velstandsstigning i samfundet, at befolkningens forventninger til kommunal service stiger. Overordnet set står vi altså over for strammere økonomiske rammer for de kommunale ydelser, samtidig med at behovet for dem stiger. Det stiller store krav til fremtidens kommunale service og kræver, at vi tænker nyt og anderledes og revurderer den måde, vi organiserer og leverer kommunal velfærd på.

Som landets øvrige kommuner er vi alvorligt udfordret af **mangel på arbejdskraft**, særligt inden for sundhed og omsorg. Samtidig gør områdets høje

ejendomspriser, at det er svært for f.eks. plejepersonale og pædagoger at bosætte sig i kommunen. Fremtidens arbejdskraft skal derfor tiltrækkes fra et stort opland, og det stiller nye og høje krav til, at Lyngby-Taarbæk skal være en attraktiv kommune at arbejde i.

Danmark står over for en kolossal opgave med at blive et bæredygtigt samfund. Kommunerne spiller en central rolle i denne **grønne omstilling**, og det stiller nye krav til, hvordan vi udvikler og planlægger vores kommune. Vi skal mindske vores klimapåvirkning, øge biodiversiteten og håndtere følgerne af klimaforandringerne, hvor bl.a. stigende havvand og øgede mængder regnvand allerede nu udgør en reel trussel.

Borgernes behov for og forventninger til **byliv og naturoplevelser** har ændret sig. Vi kan klare stor set alle basale behov hjemme fra skærmen, så på den ene side er en tur i supermarkedet eller ned ad

Lyngby Hovedgade slet ikke nødvendig. På den anden side har vi behov for fællesskaber, fysisk aktivitet, oplevelser og smukke omgivelser. Så hvordan skal vi i fremtiden planlægge og udvikle kommunen, så vi skaber en levende by? Det er afgørende, at vi lykkes med dette, da vi ellers risikerer at miste vores styrkeposition som en attraktiv kommune, der skaber rammerne om det gode liv.

Alle disse udfordringer skal løses i en virkelighed, hvor der er stigende krav til vores **samarbejde med omverdenen**, og hvor forventningerne til, hvordan og hvor ofte vi involverer borgere, pårørende, virksomheder, foreningsliv og interesseorganisationer, vokser. Samtidig er vi også som kommune helt afhængige af et tæt samarbejde med omverdenen for at kunne løse udfordringerne. Det stiller krav til den måde, hvorpå vi styrer kommunen, træffer beslutninger og løser problemer.

*Med **Koncerngrundlag 2023-2028** sætter vi retningen for de næste fem år og viser, hvordan vi vil udvikle organisationen, så vi får omsat de politisk fastsatte mål og strategier på den måde, der skaber mest værdi for vores borgere og for lokalsamfundet i øvrigt.*

Hvor vi skal hen

Kommunen har allerede en række politikker, strategier og handleplaner, der på forskellig vis adresserer udfordringerne, men kompleksiteten stiger, og verden er foranderlig, så der er et vedvarende behov for, at vi finder nye svar og udvikler nye, gode indsatser. Det gælder også i forhold til de økonomiske udfordringer vi kigger ind i både på den korte og den lange bane.



Med Koncerngrundlag 2023-2028 sætter vi retningen for de næste fem år og viser, hvordan vi vil udvikle organisationen, så vi får omsat de politisk fastsatte mål og strategier på den måde, der skaber mest værdi for vores borgere og for lokalsamfundet i øvrigt. Løsningerne på de kommende års komplekse udfordringer skal findes i et tæt og tillidsbaseret samarbejde mellem forvaltning, decentrale enheder og kommunalbestyrelsen, så vi sammen sikrer, at Lyngby-Taarbæk bliver ved med at være en attraktiv kommune.

Koncerngrundlaget er formuleret i overensstemmelse med kommunens Leder- og medarbejdergrundlag og Kompetenceprofil for ledere, som udgør den grundlæggende værdimæssige tilgang, vi som ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune forventes at have i forhold til vores borgere, politikere og kollegaer.

Grundlaget består af fem overordnede fokusområder, der på forskellig vis skal omsættes til konkrete indsatser og handlinger blandt andet i centrenes årsaftaler – på tværs af organisationen og på fagområder. Det er en klar ambition, at organisationen skal udvikles, så den afspejler behovet for forandring, men realiseringen af koncerngrundlaget vil ske over en årrække og i et tempo, hvor både organisation og ansatte kan følge med.

Dette koncerngrundlag erstatter Koncernstrategi 2020-2021, som blev besluttet i 2019 og i 2021 forlænget til også at gælde i 2022.

Fokusområde 1

De rette kompetencer og kvalifikationer

Hvorfor

Verden er evigt foranderlig, og særligt i disse år sker der nyt på nærmest alle fronter. Borgernes behov og ønsker ændrer sig, nye teknologier, metoder og behandlingsmuligheder kommer til, og vi skal kunne følge med til det hele. Det kræver, at vi omstiller os og lærer nyt, løser nye problemer og finder nye løsninger.

Derfor skal vi have de rette faglige kvalifikationer, den nyeste viden og de relevante kompetencer, der gør os i stand til at handle professionelt og kompetent både eksternt og internt. Vi skal samarbejde tværfagligt, kreativt, innovativt og styrke kritisk tænkning, digital dømmekraft m.m.

Som arbejdsplads skal vi sikre adgang til den nødvendige faglige viden og de kompetencer, som bliver efterspurgt i fremtiden, så vi kan blive ved med at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere og ledere.

Hvordan

- Vi efteruddanner medarbejdere og ledere, så vi altid har de nødvendige faglige færdigheder, og vi påvirker uddannelsesinstitutionerne til at udvikle og udbyde relevante uddannelsesstilbud.
- Vi styrker vores kompetencer, så vi kan agere i forandringerne. Det kan f.eks. være kompetencer inden for kritisk tænkning, problemorienterede løsninger, kreativitet og nytænkning samt vores evner til samarbejde mod et større fælles mål frem for egen succes alene.
- Vi styrker vores teknologiske kompetencer, så vi kan agere smidigt i den digitale verden og har den nødvendige forståelse for data, it, medier, computere, software, smartphones osv.
- Vi tillærer os disse nye kompetencer via bl.a. sidemandsoplæring, kurser, seminarer og faglige netværk. Vi skaber rammerne om stærke faglige miljøer, sætter den enkeltes kompetencer i spil og har blik for talentudvikling.



Fokusområde 2

En fleksibel og attraktiv arbejdsplads

Hvorfor

For at Lyngby-Taarbæk Kommune kan være konkurrencedygtig og fortsætte med at fastholde og tiltrække de bedste medarbejdere, skal vi udvikle os i takt med, at omverdenen flytter sig.

Vi skal skabe fleksible rammer for vores medarbejdere og ledere, så de oplever, at der er balance i deres arbejdsliv, og at de får større indflydelse på deres egne opgaver og faglige råderum. Samtidig er vi dybt afhængige af hinandens samarbejdsevner for at lykkes i opgaveløsningen. Derfor har vi brug for et stærkt arbejdsfællesskab, hvor vi arbejder mod det samme mål, hvor den koordinerede indsats er i højsædet, og hvor ledelsen kan prioritere opgaverne løbende, så medarbejderne får tilfredsheden af at levere effektivt og med en tilfredsstillende kvalitet.

Hvordan

- Vi øger det faglige råderum og den enkelte medarbejders indflydelse på egne opgaver vha. tydelig forventningsafstemning og en styrket feedback-kultur.
- Vi dyrker fleksibiliteten og skaber balance i den enkeltes arbejdsliv ved at samarbejde på nye måder og bl.a. kombinere fysisk og virtuel tilstedeværelse.
- Vi fremmer et stærkt arbejdsfællesskab og godt kollegaskab, hvor vi sammen udvikler løsninger, succeskriterier og fælles retning, og hvor vi formår at prioritere opgaverne løbende.
- Vi skaber rammerne for stærke faglige miljøer og tester løbende nye arbejdsformer og arbejdsredskaber, der matcher de krav og ønsker, der er til en nutidig arbejdsplads.
- Vi udvikler løbende vores ledelse og ledelsespraksis, så vi kontinuerligt leder på en kompetent og nærværende måde.



Fokusområde 3

Samarbejde og helhed på tværs

Hvorfor

Kompleksiteten i kommunerne er stor. Den service, vi leverer til borgere og virksomheder, kræver ofte, at indsatserne går på tværs af forskellige faggrupper, forskellige dele af organisationen og måske også forskellige sektorer som både kommune og region.

Vi skal have styrket koordineringen på tværs af forvaltningen, så vi undgår, at borgere eller virksomheder oplever at blive sendt frem og tilbage i organisationen. Samtidig skal vi blive bedre til at informere om kompleksiteten i vores arbejde, så borgere og virksomheder forstår – og kan forberede sig på – at de komplekse problemstillinger kræver involvering af flere forskellige fagligheder. Vi skal øge kvaliteten i vores ydelser gennem tæt inddragelse af borgere og virksomheder.

Hvordan

- Vi styrker organisationens evne til at sætte borgeren eller virksomheden i centrum for opgaveløsningen, f.eks. gennem nye inddragelses- og mødeformer.
- Vi fremmer en samarbejdskultur, hvor vi sammen finder nye perspektiver og løsninger på tværs af de traditionelle fag- og opgavegrænser.
- Vi gør organisationen bedre til at tænke i helheder, f.eks. gennem fælles metoder, fælles vidensgrundlag og ved at organisere os på fleksible måder på tværs af centre og afdelinger.
- Vi involverer borgere og virksomheder i deres sagsforløb, f.eks. via løbende kommunikation om, hvor langt sagen er, hvad næste skridt er, og hvornår de kan forvente en afgørelse.
- Vi bliver bedre til at invitere borgere, pårørende, netværk og virksomheder til at samskabe og afprøve nye veje, så vi sammen skaber bedre løsninger for alle involverede.



Fokusområde 4

God, relevant digitalisering

Hvorfor

Når teknologi, data og digitalisering bliver brugt på den rigtige måde, kan de skabe enorm værdi i forhold til både effektivitet, kvalitet og medarbejdertrivsel. Den gode digitalisering kan frigive ressourcer, der i stedet kan bruges til den nære velfærd og til at give borgere og virksomheder bedre service. Samtidig er den gode digitalisering også med til at skabe et attraktivt arbejdsmiljø med mindre stress og bedre overblik.

Jo mere og bedre data vi har, desto mere kvalificeret bliver det grundlag, vi træffer beslutningerne på – og desto mere relevante bliver vores ydelser. Inddragelse og forventningsafstemning med borgerne er en vigtig forudsætning for digitale omlægninger og succesfulde implementeringer af ny teknologi.

Hvordan

- Vi styrker organisationens kompetencer, så alle ved, hvorfor og hvordan vi implementerer nye digitale løsninger. Kompetenceudviklingen sker tæt på opgaven, så medarbejderne føler sig trygge ved implementeringen af nye teknologier.
- Vi fokuserer på forsvarlig brug af data og har altid blik for målgruppens evne og vilje til at benytte sig af digitale serviceydelser.
- Vi bruger velafprøvede teknologier, når vi implementerer noget nyt, men samtidig følger vi udviklingen på digitaliserings- og teknologiområdet så tæt, at vi hurtigt kan afprøve nye løsninger.
- Vi investerer i nye teknologiske løsninger og i digitalisering af arbejdsprocesser, særligt løsninger, der kan frigive arbejdskraft og hæve kvaliteten af arbejdet. Vi skal sikre et stærkt implementeringsfokus, når vi implementerer nyt, så vi får de optimale resultater.

- Vi skal i højere grad arbejde databaseret og styrke adgangen til relevant data, så det kommer til at understøtte vores kerneopgave. Brugen af data gør, at vi kan arbejde proaktivt og blive bedre til at arbejde på tværs af faggrupper.
- Vi skal sørge for, at alle involverede har de nødvendige arbejdsredskaber, og stræbe efter en kultur, hvor vi er åbne og nysgerrige på nye løsninger og muligheder.



Fokusområde 5

Tæt samspil med omverdenen

Hvorfor

Traditionelt set har det været os alene, der har leveret velfærdsydelser og truffet myndighedsafgørelser. Vi ser dog nu, at borgerne bliver mere og mere aktive i løsningen af både egne og bredere samfundsmæssige problemer. Det er en gave for en kommune. Borgernes viden og ressourcer kan være med til at skabe endnu bedre og nye løsninger – og ved at skabe gennemsigtighed om de knappe ressourcer kan vi også imødegå evt. konflikter i forhold til borgernes stigende forventninger til vores services.

Politikere, virksomheder, faglige organisationer, eksperter m.fl. er andre væsentlige aktører, der skal samarbejde om løsningerne på samfundsmæssige problemer som f.eks. klimaudfordringerne. Der skal skabes tillid mellem myndigheder, fagprofessionelle, borgere, virksomheder og politikere – og det kræver, at vi som kommune er gode til at arbejde med samskabelse, kommunikation, forventningsafstemning og borgerdreven innovation.

Hvordan

- Vi styrker vores kommunikation og skaber tillid til vores organisation ved at være tydelige, gennemsigtige og troværdige i vores formidling. Borgere, virksomheder og andre samarbejdspartnere skal føle sig mødt, hørt og forstået.
- Vi forbedrer vores forventningsafstemning med borgere og andre interessenter i forhold til fællesskabets ressourcer. Vi vil gøre det i en konstruktiv dialog, også når samtalen er svær, og opfattelserne er forskellige.
- Vi vil blive bedre til at facilitere processer, hvor borgere, virksomheder, politikere, eksperter og kommune i fællesskab kan finde løsninger på borgerens, virksomhedens og/eller kommunens udfordringer.
- Vi vil styrke vores evne til at indgå i offentligt-private partnerskaber, hvor vi kan drage fordel af det privates ekspertise og ressourcer til at løse en offentlig opgave.



På vej mod 2028

Lyngby-Taarbæk er en spændende og attraktiv kommune, og med Koncerngrundlag 2023-2028 i ryggen kan vi sammen arbejde for at holde os fleksible, fremtidsparate, nysgerrige, samarbejdsvillige og fagligt dygtige, så vi også fremover kan være en attraktiv arbejdsplads og en attraktiv kommune at bo, leve og arbejde i.



www.ltk.dk

Skriv sikker post til os via borger.dk og Virk