

Kommentarbilag

Tilfredshed med lederkonferencen

Spørgsmål 1:

I hvilken grad har du været tilfreds med lederkonferencen?

- Forstod ikke, hvorfor vi absolut skulle sidde efter farver, da der ikke var gruppearbejde eller borddiskussion på programmet.
- Godt med input udefra, men også alle niveauer internt incl. politikernes.
- En af de bedste lederkonferencer nogensinde - godt og alsidigt program.
- Veltilrettelagt - gode oplæg.
- Der var ikke så meget sammenhæng mellem indlæggene som sidste år.
- Jens Moberg var et spændende oplæg.
- God blanding med eksternt indslag - forskellige ledere fortæller om deres ledelsesstil - magistraten var på banen.
- Det at have mulighed for at møde kollegaer fra andre dele af kommune er en positiv oplevelse.
- Konferencen er med til, at man føler sig værdsat som leder og en del af ledelsesfællesskabet i Aalborg Kommune.
- Meget målrettet.
- Et godt afvekslende program. Dejligt at være sammen med andre ledere i Aalborg kommune, indenfor andre områder.
- Godt tilrettelagt - spændende indslag.
- Det var rigtig godt at nogle af kommunens egne ledere kom på banen med deres erfaringer. Et godt og vekslende program.
- Vel tilrettelagt, og dejligt med indslag fra egen org. på "gulvniveau".
- Det var en rigtig god dag, med kompetente og vedkommende indslag.
- Konferencen giver en dejlig følelse af fællesskab.
- Det giver en oplevelse af at der satses og fokuseres på ledelse og lederudvikling / medvirker til en helhedsopfattelse af AAK frem for at vi er den enkelte forvaltning eller ældreområde.
- Det var specielt glædeligt med historier fra "virkeligheden" samt at magistraten tog sig tid til at deltage og dermed mindske afstanden til det politiske niveau.
- Det, at arrangementet er for alle ledere på tværs af forvaltningerne er meget centralt. Efter sådan en dag føler man sig som leder i en samlet organisation - det er vigtigt. "Følelsen" varer ved og det er jeg helt sikker på, er guld værd for organisationen.
- Det er godt at se og tale med andre ledere i kommunen.

- Godt sammensat og god tidsramme til de enkelte. Dejligt med musik, frugt og smoothies sundhed i praksis, god signalværdi. Og kanon at gå derfra med sådan et godt grin, kun til at blive glad af og få god energi af sådan en dag. En dag hvor man heldigvis blev bekræftet på mange områder, af egen ledelsesstil.
- Varieret og vedkommende program og indlæg.
- Dagens indhold var interessant, vedkommende og brugbart.
- Spild af tid, ressourcerne kunne være brugt bedre.
- Fantastisk veltilrettelagt.
- Fantastisk indlæg af Jens Moberg.
- Jeg synes det er god mulighed for at alle ledere kan føle sig værdsat og en del af et fællesskab.
- Jeg synes det var en fantastisk dag. Med spændende indlæg krydret med lidt sjov ind imellem - godt med Opus rytmekanon og sjovt med Søren Østergaard. Jeg synes også, det er godt I har valgt en professionel journalist søren Wormslev til at interviewe. Han gjorde det godt. Så tusind tak for en god dag.
- I år synes jeg særligt, jeg vil fremhæve præsentation/spørgerunde af magistrat samt de tre ledere. Det er rigtig fint når en konference bliver så nærværende. Og så synes jeg det er befriende, at der var fokus på mangfoldigheden og de positive historier frem for det perfekte. Utrolig godt med ekstern interviewer. Desuden synes jeg, at det er fantastisk "surstråle" bekæmpende når en direktør som Jens Kristian Munk kan være både uhøjtidelig og selvironisk i sin formidling af et seriøst budskab det gør dagligdagens "alvorlighed" og "ansvarlighed" lidt lettere, at vi kan grine af os

selv!!! Så alt i alt en "surstrålebekæmpende" dag! Dejlig måde at starte året på!!

- Rigtig god tradition.
- Hyggeligt, god stemning, relevante indslag, tilpas struktureret - god måde at skabe korpsånd på.
- Jeg synes det var en fantastisk god, spændende og underholdende dag, men jeg synes, at der først og fremmest er tale om lidt "forkælelse" af ledergruppen - hvilket i sig selv er fint nok.
- Jeg synes det der var, var godt, - men det bibragte ikke noget nyt.
- Et veltilrettelagt program med varieret indhold. Meget udbytterige indlæg fra såvel den eksterne foredragsholder som de interne medarbejdere.
- Det ville måske have været godt med lidt mere tid til at tale med de andre deltagere ved bordene - i pauserne var der en tilbøjelighed til, at alle rejste sig og gik hen til dem, de i forvejen arbejder sammen med. Det skulle bare være fem minutter efter hvert af oplæggene til at tale om dem.
- Utroligt godt arrangement. Gode indlæg, som gav godt udbytte og god inspiration til hverdagen som leder.
- Et fantastisk flot program og god stemning - overgik (i mit perspektiv) flot sidste års store succes!
- Indslaget med politikerne var det der trak mest ned. De to øvrige indslag var gode og gav mening.
- Jens Moberg`s indlæg gav stof til eftertanke - og handling efterfølgende.
- Godt at høre synspunkter fra rådmændene.
- Den Røde tråd var fænomenal! Top performance - den ambitiøse ledelse kombineret med begejstring, omsorg og anerkendende ledelse.

- Inspirerende + varieret indhold, der havde god sammenhængskraft.
- Et spændende og alsidigt program. Professionelt tilrettelagt i gode rammer.
- Jeg oplevede det meget positivt, at konferencen i år var præget af at give inspiration, frem for mere eller mindre direkte at give virkelighedsberetninger og formaninger som følge af budget-opstramninger. Den virkelighed kender vi jo alle i forvejen. Så tak for det :-)
- Meget inspirerende og til eftertanke.
- Flot tilrettelagt og et fint indhold.
- Jeg gik derfra med fornyet inspiration og begejstring til at bedrive ledelse.
- Det var rigtig godt med filmene om de forskellige arbejdspladser og snakken med de ledere, der arbejdede på stederne.
- Jeg synes det er dejligt at der bliver fokuseret på ledelse og hvad god ledelse er, og at der er en ændring på vej fra management til leadership. Hvilket skulle betyde færre regler og mere værdiledelse. Jeg synes det var nogle gode indlæg med de 3 forskellige ledere der var oppe på scenen og fortælle, men i vores forvaltning har vi stadig så mange regler at vi kunne ikke lede på den måde, vi må f.eks. ikke indkøbe en massagestol til personalet - vi må ikke engang købe en buket blomster til personalet undtaget hvis personalet er langtidssyg ved juletid. Jeg synes stadig vi er låst af management tanken med de mange regler der nogen gange gør det svært at være fleksibel og tilpasse det til den virkelighed jeg er i og dermed skabe trivsel for mit personale. På sidste møde om ledelsesgrundlaget var der en oplægsholder der

fortalte at vi skulle være innovative, men hvor er det vi skal gå hen med de ideer vi har og hvor er det vi skal fortælle at der er nogle regler der hæmmer trivslen - er ledelsen opad parat til modtagelse af dette og hvordan får vi besked om dette.

- En meget inspirerende dag.
- Dejligt at høre fra magistraten, hvad der lægges vægt på. Skønt med leder-historierne.
- Relevante indlæg og kompetente personer.
- Der er lidt for meget halleluja og "amerikansk vækkelsesprædikant" over valg af foredragsholder.
- Rammen og tiden er passende.
- Rigtig godt med oplægsholdere - både udefra og fra egen kommune.
- Det var et dejligt varierende program.
- God variation, godt med eks. fra "marken".
- Alt i alt en god dag, men det er jo svært at komme efter Alfred Josephsen....
- Fin vekslen mellem faglige input og underholdning.
- Fint - professionelt – godt.
- Varieret program - godt med eksempler fra virkeligheden - de gode eksempler
- Igen i år var det et godt, inspirerende input fra en karismatisk leder udefra. Godt gået!
- Det var en super-god dag, jeg er ny leder og blev meget inspireret. Godt initiativ.
- Flot sammensat program, der bare kørte som det skulle.
- Konferencen gav et løft, godt med inspiration med eksempler fra andre org. Gav blod på tanden.
- Spændende indlæg, dejligt med historier fra det virkelige liv. Det gav en rød tråd gennem dagens indlæg.

- Godt med et afvekslende program med inspiration udefra.
- Dejligt at vi kan mødes på tværs og have tiden til det.
- Præsentation af nogle af kommunens ledere og deres opgaver var rigtig godt.
- Deltog ikke i hele konferencen.
- Indhold i de enkelte indlæg var godt og variationen god. Det virker dog en smule konstrueret at alle direktørerne skal have en rolle. Indslaget med politikerne var tyndt, men fint at få sat ansigt på.
- Den giver mig en stolthed ved at være ansat i Aalborg kommune.
- Man kan i disse økonomiske krisetider måske overveje, om der er råd til den slags arrangementer, eller om der er mere brug for ressourcerne andre steder i den kommunale organisation.
- Meget "levende" program.
- Rigtig fint, med journalisten og panelideen. Målermanden var et hit og en genial kobling til kommunens måleplaner ;-)
- Det gav dog ingen mening med de forskellige farvede kort, da vi ikke havde hverken tid eller opgaver indbyrdes ved bordene.
- Første oplægsholder bragte ikke nyt frem. Det er problemstillinger vi har arbejdet med længe. Første del af oplægget var helt OK - men 2. halvdel cirka var for banalt.
- Det var et alsidigt program - meget professionelt tilrettelagt, med meget inspirerende oplæg fra engagerede oplægsholdere.
- Jens Mobergs var for langt, men relevant.
- Det er afvekslende, inspirerende og humoristisk.
- Rigtig god ide at sætte fokus på ledelse og at fortsætte med at samle alle lederne i Aalborg Kommune én gang om året.
- Den var god og samlede op på stilen der tidligere blev lag. De 3 lederes fortællinger gjorde stort indtryk.
- Jeg synes ikke at det var en god ide at starte konferencen med at fortælle om de økonomiske problemer for kommunen i 2010 og 2011. Det kunne have ventet til et nyhedsbrev når vi var kommet hjem. Det lagde en lidt mat stemning hos mig, og det var ikke det jeg havde brug for denne dag.
- Håbede at der ville komme mere tydelighed om hvordan Aalborg kommune tænker ledelsesprofil det blev ikke sagt konkret nok, og lod det være op til den enkelte at tolke de signaler der blev sendt.
- Kan godt se at det er en god tanke bag, men i det brede sigte er der mange man ikke rammer. Desuden er den slags konferencer der er dyre, også et blandet signal til medarbejdere, brugere og forældre.
- Flot arrangement - god planlægning med vedkommende og inspirerende indslag samt sjove små aktiviteter indimellem. Fint med journalist Søren Wormslev. Rigtig sjov og overraskende afslutning samt dejlig buffet - tak for en god dag!
- Der hersker en glad og positiv ånd fra alle felter, som er dejlig at være en del af.
- Jeg oplevede at jeg en meget stor del af tiden var passiv modtager. God ide at blande os på en anden måde ved bordene, men det kunne godt være udnyttet endnu mere end de to gange hvor vi som bord fik mulighed for at tale sammen.

- Skabte gennemgående positiv energi.
- Det er naturligt at ikke alle indslag er lige relevante for hver enkelt deltager
- Inspirerende indlæg.
- Det er første gang jeg har været med, og jeg blev positivt overrasket. En rigtig god og inspirerende dag for mig. Rigtig mange gode indslag.
- Rigtig godt - passende varieret og fint, at I kunne lave noget, der lignede sidste år uden at kopiere.
- En god dag som var nærværende.
- Meget vel tilrettelagt og vedkommende.
- Godt afvekslende program.
- Jeg syntes at det første oplæg mod slutningen blev banalt og uinteressant i forhold til de udfordringer vi står overfor.
- Gode indslag, ikke for lange. Godt med en journalist til at stille de "frække" spørgsmål. Dejligt med en overraskelse til sidst.
- Fint program - professionelt tilrettelagt - fint med politiske meldinger - og gode lederhistorier fra den virkelige verden i Aalborg.
- Specielt indlægget med Jens Moberg - det gav mig en masse refleksioner.
- Dejligt med positive anskuelser og vinkler på lederskab.
- Vi nåede meget på 4 timer. Flot tilrettelagt.
- Dejligt med afvekslingen i programmet.
- Det er altid spændende når der er en direktør/taler fra en helt anden slags arbejdsplads.
- Jeg vil gerne selv vælge hvem jeg deler bord med 😊
- Godt og alsidigt program for hele dagen.
- Gode inspirerende og relevante oplæg.
- Nogle meget inspirerende indlæg, som var nærværende og stof til eftertanke. Lige i øjet synes jeg.
- Endnu engang nogle vedkommende og oplysende indslag.
- Flot program - gode og vedkommende indlæg.
- Dejligt professionelt og godt tilrettelagt.
- Formen med Søren Wormslev som interviewer var rigtig god - en opgave, som jeg synes, han løste fortrinligt.
- Godt at alle mødes, ok foredragsholdere.
- Godt og relevant fagligt indhold. Super god oplæg fra det der kan kaldes væres hverdag i ledergerningen. Har/får en oplevelse af at være med i noget stort og arbejde herfor. Tak for muligheden og oplevelsen.
- Det virkede som om, at det var blevet prioriteret, at alle direktører fik taletid. Her tænker jeg, at det er vigtigere at prioritere budskabet højere.
- Spændende og godt program. Rart med inspiration fra andre ledes arbejdspladser.
- Der var navne på personer som holdt indlæggene.
- Godt oplæg fra Jens Moberg. Meget overfladiske historier fra det virkelige liv om god ledelse. Dårligt signal at hyre Søren Østergaard som underholder, når meget af vores dagligdag går med at få økonomi til at hænge sammen og gennemføre besparelser.
- Dejligt afvekslende, inspirerende, humor.
- Tilpas blanding af fakta og praktisk ledelse.
- Supergodt indlæg af Jens Moberg og det samme gælder indlægget om de tre arbejdspladser. Rigtig godt!

- Fint med markering, men blir det ikke lidt "varm luft".
- Rigtig god planlægning - tilpas veksling mellem oplæg, humor, forplejning, aktiviteter for kroppen. En samlet energipakke :)
- Ideen med at blande deltagerne således man ikke kom til at sidde med dem man kender - synes jeg ikke fungerede. Når der er så lidt tid til snak ved bordene ser jeg ikke noget formål for at sidde sammen med personer man ikke kender.
- Gode indlæg - gode historier fra praksis.
- Synes det var et mærkværdigt signal at sende, at vi taler ressourcen/ rådighedsbeløbet ned hele tiden - effektivisering - borgmesteren taler jammere - at det skal vi stoppe og lave forventningsafstemning ift. til udmeldt ressource og jeg er helt enig. Hvorfor så sende en Hr. Østergaard på scenen - i min optik forståelig og konteksten var ikke til det - det ville have være mere passende til en julefrokost el. lign.
- Håber på et kontinuert forløb af disse konferencer, da det giver en god form for fælles forståelse/platform samt en fællesskabsfølelse på lederniveau.
- Super dag... Jeg var fastholdt fra jeg kom til jeg gik...
- Programmet for dagen var meget inspirerende og gav refleksion til mit videre ledelsesarbejde - og bekræftelse i mit lederarbejde p.t.
- Der signaleres fællesskab til kommunens ledere. Det gør det nemmere at være leder.
- Overordnet set en rigtig fin dag. Dejligt at mødes fra hele kommunen.
- Dejligt med variation - ikke kun oplæg.
- Klart nok oplægget fra Jens Moberg.
- Jeg kunne godt trænge til en pause mere inden kl. 10.20.
- God veksling mellem oplæg, foredrag, debat og underholdning.
- Rigtige gode indslag. Dog indslaget udefra ramte ved siden af. Vi har arbejdet med de ting i årevis.
- Bliver meget inspireret af at høre om "hverdags" historier. / Overraskelsen med "Målermanden" - ja, der følte jeg mig forkælet.
- Spændende at møde SÅ mange engagerede ledere/medarbejdere.
- Meget relevant indhold og yderst professionelt formidlet.
- Meget spændende indhold og form.
- Passende fordeling mellem input udefra og gode eksempler fra egen organisation
- Veltilrettelagt og afviklet professionelt. Og med mange stænk af humor, superfint.
- Gik derfra med et smil på læberne, som kommer igen hver gang jeg fortæller om dagen. RIGTIG gode indlæg hele vejen over. GODE og inspirerende historier fra vores egen verden. Jens M. dejlig positiv tilgang til ledelse - god humor. Afslutning ... SUPER
- Gode indlæg.
- Aktuelt, nuanceret og en god blanding af 'nyt udefra' og inspirerende aktuelle ledererfaringer 'hjemme fra'. Fint at være sammensat ved bordene på ny måde.

Inspiration fra lederkonferencen

Spørgsmål 2:

I hvilken grad vurderer du, at inspirationen fra lederkonferencen kan bruges i dit videre ledelsesarbejde?

- Særligt hvis der følger en afbureaukratisering sted ude i det virkelige liv - at der reelt vil være en tillidspolitik til os i front linen - hvor mindre antal rapporter og skriftlige politikker bliver vores virkelighed.
- Specielt fra oplægsholderen, men også meget inspiration fra de tre mellemledere - selv om det kræver en omkodning til mit felt.
- Sidste års indslag udefra ramte mere konkret:) Noget jeg kunne gå "hjem" og bruge med det samme.
- Især synes jeg, at Jens Moberg havde gode pointer (se senere i besvarelsen). Det var også godt at høre fra flere sider (bl.a. politikerne), at det er vigtigt at vi er synlige i forhold til vores serviceniveau, og at vi skal have modet til at gå i offensiven overfor krav, som ikke kan indfries.
- Jeg blev optaget af Jens Mobergs og Torsten Due Christensens måde at drive ledelse - samt glad for Tina Frenchs oplæg i panelet - til gengæld stor skuffelse over både borgmesterens samt de resterende rådmænds tilgang til ledelse - hvor de i den grad ikke er garanter for værdibaseret ledelse - jeg gik derfra med en følelse af, at der er en klar mistro til lederne i Aalborg kommune - at vi er nogle useriøse brokhoveder, der skal sættes på plads og det er giver ingen inspiration til mit ledelsesarbejde men mismod.
- Det er vigtigt at kunne få bekræftet, at kommunen vil, for de mange gode ord forpligter jo alle.
- Godt med opfriskning af gemt viden.
- Mobergs oplæg satte tanker i gang.
- Det er altid godt med inspiration, det sætter nogle tanker i gang.
- Specielt var indlægget fra Jens Moberg meget inspirerende og spændende.
- Godt med oplægsholdere ude fra.
- Jeg får meget inspiration fra Diplom i Ledelse - derfor er der ikke noget i konferencen der er "nyt" for mig.
- Dejligt at høre forskellige ledelsestyper repræsenteret, men også vigtigt at de der udtaler sig efter kommunens værdier. Belønningssystem ved manglende sygdom er jeg ikke så vild med, så

- hellere trivsel inden, så sygdom forebygges, og er af helt frivillig vej.
- Inspirerende indlæg giver altid anledning til refleksion over egen praksis.
- Man bliver inspireret, det er noget andet når man kommer hjem til hverdagen.
- Altid godt med nye input.
- Mange gode ideer, men det er altså svært at implementere. Ressourcer m.h.t personaletimer og økonomi stillet overfor alle de krav og forventninger forældre og børn og egentlig også os selv.
- Det er vigtigt, at vi alle lytter til gode råd om ledelse og ikke mindst, at vi efterfølgende er indstillet på i vores lederstil at være i bevægelse og positiv forandring, så vi kan motivere og tiltrække de bedste medarbejdere.
- I oplæggene var der nogle rigtig gode beskrivelser af, hvad god personaleledelse går ud på i praksis.
- Afsættet i foredraget er i forvejen kendt fra det gamle sejflod.
- Blev meget inspireret af foredrag med Jens Moberg + de 3 ledelsesfortællinger.
- Her er det primært oplæget fra Jens der kan bruges.
- Specielt oplæget fra Jens Moberg.
- Det er i høj grad praksis - men jeg får øje på, hvordan jeg kan støtte ny leder i at tage tilgangen hurtigt og trygt til sig.
- Meget Inspirende foredrag af Jens Moberg.
- Jens Moberg underbyggede i høj grad mine egne lederholdninger.
- Det er godt at høre ledere selv fortælle hvordan de arbejder med ledelse. Det giver en selv tanker om eget ledelsesarbejde.

- Fokus på motivation og drivkraft.
- Det skal siges, at meget af det som blev omtalt, er noget vi gør, mere eller mindre, men alligevel rart at få det bekræftet, og få ny viden.
- Forstyrrer tilpas egen praksis, også når det gælder forskellige job.
- At få input i gode og ordnede rammer er dejligt.
- Synlig ledelse - hvordan vil og skal jeg omsætte disse udsagn i praksis? / Indsatsområde for min ledelse 2010.
- Jeg syntes, det er inspirerende af høre ledere fra erhvervslivet fortælle om deres erfaringer.
- Præsentationen af Magistraten kan ikke bruges direkte. Men omvendt var det fint, når der nu har været valg.
- Måske ikke så meget nyt, men bekræftelse på at det man arbejder med i dagligdagen er ok. Altid dejligt at være sammen med kollegaer.
- Der er meget inspiration at hente, men vi bruger det bare ikke hos os!!
- Men vi skal sikre en videre dialog i lokale ledergrupper.
- Især betydningen af at være blevet "valgt" af mine medarbejdere!
- Den var en dag fyldt med positivitet og energi, det kan vi alle bruge fremadrettet.
- Især nogle af de facts som Jens Moberg fremlagde.
- Jeg blev især meget inspireret af de "lokale" oplægsholdere.
- Men jeg vil ikke være duen, der sidder nederst hele tiden. Medarbejderne skal også passe på deres leder.
- De tre ledeses præsentation gav mig nogle tips.

- Jens Mobergs foredrag var meget inspirerende.
- Jens Mobergs indlæg var dog tydeligt fokuseret om erhvervs- og produktionslivet og det ville have været mere interessant for mig at dykke ned i det egentligt ledelsesmæssige og ikke så meget alt det uden om.
- De 3 ledertyper, der var på podiet, var super god inspiration - spændende og uvurderligt, at der er så forskellige ledertyper i Aalborg.
- Især de meget konkrete tilfælde, I havde fundet - det var rigtig spændende at få kød på, at kommunen favner så bredt.
- Alt efter hvordan jeg tolker de signaler der li'som blev givet udtryk for.
- Måske en mere præcis udmelding om klimamålingen. Alternativt hvad er tidsplanen.
- Jeg er især blevet inspireret af Jens Moberg, Helle Mariager og Torsten Due Christensen.
- Specielt oplægget fra Jens Moberg var inspirerende.
- Mobergs ledelsessyn giver da positiv inspiration.
- Det er ikke nyt stof - men det er spændende.
- Med en Diplom i Ledelse må jeg indrømme, at de omtalte ledelsesmæssige betragtninger er kendt stof, men det er selvfølgelig altid interessant at få føjet nye vinkler på.
- Godt at få bekræftet, at det stadigvæk er relationen, der giver de gode udslag i samarbejdet og løsning af opgaverne.
- Især de gode historier fra virkeligheden og de eksempler, Jens Moberg kom med.
- Specielt Mobergs oplæg og Asias medarbejders meget smittende engagement!
- Jens Mobergs inspiration har givet mig ideer.
- Netop det, at I vælger så forskellige ledere til at fortælle om deres erfaringer og at I samtidig viser respekt for forskellighederne, syntes jeg er vigtigt. Samtidig blev jeg meget inspireret af Jens Moberg. I er gode til at finde gode lederhistorier fra det private erhvervsliv.
- Arbejder i øjeblikket med at dagsordensætte fokuspunkter for min egen ledergruppe.
- Det betyder noget at få et break i dagligdagen og mange får tanket op!
- Jeg blev bekræftet i, at det er vigtigt, at vi ledere påskønner at vores medarbejdere har valgt netop vores arbejdsplads og at vi støtter dem, så de kan udføre deres job til glæde for brugerne. Vi skal også være opmærksomme på, at selv om vi får meget "måle og veje" arbejde ud, så er vores personale kerneydelse stadig den direkte kontakt med børnene.
- Det er både brugbart og relevant med info om økonomi og retningsbestemmelse i forhold til politiske beslutninger og vilkår.
- Godt med inspiration.
- Godt at mærke den røde tråd i alle indlæg i form af "kærlighedsledelse" og "mennesket før lederen".
- Nogle af pointerne fra Mobergs oplæg var med til igen at give det øget opmærksomhed i min dagligdag.
- Der var tale om en bekræftigelse på mine egne holdninger til ledelse.
- Specielt godt at høre de tre "lokale" ledere.
- Jo større fokus på det der dur, jo bedre.
- Hvis jeg skal bruge det skal det i niveau med min hverdag.

- Konferencen var varieret - alle kan få noget med hjem.
- Inspirerende foredrag med Jens Moberg.
- Bliver opmærksom på, hvor kommunens fokuspunkter er.
- Indslaget fra de decentrale ledere Helle Mariager og ham skolelederen var meget inspirerende.
- Oplæg fra ledere, som arbejder i det private erhvervsliv - giver pust og ideer til at rykke ved den offentlige sektor.
- Fokus på trivsel på arbejdspladsen fra både den politiske og adm. ledelse er god inspiration i det daglige.
- Indholdet har allerede være drøftet 'hjemme' i et af områderne. Det har også givet mig selv nye overvejelser. Pausen blev tillige brugt godt.
- Jeg synes oplægget/ interview med de 4 ledere var supergodt. Jeg synes man skulle have ladet dem tale for sig selv og ikke have fulgt op politisk - det tager ligesom værdien lidt ud af deres udsagn - synes jeg. Jeg synes man skal skrive at mødet varer til 14, når der er frokost, men i øvrigt synes jeg godt det kan spares i disse tider.

Jens Mobergs oplæg

Spørgsmål 3:

I hvilken grad blev du inspireret af Jens Mobergs oplæg om god ledelse?

- Hans omvendte trekant. God til at endnu en gang forklare/kommunikere ud til medarbejderne, hvad jeg står for som leder og hvordan jeg arbejder...
- Jens Moberg er en fantastisk formidler, og det er meget let at fange hans pointer. Han giver nogle input, som giver megen stof til eftertanke - eks. i forhold til at vise omsorg samtidig med, at man holder fast i forventningerne og tager ansvar for at handle - at man skal forlange det allerbedste, fordi man har en grundlæggende tro på, at medarbejderne gerne vil yde og være med til at skabe noget. Jeg fik nogle gode bekræftelser på, hvor vigtigt det er, at man har nogle klare visioner, som er synlige for medarbejderne, og at man løbende italesætter og drøfter, hvordan man kan nå målene i fællesskab.
- Tak for en god dag.
- Som leder i kommunens randområde er det vigtigt, at man kommer sammen med ledere og lader sig inspirere sammen. Ellers går der for meget "landsby i det!"
- Som sidste år tænkte jeg, at vi i Aalborg Kommune fra de øverste lederniveau ikke ser værdibaseret ledelse udført på nogen måde - det handler fortsat om mistro og kontrol - og jeg kan tænke, at det er fint med oplæg udefra - men desværre går jeg derfra med en fornemmelse af, at det kun er på de nederste ledelsesniveau det forsøges praktiseret, når vi gang på gang får løftede pegefingre.
- 1½ time med Jens var nok lige i overkanten, han startede godt men gik lidt død midt i sit indlæg.
- Meget inspirerende og fagligt velkvalificeret.
- Indlægget var for langt i forhold til budskabet, og det var lidt synd fordi det forplumrede slutresultatet.
- Jeg fik en kraftig oplevelse af de værdier, som jeg står for med hensyn til dialog, indflydelse, tillid er det rigtige.
- Det var vanskeligt at se en rød tråd i oplægget, og det kunne med fordel være komprimeret tidsmæssigt. Derfor blev der lidt langt mellem "snapsene", selv om han havde en spændende baggrund og noget på hjertet.
- Et meget personligt indlæg om at være leder på det indre plan.
- Altid inspirerende at høre en engageret leder fortælle om sin tænkning og praksis.
- Jeg har fået lyst til at læse Jens Mobergs bog. Afslutningen på dagen var simpelthen fantastisk.

- Dejligt at grine af alle de målinger, vi konstant udsættes for.
- Godt tiltag - dejligt at møde så mange kolleger.
- Ang. mødetidspunktet kl. 8.00: p.g.a. meget trafik på netop dette tidspunkt kunne det være hensigtsmæssigt at starte med morgenkaffe kl. 8.30 og starte selve konferencen kl. 9.00.... Bare en idé...
- At der bliver lederkonference igen i 2011.
- Let tilgængeligt og nede på jorden. Udstrålede den ærlig og åbenhed som han talte om.
- Jens Moberg var virkelig en positiv oplevelse - skal straks have læst hans bog
- Lidt mere smart og mere ukonkret end som det kanongode Irmaoplæg vi hørte sidste år, det gav mig meget mere inspiration og input.
- Jens Moberg havde ikke så meget nyt med, men han er en eminent og meget inspirerende formidler. desuden kan man høre at det er noget meget ægte han formidler.
- Fint med et halvdagsarrangement.
- Begreber fra "en anden verden" gav stof til eftertanke...
- Som inspiration til næste gang vil jeg gerne foreslå oplæg fra f.eks. Anders Lund Madsen, Anders Mattesen eller en Peter A. G. som med bid og humor kunne causere over emnet ledelse set fra deres planet. Årsagen hertil er bl.a. at vi taler meget omkring relationer og netværk. Jeg tror på at den korteste afstand mellem mennesker er et smil samt at det kan bidrage til selvkritiske refleksioner at blive "ristet" på en humoristisk måde.
- Der var ikke meget nyt - og han var for lang i spyttet.
- Igen - diplom i ledelse giver mig samme inspiration.
- Det var dejligt at være sammen med alle lederne i AAK og få fælles input. Det var virkelig godt planlagt. Det var fint at høre ledelse i praksis sammen med et inspirerende foredrag fra Jens Moberg.
- God energi, meget dynamisk mand, og nogle andre indgange til at tænke ledelse.
- Jeg synes ikke at Jens Moberg sagde noget som var nyt for mig. Det er dog en god inspiration, når det er noget vi får sammen.
- Der er ikke noget af det han sagde, jeg er uenig i, men savnede måske en mere tydelig relatering til de udfordringer ledelse i offentligt regi byder på.
- Det er lige præcis, hvad jeg har efterrationaliseret vedr. god ledelse. Færre fine ord og mere præcise retningsbestemte handlinger.
- Jeg synes indlægget var godt - men der var ikke meget nyt.
- Drop maden, når den er stående ellers lav sandwich, der er til at spise stående.
- Ikke nyt indhold for mit vedkommende, da jeg har læst hans bog. Altid interessant at høre en engagerede og erfarne leder.
- Indholdet i foredraget blev for mig en fortælling om hvordan pejlemærkerne i det fælles ledelsesgrundlag kan efterleves i praksis og dermed implementeres i min egen organisation.
- Jeg havde læst bogen - og kopieret dele deraf til ledergruppen først på skoleåret - foredraget rummede de vigtigste pointer fra bogen, samtidig smitter begejstring og succeser.

- HR gjorde det igen! Flot arrangement. God måde at præsentere den nye magistrat. Også roser til Søren Wormslev. God metode.
- Jeg mener, det er vigtigt at ledere på ALLE niveauer tager Jens Mobergs erfaring om at uddelegere ansvar og om at have tillid frem for at lave kontrol til sig. Effekten kommer først, hvis dette efterleves oppe fra og ned!!
- Jeg ser gerne næste gang en topleder (god formidler) fra det offentlige. Der mangles en forståelse for de "særlige og dobbelte lederkompetencer" der er behov for indenfor offentlig ledelse.
- Inspirerende og meget engagerende.
- Det var smittende at opleve ham være så jordnær og gøre noget der er svært, så enkelt.
- Opløftende med et muntert indslag til sidst!
- Jens Moberg ramte for mit vedkommende meget godt ind i mit lederskab og kunne samtidig bidrage med yderligere stof til eftertanke.
- Godt at høre et oplæg, hvor der blev lagt vægt på relationer mellem leder og medarbejder, men hvor også dilemmaer i feltet mellem omsorg og krav blev inddraget.
- Det bør give stof til eftertanke i toppen af den kommunale hierarki.
- God struktur og professionel afvikling. Nærværende.
- Hæver ledelsen lidt op og fremhæver humor som en vigtig del af ledelseskompetencen.
- Mobergs oplæg var ganske udmærket, og jeg følte mig bekræftet i megen af vores praksis. Det er selvfølgelig ikke nemt at leve op til Alfred Josefsen fra sidste år, idet han jo er en meget, meget

- levende og inspirerende person, men Moberg gjorde det ganske udmærket.
- Det er vigtigt, at vi ledere ikke kommer til at ligne hinanden, og måden vi driver ledelse på. Hvis vi alle ligner hinanden, så er der jo ingen til at inspirere os. Det er vigtigt at som Moberg siger, vi skal være os selv og turde være os selv.
- Må gerne gentages - og dejligt med de lidt mere kulturelle indslag og et godt grin
- Må være enhver topchefs eller direktørs drøm af et forbillede til efterlevelse i hverdagen!
- Alt i alt en god og lærerig dag. Jeg gik derfra med højt humør og gåpåmod.
- Han var interessant, dynamisk og sjov. Dejligt oplæg han kom med.
- Skønt med et inspirerende og lærerigt afbræk, i en dejlig men også hektisk hverdag.
- Et udmærket indlæg med mange gode pointer, men der manglede lige "det".
- Meget brugbart oplæg. Især synes jeg godt om hans holdning til, at han er til for medarbejderne og ikke kun omvendt. Hans åbenhed omkring private ting, tænker jeg også er vigtig for en god energi på arbejdspladsen. I vores kommunale hierarki kunne jeg tænke mig lidt mere arbejdsfrihed forstået på den måde at jeg gerne så mængden af arbejdsopgaver fra stat og kommune blive minimeret, så vi kan koncentrere os om vores kerneydelse. I mit tilfælde børnene i børnehaven.
- Generelt var dagen præget af god planlægning med afvekslende, informativt, aktuelt og underholdende indhold. God oplevelse.
- Super godt.

- Ikke så meget nyt under solen, men en dygtig leder med et inspirerende foredrag.
- Det var et utroligt spændende indlæg med rigtig mange gode momenter.
- Synes han var meget "springende" i sit oplæg.
- Jeg synes som udgangspunkt, det er fint, at man forsøger at trække nogle tunge drenge ind og holde oplæg. Jens Mobergs var jeg dog ikke så begejstret for. Groft sagt almindeligheder pakket pænt ind! Og så er der et andet problem. Incitamentet for ledere i private virksomheder mht. til at få folk til at yde deres bedste er grundlæggende at sørge for at aktionærerne er tilfredse og tjener penge. Sådan er det ikke med ansatte på offentlige arbejdspladser, vi er med til at løse en opgave som er større end os selv - en samfundsopgave! En overvejelse til næste år kunne være at droppe de tunge drenge fra private virksomheder og i stedet invitere nogen som ved noget om ledelse og særlig offentlig ledelse set andre perspektiver. Inviter professor i organisations- og ledelsesteori ved Handelshøjskolen, Århus Universitet Steen Hildebrandt!
- Indlægget var for langt - der var for meget om krise/klima/osv og situationerne fra den ledelsesmæssige hverdag var for banale.
- Tiltalende personlighed, der kommunikativt, var let at forstå. Gode eksempler var med til at tydeliggøre budskabet.
- Ikke så meget nyt i Jens Mobergs indlæg som vi ikke i forvejen bruger - men jo rart at høre, at det er det hippeste:)
- Det var virkelig godt tilrettelagt. Mange gode tiltag. Svært at nå omkring det hele i pausen, da der også

var mange personer alle steder. En dag, hvor vi virkelig blev forkælede som ledere. Tak for en god og inspirerende dag. Glæder mig allerede til den næste.

- Næste gang kunne det være spændende med en kvinde, der sidder på en toppost.
- Jens Moberg var for vidt omkring med klima, finanskrisen, hans kone m.v. / Josefsen var meget meget bedre.
- Jens Moberg talte alt for længe. 1 1/2 times enetale gør at man taber koncentrationen.
- Har hans bog.
- Jeg synes, at Jens Mobergs indlæg og Alfred Josefsens indlæg sidste år hang godt sammen. Det er nu mit håb at vi i Aalborg kommune "lærer" af de 2 oplægsholdere og ændrer vores virksomhedskultur derefter. Jeg synes nemlig ikke at vi arbejder efter de regler og rammer disse 2 foredragsholdere roser.
- Måske lidt som "gammel vin på nye flasker".
- Det er rart at høre andres syn på ledelse, men der er jo også forskel på at være leder i en multi multi privat virksomhed, og så at være lille leder i Aalborg Kommune, altså offentlig leder, og det er for mig ikke tydeligt om Aalborg Kommune ønsker den form for ledelse indflettet i deres ledelsesprofil, men altid rart at blive inspireret.
- Meget behagelig og tiltalende person. Godt eksempel på en leder, der går foran og viser vejen, og samtidig være en omsorgsfuld person.
- Jeg synes Jens Moberg formåede at gøre hans indlæg meget nærværende, personligt og med gode henvisninger til konkrete handlingsforslag.

- Mange af hans holdninger og handlinger var kendte, men han var en meget inspirerende mand at høre på.
- Frokostbuffeen var rigtig lækker, men det er ærgerligt, at det skulle indtages stående. Mange omkring mig udtrykte ærgrelse over det. Dejlig afslutning med Søren Østergaard.
- Det kunne være spændende, om man til næste gang kunne tænke deltagerinddragelse ind i højere grad. Det er ikke så tit vi er så mange lederressourcer samlet på en gang og vi har dog faget som ledere til fælles. Måske ville det have været godt med "målermanden" midt på formiddagen for at lave et skifte i tempoet - men det er også altid godt at gå fra sådan en dag med et smil på læben!!
- Både tankevækkende og energigivende.
- Det var kendt stof og dejligt at se signalværdien af god værdibaseret ledelse er buttom up og uformel. Det skal vi have noget mere af :-)
- Jeg syntes Jens Mobergs oplæg var for langt, og at der ikke var så meget nyt i hvordan man udøver ledelse.
- Mobergs pointer er direkte, enkle og tydelige og godt underbygget af hans egne historier, hvilket gør dem stærke. Vi kan godt bruge flere indlæg af den karakter, og det stiller store krav til foredragsholderen evner til at formidle.
- Godt oplæg, der indeholdt noget nyt men også kunne bekræfte mig i at noget af det, jeg gør i det daglige, tror andre også på.
- Spændende og super godt.
- Jeg mener, at i kommunal ledelse har vi i mange år, arbejdet med anerkendelse, værdibaseret ledelse,

og en humanistisk tilgang til medarbejderne. Så der var ikke så meget nyt i det.

- Interessant foredrag, men det ville have været godt med en "pausefisk".
- En rigtig god dag som gav energi til min egen videreudvikling.
- Som sagt - en rigtig god formiddag med en overraskende afslutning - gik derfra med smil på læben og ny energi - fint arrangement.
- Jeg syntes, at de tre ledere, som blev fremhævet som gode eksempler på godt lederskab - var nogen som ikke følger helt de retningslinier, som er udstukket fra den øverste ledelse i kommunen. Så det kan undre mig, at de kan fremstå som gode rollemodeller. Det er vel heller ikke helt nok at kunne arrangere en julefrokost og at man er leder uden at forholde sig til "ringbind" - og så oven i købet få at vide at man evt. bare kunne ansætte en til at tage sig af den del - det kan jeg godt undre mig over sådan en udtalelse. Jeg skal sige, at det ikke gælder Helle Mariager - hun fremstår som den eneste som opfylder det, som er et krav.
- Dejligt at blive bekræftet i at turde være sig selv og turde bruge sig selv som menneske i lederjobbet.
- Jeg blev meget tiltalt af hans ærlighed og vigtigt han tør give så meget af sig selv.
- Jeg syntes, det var for langt - og flere udsagn jeg fandt stod alene. Det ville være meget spændende at have ham i en mindre gruppe, da hans syn på ledelse falder i god jord hos mig.
- Selv om der er stor forskel på privat og offentlig ledelse, kan J.M.'s tilgang til medarbejdernes indflydelse nemt overføres til vores område. Det er vigtigt ind imellem at "vende trekanten på hovedet".

- Jeg har selv gennemgået en systemisk lederuddannelse. De værdier Jens Moberg pegede på og de metaforer, han brugte, passer derfor som fod i hose ift. de ideer jeg selv forsøger at arbejde ud fra.
- Jens Moberg sagde ikke meget nyt, men det er godt at høre indholdet i en anden sammenhæng.
- Flot arrangeret dag, Jens Moberg lidt langtrukket og ikke helt inspirerende og jeg synes der var for meget internt, dog var der flere gode input, som kan inspirere, spørgsmålstiller var god! Alt i alt en god dag!
- Mødes vi igen om et år ?
- Godt for "lederlivet" i Aalborg kommune med den slags initiativer. Bør fortsættes med så lidt drift i indholdet som overhovedet muligt (det har vi nok af til daglig).
- Succesen bør gentages næste år.
- To succeser i træk forpligter jo. Det bliver spændende næste år!
- Han var meget autentisk og konkret, og man kan derfor overføre dele af hans måde at arbejde til egen praksis - særligt i personaleledelse.
- Meget afvekslende indlæg, som gav god mening. Kunne godt bruge en hel dag, og nogle flere indlæg som Jens Moberg.
- Hvis jeg skal være kritisk, var sidste års indlæg mere inspirerende end dette års. / Ellers en veltillægt dag, som var dejlig at deltage i.
- Suverænt fagligt indlæg. Dog lige 10 minutter for langt. Han kørte lidt i ring.
- Var meget inspireret af Jens Mobergs ledelsesstil - kunne genkende mig selv i flere henseender (mange projekter i gang).
- Hans ærlighed og menneskelighed. Turde være sig selv.
- Det var både et visionært foredrag og nærværende.
- Indholdet var for så vidt OK men efter 1 time uden bevægelse tabte jeg koncentrationen. Havde der bare været en pause så havde sidste del fænget bedre.
- Jeg er ikke helt enig i hans ledelsesstil.
- Jeg synes, det er et eksempel på, hvor man fejlagtigt tror man i det private kan overføre/lære det offentlige noget om ledelse. Anbefalingerne virkede meget forsimplede og selvforherligende. Jeg synes ikke han imponerede i sin ledelsesform og -stil.
- Jens Moberg inspirere til at ledelse kan læres, men at ledelse i høj grad handler om personlighed og engagement.
- Spændende at høre Jens Mobergs måde at praktisere ledelse. Kan i høj grad være inspirationskilde til mit daglige arbejde.
- Det var inspirerende at høre Mobergs konkrete brug af humanistisk ledelse i hverdagen.
- Mange rigtig spændende vinkler. Altid inspirerende at møde et menneske der brænder for sin sag og ikke mindst når han i 1½time uden manuskript kan holde alles opmærksomhed.
- En meget veltillægt dag / med god stemning og flere spændende oplæg. En inspirerende dag, som giver god energi i en travl hverdag.
- Han kunne formidle: gode, personlige og enkle budskaber, de brænder igennem. Find din egen stil & vær troværdig.
- Jeg synes ikke Jens Mobergs indlæg havde den kvalitet, jeg havde forventet. Hans udsagn var

meget baseret på hans personlige oplevelser og tanker, og ikke funderet i ledelsesteorier eller forskning. Jeg synes, det var meget uheldigt at han brugte ordet strukturfacit, og jeg må på alle måder tage afstand fra sådan en vending.

- Flot programsammensætning. Fantastisk form og indhold ift. ledelsesfortællinger. Godt igen at få alle direktører og rådmænd på banen. Tak.
- Godt at have fået et input som alle hører og arbejder ud fra - diskuterer videre og henviser til i senere diskussioner.

De tre ledelsesfortællinger

Spørgsmål 4:

I hvilken grad vurderer du, at ledelsesfortællingerne fra vores egen organisation kan bruges som inspiration til dit videre ledelsesarbejde?

- Altid dejligt at høre fra ligesindede.
- Super godt:)
- Det var opløftende og gav noget umiddelbar energi at høre tre meget forskellige ledere, som hver især brænder for deres funktion som ledere. Skolelederen havde en noget anderledes og kreativ tilgang til lederjobbet, hvilket var meget underholdende. Dog tror jeg ikke, at han er så repræsentativ for faget. Det sidste oplæg fra hjemmesygeplejen virkede lidt for rosenrødt efter min opfattelse. Al ære og respekt for tankegangen og måden at rumme medarbejdernes forskelligartede behov og arbejdsindsats, men jeg var glad for, at Søren Wormslev fik spurgt om, hvorvidt der aldrig blev sagt nej til noget !
- Især skolelederen. Hjemmeplejelederen var ikke så inspirerende.
- Meget spændende at høre om og med til at inspirere og synliggøre flexibilitet også "fra oven".
- En anelse sukkersødt.
- Kan ikke svare, da jeg var en af lederne. Blev dog inspireret af de andre ledelsesfortællinger.
- Opgaverne i kommunen er mangeartede og forskellige, f.eks fra hjemmehjælp til projektering og udførelse af større anlægsprojekter.
- Jeg synes, indslagene var vedkommende og autentiske, og styrkede/bekræftede mig i mit ledelsesmæssige ståsted.
- Det er inspirerende at høre, hvordan andre har grebet ledelsesarbejdet an.
- Skolelederens indlæg var meget inspirerende.
- Vigtig med inspiration, vi skal dog undgå at blive for ens og unuancerede i arbejdet. Forskellighed gør stærk og sætter udvikling i fokus.
- God ide og til stor inspiration at høre, hvordan ledere arbejder på forskellige områder i vores organisation.
- Det er ok at høre fra andre inst. og noget vil man altid kunne bruge om ikke andet så til en god diskussion.
- Det var meget inspirerende at høre, men stadig mangler jeg fra handicapområdet. Det er nogen gange overset!
- Skoleleder og hjemmeplejeleder inspirerede:0)

- Tre flotte oplæg, og rigtig god ide med filmindslaget som optakt til hvert lederindlæg. Det betyder også, at ledelsesfortællingerne kunne gennemføres på meget kortere tid. Virkede desuden rigtig proff.
- Fantastiske fortællinger. det kan bruges fordi det er mine kollegaer og deres fortællinger er fra praksis og derfor lette at overføre til egen praksis
- Da vores skoleleder var en af "fortællingerne", hvilket jo fra vi andre i teamledelsen også ses som en anerkendelse af vores ledelsesmæssige indsats, vil dynamisk lederskab i alle dets afskygninger altid være et interessant tema.
- Det er jo det, vi gør, og har brugt over flere år.
- Her blev der givet helt konkrete eksempler fra dagligdagen og disse er virkelig inspirerende at høre.
- Den første leder kendte jeg, og hun er dygtig, ingen tvivl om det, det var de alle, men hold da op som jeg synes at indlægget fra skolen (Torsten) var inspirerende. Han var meget veltalende, energisk og virkede meget engageret, og så var det en anden type ledelse og nogle gode tanker og visioner han havde. Et sted man helt fik lyst til at arbejde :-)
- Det er godt med fortællinger fra den nære praksis.
- Inspirerende at høre så positive ledelsesfortællinger fra det virkelige liv, i en tid hvor det offentlige er udsat for kritik og større efterspørgsel efter mere service.
- Det er dejligt at høre, når åbenhed og gennemsigtighed i ledelsen slår igennem i form af større arbejdsglæde blandt medarbejdere, som igen bliver til glæde for borgerne.
- Det ville snart være nyttigt at nogle af de gode eksempler på god ledelse med gode resultater kom fra andre forvaltninger end "de store" og dem med de varme hænder. Der er masser af god ledelse i forvaltninger, der arbejder med tal, koordinering af kommunen, teknik og forsyning.
- Særligt dejligt for en forholdsvis ny leder, at de fortællinger der bliver udvalgt er fortællinger der "skiller sig ud/tør gå andre veje". Super god inspiration til at tænke anderledes og innovativt i en politisk ledet/kulturelt traditionsrig organisation.
- Helle Mariagers var til god inspiration. / Uheldigt at de 2 øvrige ledere vælges af ??? til inspiratorer - står ikke ligefrem som gode repræsentanter i forhold til Aalborg Kommunes politikker - den ene holder fest for personalet og den anden er uinteresset i det administrative arbejde.
- Kan ikke sidestilles med min hverdag, men kan give inspiration til at tænke anderledes og kreativt indenfor de givne rammer.
- Velvalgte dygtige, overskuds-ledere, der samtidig er kreative, modige og humoristiske med en vis ydmyghed.
- Så godt at få lejlighed til at klappe ad vores egne kolleger!
- De 3 forskellige måder at omsætte ledelse i hverdagen er gode refleksioner i egenpraksis.
- Det er altid fint at lære af andres erfaringer.
- De inspirerede på hver sin måde, da jeg naturlig nok også tænker på resten af deres ledelsesrum og hvilken effekt deres tilgang til ledelse har i deres respektive institutioner.
- Dejligt at høre hvordan kolleger griber hverdagen an.

- Godt at benytte sig af den viden og erfaring der ligger indenfor egen kommune. Der ligger sikkert meget som vi kunne dele med hinanden.
- Det var spændende at følge så forskellige fortællinger.
- Altid godt at høre om andre arbejdspladser og en god ide med forskellige arbejdsområder.
- De ting som blev nævnt gør vi i varierende grad.
- Især fortællingen fra Farstrup Skole var inspirerende - de andre var ikke slet så meget ...
- Forskelligheden en styrke. Er lidt i tvivl om større organisationer kan bruge det til andet end et udtryk for forskellige lidt "skæve" måder at gøre tingene på.
- Det var tre forskellige ting lederne var trukket frem for. Det giver inspiration til innovation.
- Fik inspiration til ledernetværk på tværs i org.
- Det er fint at høre andre ledere og kan genkende, at det jeg gør som leder i min institution er det samme.
- Det er dejligt at se at der er steder i organisationen hvor man aktivt bruger ledelse!
- Et flot indslag som viser meget om situationsbestemt ledelse.
- Det er noget helt andet, at høre de tre ledere fortælle selv, end f.eks at skulle læse en glad historie på KLIK - det vil ikke virke.
- Interessant at høre om andre "ledertyper", men vi skal også huske på, at vores medarbejdere er forskellige og skal mødes på forskellige måder.
- Fantastisk dejligt at høre om nogle dygtige kollegers lederskab i andre brancher, som også har borgeren tæt på og med kontant afregning, hvis de ikke gør sig umage!
- Ledelsesfortællingerne var både lærerige og rørende. Gentag gerne dette indslag fremover.
- Jeg synes det er vigtigt at de ledelsesfortællinger er gode og oprigtige. Bl.a. vedr. julegaver og indkøb af møbler kunne jeg godt tænke mig at vide, hvordan det er finansieret, da jeg fik pålagt ikke at bruge midler til ekstraordinære indkøb i december. Er der forskel i Aalborg kommune på, hvad der kan gives af personalegoder?
- De tre ledelsesfortællinger viser, hvorfor det kun kan blive i nogen grad. De var meget forskellige, personlige og individuelle - og sådan er ledelse. Det man kan bruge er begejstringen og engagementet.
- Spændende at høre, hvordan andre griber arbejdet an. Høre om succeserne på arbejdspladserne. / Måske kunne man også finde nogen mennesker, der kunne fortælle om noget, der ikke lykkes. En idé, der ikke kunne føres ud i livet, sådan som man havde forestillet sig. Det er jo også dét, der sker på en arbejdsplads. Det giver jo også nogen erfaringer og en ny viden.
- Dejligt inspirerende - men må også tilstå at de 2 første indlæg vedr. specialcentret og skolen gav mig langt mere end den sidste.
- Alle kunne komme med gode historier. Det er en rigtig god ide med oplevelser ud fra marken.
- Dejligt med positive historier. Præsentationsindlæggende til de enkelte ledere var muligvis lidt for "romantiske".
- Dejligt at vi kan bruge ledelsesgrundlaget " som vi vil".
- Det blev klart at der er plads til forskellighed.
- Stor forskel på, om man arbejder med kunder eller klienter.

- Dejligt med personlige fortællinger.
- Givende at få et kendskab til andre områder end den "gren" man selv repræsenterer.
- Det var helt fantastisk at høre om andre lederes dagligdag, og hvad de arbejder med. Den glæde der var fra de 3 områder, kan der arbejdes meget med generelt.
- De to første var jeg meget begejstret for. Men Asia..... Sad faktisk undrede mig mere og mere jo mere hun talte og så blev jeg bekymret. Fra toppen sigere man jo at ledelse skal være mangfoldig, for mig at se hoppede kæden altså af, men måske har det mere med mig at gøre en med Asias ledelsesstil.
- Jamen, det var bare perfekt, - mere af det!
- Meget stor forskel på vores områder og grundvilkår.
- Den valgte form var supergod.
- Jeg blev da endnu mere stolt af at have sådan nogle dygtige kollegaer.
- Det var meget inspirerende. God måde det blev præsenteret på.
- Inspiration til hverdagen. Ja, oplevelse at høre de gode fortællinger.
- Rigtig god og forskellig inspiration.
- Jeg synes at Asias indlæg var lidt for ordinært. De ting hun bestræbte sig på, bestræber vi alle os på. Det eneste der var specielt ved det var, at hun havde haft kontakt til grevinden.
- Igen, dejligt at høre om andre og deres måde at agere leder på, tænker dog på om Aalborg Kommune bakker op om sådanne lokale måder at udøve ledelse på, jeg ville gerne have haft svar på det.
- Nogle af fortællingerne havde et punch, som jeg umiddelbart blev begejstret af. Andre virkede lidt "naive" - i hvert tilfælde på mig. Og det er bestemt positivt. Ved siden af at være proffer er vi jo også mennesker - og derfor forskellige.
- Smag og behag er jo forskellig. Jeg synes hjemmeplejefortællingen fra Solsiden var noget "sødsuppeagtig". Det giver mig anledning til, med egen direktør, at drøfte hvad der gjorde at dette var trukket frem som et skoleeksempel.
- Især de to første personer var inspirerende.
- De viser mig mere i hvor høj grad vi er forskellige som ledere - forskellighed er en styrke. Lederfortællingerne viser mig, hvor vigtigt det er at have hjertet med i lederarbejdet.
- Nyt udtryk: surstråling. Man kan ikke andet end blive inspireret, når fortællingerne kommer fra så engagerede og begejstrede ledere, som vi så i går.
- Det var dejligt at høre de "Gode fortællinger".
- Dejligt at opleve engagerede og kollegaer, jeg var især optaget af Torsten fra Farstrup skole. Torsten har en anderledes tilgang, han kan arbejde i kaos - og han får heldigvis mulighed for at arbejde lidt anderledes.
- Rigtig godt at høre ledelsesfortællinger fra andre end ens egen forvaltning.
- Godt at blive gjort opmærksom på, at der findes andre måder at tænke og handle på - også indenfor egen organisation.
- Spændende at høre om forskellige faggrupper.
- Asias oplæg var et fejlskud.
- Bruger allerede det samme udgangspunkt som Hjemmeplejeleder Asia Christensen, arbejder ud fra.

- Igen stærke historier og forholdsvis klare budskaber. Det med de klare budskaber er nemlig ikke altid vores stærke side, når jeg ser på os som ledere over en bred kam - og her inkluderer jeg også mig selv:-)
- Ledelsesfortællingerne er nok dem vi efterfølgende i vores eget ledelsesteam har drøftet mest. Dog synes jeg ikke "julefrokostfortællingen" var den bedst valgte til belysning af emnet.
- Specielt den "medbragte" modige medarbejder, der på scenen gjorde alt andet end at surstråle!
- God ide at høre om andres dagligdag og tanker om ledelse.
- Tre meget forskellige fortællinger fra 3 forskellige hverdage. Det er vigtigt at der er plads til forskellighed, da der ofte opleves en meget topstyret organisation.
- Måden vi netværker i egen forvaltning har i høj grad fokus på ledelsesfortællinger. Jeg synes det var spændende at høre, men tænker det mere målrettet mod nye ledere. I vores forvaltning har de fleste af vi os minimum en pædagogisk diplomuddannelse i ledelse.
- Jeg er selv en af dem som kommer fra amtet. Derfor hæftede jeg mig specielt ved de betragtninger om kulturforskelle og specialistbetragtningerne som Helle Mariager fremdrog som et fokuspunkt inden for hendes område.
- Det var inspirerende at se hvordan tre unge dynamiske ledere alle har løst lederopgaven på en anderledes måde - især Asia og Torsten.
- Dejligt at mærke den røde tråd i alle fortællingerne. Det virkede inspirerende. Desuden var det godt med filmklip fra hjemmemiljøet. Professionelt lavet.
- Som også sagt på dagen, har de fleste ledere disse dejlige oplevelser.
- Noget som jeg mener kan være en stor hjælp, både for nuværende og ikke mindt for nye ledere. Påstand: vi har megen erfaring der ikke udnyttes.
- Jeg finder det meget positivt at tre vidt forskellige ledelsesstile og tilgange betragtes som god ledelse i Aalborg kommune.
- Det gør det nærværende og levende. Rigtig godt.
- Spændende at høre, hvor forskelligt vi agerer i vores ledelsesarbejde - noget passer selvfølgelig mere overens med min holdning frem for andet.
- Jeg kan ikke undgå at blive påvirket af den gejst og vilje de gav udtryk for.
- Man kan da ikke bruge en "anarkist" og en "laissez faire"-person som rollemodeller.
- Skolelederen fra Farstrup var inspirerende - en ildsjæl.
- Helles tilgang til strukturreformen og den måde hun greb det an på var rigtig godt. Karmaregnskab vil stå for altid.
- I særdeleshed var Skolelederen fra Farstrup til stor inspiration.
- Det var fint, at der var 3 meget forskellige indlæg - der er jo sjældent kun én rigtig måde.
- Jeg er "ny" som leder, og skal nok bruge lidt tid på at fordøje fortællingerne, men spændende og opløftende var de :-)
- Dejligt med fokus på også de "skæve" ledertyper.
- Fortællingerne var sådan set interessante nok, men ligger langt fra min dagligdag. De sagde nok mere

om de pågældende ledere som personer end om ledelse i AK i almindelighed.

- Det er jo lidt specielt at skulle svare på, når jeg selv repræsenterede en af de tre fortællinger, men: / Det var udfordrende og inspirerende at møde de to andre ledere samt at skulle finde så præcist ind til kernen af, hvad det er der lykkes - og ikke mindst hvorfor. Jeg har i øvrigt fået en lang række meget fine og bekræftende tilbagemeldinger - jeg synes det vidner om medlemmer med generøsitet og overskud.
- Det giver også et billede af forskellige kulturer i vore forvaltninger, som er OK.
- Rigtig godt indslag på dagen.
- Nogle rigtig gode folk der havde noget at byde på og som rollemodeller.

Det personlige bidrag

Spørgsmål 5:

Hvad kunne være dit bidrag til at skabe endnu mere sammenhængende lederkraft i Aalborg Kommune?

- "Komme" med i et tværfagligt netværk.
- Gør alvor af at vende den hierarkiske trekant på hovedet. At de øverste ledere efterspørger endnu mere hvad der fungerer i praksis - i en dialog - ikke registreringsskemaer. At lønforskellene i ledelsesniveauerne er med til at forstærke ledelsesniveauets betydning. Det virker besynderligt, at alle snakker om at den leder, der er nærmest på borgere og medarbejdere også er den dårligst lønnede!!. Blot det at Aalborg Kommune har valgt at udnytte smuthullet i Sundhedskartellets overenskomst til at vælge den laveste fællesnævner, og modregner lønstigningen i erfarne lederes personlige kompetencestigninger via Ny Løn - det virker absurd og kan i sidste ende få de gode ledere til at søge Regionen eller private ledelsesfelter.
- Ved det ikke, har rigeligt i egne rækker:)
- At være med i en netværksgruppe på tværs af forvaltningerne, hvor jeg kunne bidrage med mine ledelseserfaringer og hente inspiration fra andre.
- Måske vil det være godt et få medarbejdere til at fortælle hvad de synes er god ledelse samt en god arbejdsplads.
- Mentor / Netværk / Nye ledere i kommunen - hvad er det.
- Tænke positivt og "dele" gode ideer og oplevelser med kollegaer. Være forberedt og opmærksom på at det er det jeg bringer frem.
- At jeg har valgt at gå aktivt ind i de 2 ledernetværk jeg har mulighed for - især ser jeg frem til det tværgående.
- Jeg har lige afsluttet diplomuddannelsen, hvilket opkvalificerer mine lederevner.
- Jeg arbejder på fuld tryk for at vi på mit ledelsesniveau arbejder med værdibaseret ledelse og skal gøre det helt ud i yderste led. Endvidere stiller jeg gerne op og fortæller min ledelse om hvad vi arbejder med i mine grupper så min ledelse ved hvad der foregår.
- Jeg har sammenhængende været leder i nu 10 år. De sidste 3 år i kommunen. Jeg vil gerne videre give erfaring til nye ledere.

- At fortælle de gode historier.
- Medvirken i netværksgrupper på tværs.
- At kunne fastholde troen på, at kommunen vil fortsætte det arbejde, som nu er påbegyndt.
- At fortælle de gode historier - hvad der giver energi i sit lederskab.
- Mit bidrag ER, at når vi ledere er samlet i det ene eller andet forum, øver jeg mig i at være positiv - fokusere på muligheder og nye veje sammen med mine lederkollegaer. Jeg tror på, at har vi fokus på at dele de gode historier og erfaringer fra vores praksis med hinanden, opstår der en faglig stolthed og glæde i arbejdet, der besmitter vores gode medarbejdere. Når jeg taler om gode historier, tænker jeg ikke KUN på de "lyserøde", men bestemt også på de svære og meget udfordrerne - hvor alt ikke lige gik så let... Men med "støtte" i de "værktøjer" vi har til rådighed i AK eksempelvis ledelsesværdierne, alligevel fik udfordringerne løst professionelt og konstruktivt.
- Daglig bevidst arbejde med proaktiv deltagelse i eget lederteam.
- Deltagelse i netværk.
- Ex. deltage konstruktivt i netværksgrupper.
- Hvad med at være lederføl hos en anden leder en dag eller to ?. Ledernetværk kan være meget godt, men det der foregår der, er jo fjernet fra dagligdagen.
- At bruge og bidrage til netværk / at fortælle den gode historie i hverdagen (ikke kun til fest).
- Jeg vil gerne deltage i erfa-gruppe med ledere fra andre forvaltninger. Være med til at iværksætte projekt der skal definere "det gode lederliv" i Aalborg kommune.
- At italesætte forskelligheden ift. om man arbejder på forvaltningsniveau eller " i marken". Havde svært ved at koble mig på nogle af udsagnene, som ikke afspejler den virkelighed der er min.
- Det er vigtigt at de overordnede linjer fortsat tegnes op. Godt med den udvikling der er fra det ene år til det næste. Vigtigt at der tegnes et billede af hvad der sker overordnet.
- Gejst og engagement i opgaveløsningen.
- At vi samarbejder mere på tværs, så vi kan drage nytte af erfaringer og nye tiltag på det ledelsesmæssige område.
- Erfaring.
- I vores område har vi allerede gode velfungerende netværksgrupper, som kan støtte og hjælpe hinanden. Vi har mentorordning som er rigtig god. Så jeg ved ikke, hvad jeg lige skulle bidrage med.
- Jeg er mentor for en ny leder og en "lederaspirant" og kan derigennem give mine erfaringer videre.
- Ved at nurse om de netværk jeg allerede færdes i og ved behov udbygge disse, være åben for nye kontakter.
- Vore netværksgrupper på tværs fungerer ikke. Inspiration fra andre kunne være godt. Personligt synes jeg ikke, jeg har tiden til at være koordinator, så jeg kan heller ikke forlange andre gør det.
- Der, hvor jeg ser muligheder, er at vi omsætter pejlemærkerne til hverdagen, så de bliver målbare i praksis.
- At vi lærte hinandens områder bedre at kende, eks. de små fortællinger fra vores arbejdspladser.
- Nærvær og dialog på tværs og op/ned.
- At være en inspiration for mine medarbejdere og holde fokus på det der virker.

- Jeg kan skabe god ledelse, der hvor jeg er til daglig. Derudover kan jeg dele mine erfaringer med mine kollegaer - i hvert fald, som en start, i min netværksgruppe.
- Deltager i netværksgruppe, som skaber sammenhæng for os afdelingsledere og udbreder kendskabet til forskellige arbejdspladser og til ledelse.
- Fortsæt med den årlige lederkonference og brug den både til nye input, men også en rigtig god mulighed for at give alle lederne den samme status på aktuelle emner, samt hvor vi befinder os i de forskellige processer.
- På nuværende tidspunkt yder jeg mit bidrag gennem ledermøder og ledernetværk.
- At ønske at borgmesteren var lige så klar og seriøs i sine forventninger til lederne som Tina French. Ellers er mit bidrag, at arbejde med ledelse og ledelsesudvikling i den ledergruppe samt faggruppe som jeg befinder mig i.
- Hvis jeg kunne finde en, der ville genoptage tanker om "job-svøb" således en leder får anden oplevelse end sin egen position. Gerne 4 - 8 uger i en helt anden forvaltning.
- Det kunne være spændende med en dialog mellem ledere og direktørgruppen med en journalist som spørger. Evt. mellem politikere og leder.
- Deltage i ledernetværk / Debatere ledelsesgrundlaget.
- Umiddelbart tænker jeg at forsætte som engageret leder i den samlede ledergruppe i vores center, og være med til at udvikle sammenhængen i denne, da det er i den, jeg henter min sparring og udvikler mig som leder.

- Det er godt med nogle helt konkrete eksempler.
- Være up to date.
- Dels ved at deltage i temamøderne og holde fokus med god ledelse.
- Jeg deltager gerne i fora, netværk o.a.
- Hvad betyder "sammenhængende lederkraft"??
- Det at tale ledelse. Dyrke de igangsatte netværk og i det hele taget sætte ledelse på dagsordenen som værende et fag - vi arbejder med i fællesskab - også i vores egne lederteams. Så kort sagt: Tal ledelse!
- I gør allerede et flot stykke arbejde. / Det kunne være interessant i tværgående grupper fx. at drøfte, hvorledes der arbejdes med tolkningen og implementeringen af det fælles kommunale ledelsesgrundlag. Det kunne desuden være en drøftelse af nogle af de dilemmaer, vi altid står i som ledere.
- Netværk på tværs på samme ledelsesniveau som mig selv.
- Mere uddannelse.
- Kunne godt tænke mig tværfaglige lederforum, hvor coaching var dagsorden, som metode.
- Udveksling af ledererfaringer i grupper blandet af ledere i de forskellige magistrater.
- At sætte ledelse på dagsordenen i relevante fora. At være det gode eksempel!
- At vi alle har en god historie, at vi bliver set fra ledelsen. Det er da flot.
- Er meget ny, har ikke helt på plads, om det er leder-vejen jeg skal.
- God ide med at fortsætte disse årlige ledermøder.

- Jeg tror det offentlige i mange år fremover er presset økonomisk, hvorfor der vil være behov for at "gå nye veje"/produktudvikle, inden for afgrænsede områder/forvaltninger. Koncerntankegangen er måske ikke så udpræget ledelsesmæssigt. Den ledelsesmæssige forskellighed tror jeg ikke befordrer en sammenhængende lederkraft.
- Udbygge bevidstheden om forskellige lederroller i forskellige ledelsespositioner.
- Jeg skal være aktiv i de forskellige fora jeg deltager i, samt formidle min "ledelsesfortælling", således at andre kan få inspiration af mine erfaringer. Det gælder både de negative, men ikke mindst de positive erfaringer!
- Job swop.
- Jeg indgår gerne i evt. netværksgrupper.
- Kan bidrage med hvordan virkeligheden er med mange eksempler fra den daglige praksis. Ønsker mindre kontrol/rapporter/målinger og mere tillid til at vi ledere kan klare vores arbejde til ug.
- Med 20 år i faget i Aalborg kommune, heraf 7-8 års praktisk erfaring, diplom i ledelse har jeg noget balast, viden og erfaring som jeg håber at få mulighed for at give videre til "mindre erfarne" og nye ledere i fb med den nye ledelsesstruktur på mit område!
- At deltage i netværk og mentorordning, hvilket jeg faktisk gør. Derudover bør vi fokusere mere på praktiske/faglige sammenhænge og snitflader i det daglige arbejde.
- Aktiv deltagelse i ledernetværk. At mødes med andre ledere og udveksle egen erfaring og drøfte god ledelse giver god inspiration til videre udvikling.
- Deltage i ledernetværk.
- At vi ved de borde, vi sidder ved på dagen bruger hinanden til vidensdeling og at vi tvinges til at blive blandet fra forsk. magistrater.
- Deltagelse i ledernetværk.
- Fx. at være kritisk ven for andre på tværs af forvaltninger.
- Dialog mellem lederne ved bordene i salen.
- Deltage aktivt i tværgående ledernetværk og bruge de gode ting herfra til min egen udvikling. I alle sammenhænge at stå for en motiverende lederstil, der beror på tillid og uddelegering af ansvar og medindflydelse.
- Jeg tror meget på åbenhed og den tryghed blandt medarbejderne, som det skaber. Hvis man som leder viser stort fagligt engagement og viser sine medarbejdere tillid, kommer man rigtig langt. Mit bidrag skal være at gøre min arbejdsplads til et endnu bedre sted, hvor opgaverne bliver løst.
- Jeg arbejder på at få mere fagligt indhold på vores egne ledermøder inden for fritidscenter regi.
- Det er meget vigtigt at vi ledere mødes på tværs af forvaltningerne i Aalborg Kommune. Kendskabet til hinandens styrker og forskellighed styrker den samlede ledelseskraft. Og giver meget mere fælles identitet om ledelse.
- Deltage i networking med ledere fra forskellige forvaltningsgrene. Lade ledere fra andre forvaltninger komme i praktik for at se hvorledes andre udmønter ledelse. Coaching.
- Jaman, at der fortsættes sættes lyd på ledelse og der er rum og lejlighed til at høre hvordan ledelse sker.

- Bruge diverse ledelsesværktøjer i hverdagen. Bruge mine lederkollegaer som sparringspartnere / coach.
- Deltagelse i netværk med sparring og ide' udveksling. / Viderebringelse af den god fortælling om at være leder i Aalborg Kommune indadtil i min egen organisation samt udadtil.
- En aktiv deltagen i fælleskurser og netværk, samt møde andre ledere med åbent sind og udveksle ideer og erfaringer.
- Deltagelse i det tværfaglige netværk.
- At danne netværk (hvilket jeg allerede gør).
- At vi bliver blandet fagligt ved bordene og at der er emner, som vi skal drøfte ved bordene.
- Jeg vil gerne bidrage til at Aalborg ledere også baserer deres ledelse på evidens, forskning, undersøgelser og viden - det er nu en gang en forudsætning for professionel anerkendende ledelse.
- Jeg synes vi er på vej, men det er vigtigt at vi taler ledelse og ledelsesstrategier og ikke kun de gode historier.
- Fortællingerne om de gode historier.
- Jeg synes allerede jeg gør meget ved at være med i netværk såvel ledelsesmæssige som faglige på tværs af forvaltningerne. Er mentor for såvel ny leder som lederspire.
- Endnu mere deling af erfa. Måske mere networking (foruden ledernetværket)
- Jeg indgår selv i en netværksgruppe og en ledersupervisionsgruppe. Jeg har selv været mentor for en yngre leder og vil gerne være det igen.
- At være aktiv deltagende i netværksgrupperne. / At være opmærksom på værdien af samtalen med medarbejderne.
- Bidrage til tværfaglig samarbejde og udvikling. Dele vidensbank.
- Jeg er kun leder til og med 1/3-2010, men er her til udgangen af året. Der kommer ny leder og ny ass. leder 1/3-10. da det er mig der skal sætte nye ledere ind i tingene, kan jeg bruge det til at give videre.
- Engagement og ledernetværk på tværs af Forvaltningerne.
- Det er altid godt at formidle sine ledererfaringer i forskellige fora. Jeg er ved at takke af, da jeg går på pension d. 01.09.10.
- Da jeg er ny i ledelsesfeltet, ser jeg netværksgrupper som en udbytterig sparring. At vi formår at bruge de kompetencer der findes rundt omkring.
- Mit forslag kunne være: Korte interviews af hinanden rundt ved bordene over faste spørgsmål(inspiration fra ledelsesgrundlaget).
- Der blev talt meget om forskelligheder og vigtigheden af de forskellige kompetencer den enkelte leder og medarbejder besidder. Jeg synes det kunne være inspirerende at få flere redskaber til at synliggøre de forskelligheder, således at vi bliver bedre til at udnytte og synliggøre dem. F.eks. kunne jeg godt tænke mig at der blev større fokus på, at der blev lavet lederprofiler og medarbejderprofiler på arbejdspladsen. Jeg selv er blevet meget inspireret af Garuda profilerne, som bl. a. Landstræner Ulrik Wilbek bruger på

- håndboldlandsholdet og har stor erfaring med i både kommunal og privat regi.
- Jeg vil gerne fortælle, hvad jeg ser fra min position - og hvad jeg også kunne ønske mig.
- Netværke på tværs, hvis jeg havde tiden til det.
- Deltagelse i ledernetværk på tværs af forvaltninger. Jeg er sikker på, at vi kan lære af hinanden. Vi kan diskutere problemstillinger, komme med hvert sit input og diskuterer ud fra dette. Jeg er klar over, at vi hver især også må prioritere med hensyn til tid.
- Deltage i netværk og eventuelt mentorordning. / Drøfter allerede forhold af relevans i denne sammenhæng med kolleger i andre forvaltningsgrene.
- Netværksarbejde uden for egen forvaltning - udbrede kendskabet til og værdien af egen arbejdsplads' opgaveløsning.
- En mere struktureret planlægning m.h.t. at være mentor for en ny leder.
- At de gode ideer, der er i min ledergruppe på mit niveau, også kommer opad i systemet. De regler, der er forhindrende for personalets trivsel og der ikke har organisatorisk vigtighed - at der bliver gjort opmærksom på disse.
- Har umiddelbart ikke noget bud, men er helt sikkert noget som jeg vil tænke over..
- Stadig at holde fokus på at et godt lederskab i den grad også handler om sund levevis. / Passe på sig selv og få bygget nogle gode netværk op.
- Synlighed.
- Mulighed for dialog med både politikkerne og ikke mindst embedsmændene.
- At fortælle mine narrativer/gode historie. Inspirere andre til i højere grad at tænke AI som metode i sit lederskab.
- Opbakning til de gode tiltag, samt bidrage med gode ideer til min nærmeste leder.
- Gentag arrangementet hvert år.
- En fortsættelse af de igangværende tiltag med mentorordninger og netværksmøder om pejlemærker.
- Gode historier / fortællinger om nye ledelsestiltag / visioner fra forskellige ledelsesfelter.
- Ved at være synlig og bidragende i de ledersammenhænge, hvor jeg er tilknyttet.
- Synlig ledelse - hvordan vil og skal jeg omsætte disse udsagn i praksis? Indsatsområde for min ledelse 2010. Jeg vil deltage i Aalborg Kommunes ledelsesarrangementer, og med udgangspunkt i mål og visioner omsætte disse i min ledelsespraksis.
- Ledernetværk / udbredelse af de gode historier.
- Bidrager som mentor for ledertalent.
- Sådan lige nu ved jeg det ikke rigtig, men jeg synes, at jeg bidrager til sammenhængskraften igennem mit daglige virke og igennem de udadrettede aktiviteter, som jeg deltager i. Desuden kunne jeg evt. bidrage med oplæg omkring de projekter, som vi har gang i.
- Arrangementer på tværs, som fremmer tværfagligt samarbejde og fælles forståelse. Eks. indenfor de enkelte forvaltninger, altså mindre målgruppe - arr. for eks. socialrådgivere og pædagoger.
- Eksempelvis at give mine erfaringer som leder videre (har været leder i mange år)
- God kontakt på tværs af forvaltninger

- Jeg gør alt, hvad jeg kan, deltager i hvad jeg får tilbudt. Og tilbyder at fortælle om karriereforløb til dem, der kunne finde det interessant.
- Åbenhed, tillid, respekt og ydmyghed blandt ledelsen kunne skabe en fantastisk arbejdsplads i Aalborg Kommune.
- Erfa gr. på tværs af forvaltningerne.
- Deltagelse i lederudvikling / - fokus på pejlemærkerne i dagligdagen.
- Jeg deltager i tværfagligt netværk med 2 af sidste års paneldeltagere. Desuden vil jeg gerne fungere som mentor for nye ledere.
- Synes vi er vældig godt i gang i Specialcentret for børn og unge - i første omgang skal dette rodfæstes.
- En lederbank/idebank på nettet, hvor ledere kan indsætte ideer, initiativer, projekter, målinger, samtaler m.m., således andre ledere kan søge INFO som kan bruges i egen lederrolle. Uden nødvendigvis at afholde møde for at få denne viden.
- Forsøge at mindske surstråling, fokus på positiv respons, være godt eksempel for andre ledere.
- Jeg deltager allerede i et af de tværgående netværk(pilotprojektet) og synes at det er en rigtig god måde at skabe sammenhængskraft i vores store kommune!
- Aktiv deltagelse, vidensdeling og tage del i planlægningen.
- Med 25 års ledererfaring indenfor de forskellige socialfaglige ydelsesområder med direkte udmøntning i f.t. borgerne samt lige så mange års samarbejde/indsatser med andre relevante forvaltningsgrene i hele Aalborg kommune, står jeg

altid til rådighed med faglig sparring, supervision, støtte og vejledning i faglige-, organisatoriske- og samarbejdsspørgsmål - hvilket er kendt i kommunen og bliver lejlighedsvis udnyttet udefra af ledere og medarbejdere.

- Tillid, synlighed og nærvær.
- Yderligere deltagelse i netværk, hvor sparring og "den gode historie" kan deles.
- Desværre ingen gode forslag.
- Jeg har et stort håb og tiltro til at OPUS kan give lidt mere tid til ledelse og ikke kun drift. De sidste år har vi brugt uendelig meget tid på driften, men det er meget vigtigt, at vi finder plads og rum til at være visionære og fremad skuende. / Jeg synes, det vil være godt om Aalborg kommune gik foran med lidt mere målrettet og tilrettelagt visionsarbejde ude i organisationen.
- Information og indsigt i hele "koncernen" Aalborg Kommune.
- Starte med at implementere sammenhængende lederkraft på tværs af de enkelte forvaltninger, i områderne. Fælles studieture, kurser og årligt møde med samarbejde på tværs som tema.
- Det håber jeg, jeg gør hver dag gennem mit lederjob.
- I min ledelse og omgang med ledelseskolleger medvirke til at italesætte/støtte op om de igangsatte initiativer i.f.t. ledelsesgrundlaget.
- Bruge mere tid på at netværke og sætte fokus på ledelse som fag i min ledergruppe.
- Aktiv deltagelse i de etablerede ledernetværk, samt benytte diverse muligheder for at diskutere god ledelse i videre kredse, herunder ikke mindst med medarbejderne.

- Tid til dialog og erfaringsudveksling.
- Mindre bureaukrati, færre kontrolfunktioner. mere fokus på værdibaseret ledelse. Der går utrolig meget tid med at udføre opgaver, som kommer ude fra.
- Det er min vurdering, at rammerne for sammenhæng bedst skabes på topchef-niveau.
- Prioritering af vidensdeling i ledernetværksgruppen.
- Støtte op om nye kollegaer.
- At jeg fik lov til at fortælle om det mine medarbejdere og jeg brænder for - Demensområdet til alle dem der ikke ved noget om det. Gerne politikere og alle andre. En af mine medarbejdere sagde efter en Stopop dag rundt i alle dagtilbud i Nord " hvordan skal vores samarbejdspartnere vide, hvad vi laver, når vi dårlig nok selv ved det".
- Aktiv deltagelse i netværksgrupper og vidensdeling.
- Stille krav om at deltage der hvor jeg mener at have noget at byde ind med.
- At tænke i større helheder, og kigge ud over egen arbejdsplads.
- Ved at være mig selv og fortsat uddanne mig.
- Deltagelse i ledernetværk, er i gang i egen forvaltning, men på sigt kunne et tværforvaltnings netværk være interessant.
- Arbejde på at skabe en helhedskultur i Aalborg Kommunes ledelse i modsætning til hver sin forvaltningskultur.
- Øget deltagelse i ledernetværk.
- Jeg mener deltagelse i de fælles temadage giver forståelse for, at vi er en del af Aalborg Kommune og vi i fællesskab skal give borgerne så god en service som muligt. Indgåelse i netværk kunne

være mit bidrag, men har allerede tværfagligt netværk med ledere fra Sejlflod Kommune.

- At udføre mit job som leder på bedste vis.
- Jeg vil se ind i egne rækker hvor jeg på konferencen fik oplevelse af, at jeg her kan være med til at skabe bedre fælles ledelse>/forståelse for lederrollen. Dette i.f.t. til kolleger, men også i.f.t. medarbejdere. Jeg synes der er flere ting der kan gøres bedre der hvor jeg arbejder.
- Bidrag fra frontpersonalets arbejde - hvad der lykkes og hvilke forhindringer der er.
- Deltage i ledernetværk.
- At vi uanset ledelsesniveau går i forlængelse af hinanden. At vi er hinandens gode betingelser og anerkender hinandens styrker.
- Jeg har årene igennem arbejdet med personaleudvikling og kollegial coaching (sparring og supervision) på forskellige niveauer og i mange sammenhænge, og gør det stadig, så lige nu magter jeg ikke mere end det jeg allerede gør.
- Bruge mine erfaringer i netværk, hvor der deltager mindre erfarne ledere - inden for lignende arbejdsområder. Vi har sådanne ledernetværk i Teknik- og Miljøforvaltningen.
- Fortsat støtte op om nye lederkolleger, da jeg har mange års ledererfaring.
- Nu skal jeg være mentor for en lederaspirant - det glæder jeg mig til, og jeg tror på, at jeg kan videregive gode historier. Samarbejde på tværs i kommunen omkring konkrete opgaver styrker i høj grad lederkraften - og her kan og vil jeg gerne gi et bidrag.
- At være en åben, søgende, nysgerrig, engageret, faglig kompetent leder, der rummer forskellighed og

- ikke er fordømmende. En organisation i udvikling er livfuld, stagnation hæmmer liv og udvikling.
- Ved at få bedre mulighed for at dele og anvende viden.
 - Netværk og samarbejde på tværs.
 - Jeg skal lige have godt hold i min lederrolle, inden jeg kan komme med begavede forslag.
 - Netværksgrupper på tværs af forvaltninger.
 - At føre ledelsesgrundlaget ud i livet på min egen arbejdsplads.
 - At fastholde fokus på implementering af ledelsesgrundlaget i ledergruppen.
 - Mere tid til ledelse og mindre fokus på administrative opgaver.
 - Vil gerne være aktiv i alle de tilbud, der er til rådighed inden for den fælles ledelse, samt sætte mig ind i det materiale, som tilgængeligt på området.
 - At være en aktiv deltagende leder i mit hus og en udadtil i netværk.
 - Bidrage til at vi alle ser mere på "skoven, frem for det enkelte træ".
 - Måske tværfaglig forpligtende netværkssamarbejde på tværs af forvaltningerne, og på den måde dele ud af egne erfaringer gode som dårlige, og samtidig selv få noget tilbage, ikke så meget hemmelighedskræmmeri.
 - Fortsat at være begejstret for mit ledelsesarbejde - jeg tror at begejstring smitter. At være autentisk og bruge tilbagemeldinger på mit arbejde fremadrettet og i dialog.
 - At vi delte konferencerne op for at komme et lag dybere med det der er relevant for den enkeltes område.

- Jeg synes, den største effekt er, at vi alle hører fælles udmeldinger fra både det politiske niveau og direktørgruppen. Det er nok for ambitiøst at forestille sig, at vi lærer ret mange nye at kende, men det er til gengæld rigtig godt at møde en masse man kender i forvejen, men ikke møder så tit.
- Et netværk i egen forvaltning, men også netværk på tværs af forvaltningerne kunne skabe mere sammenhæng.
- Stadig at arbejde på tværs - at have forståelse for de mangfoldige forskelle som er i org. samt at gøre brug af de forskellige resurser - kommer fra tidligere Nibe - og her var styrken - tværfaglighed - hjælp - hvis det kunne lade sig gøre - det kan være svært i en stor org. men med fælles hjælp og forståelse - så vil der kunne høstes positiv resultat - til gavn for hele Aalborg kommune
- Uddannelse f.eks. "Anerkendende ledelse". Flere kompetencer ud til den enkelte leder.
- For mit eget vedkommende som leder kunne jeg godt tænke mig mere samarbejde, samvær med det ældreområde jeg ligger tættest op ad. Der er meget lidt eller næsten intet samvær og vi kender dårligt nok hinanden.
- Det var dejligt at vi var mere blandet ved bordene denne gang , men vil gerne vi var endnu mere blandet og måske fik 30 min til præsenterer sig selv og måske at diskuterer et emne.
- Fortsat sparring med skolelederne om PLC-teamenes muligheder og kompetencer i forbindelse med både dagligdag og skoleudvikling.
- Jeg bruger i oplagte sammenhænge det fælles ledelsesgrundlag som inspiration og

referenceramme sammen med min ledergruppe og ved introduktion af nye ledere.

- Netværksarbejde; arbejde konkret med ledelsesgrundlaget.
- Jeg vil gerne blive bedre til at fortælle "den gode historie" fra min del af organisationen. Gerne formidlet på en måde, så andre kan lade sig inspirere af den måde vi gør tingene på.
- Forsøge at omsætte input fra Jens Mobergs oplæg. Formidle tanker og gode erfaringer til andre.
- Hvad menes med udtrykket? Vi er en meget stor kommune, og vi har hver især vores netværk og samarbejde på tværs af forvaltninger.
- Deltagelse i Erfagruppe(r) på tværs af forvaltninger.
- Arbejde videre med det fælles ledelsesgrundlag.
- At deltage i lign. og omsætte indhold til min hverdag i den form og omfang som er muligt.
- Jeg tror på at den årlige lederkonference, og de øvrige tiltag der er i løbet af året, i høj grad er med til at skabe sammenhæng i lederkraften.
- At deltage positivt.
- Jeg bidrager med tillid, åbenhed og ærlighed, over for personalet, beboere og pårørende. Jeg lægger stor vægt på et godt arbejdsmiljø.
- Være bedre til at indgå i et netværk.
- Frem for sammenhængende - så vil jeg gerne have fokus på at vi hver især lærer, der hvor vi er - så fokus kunne være mere læring i linjen, sammenhæng er måske en abstraktion for den enkelte. HR-fokus kan også være at gå med på de enkelte lederes og forvaltningers præmisser - så kan de jo udlede sammenhænge herfra.
- Fokus på afdelingslederens vilkår og arbejdsmiljø. Fokus på vores fælles syn på serviceniveau

imellem afdelinger - Er vi servicemindede i Aalborg kommune?

- Mit bidrag er fokus på god, direkte, åben, KLAR og ÆRLIG kommunikation. Mit motto er 'svesken på disken', d.v.s er der et problem, så lad os få det frem i lyset og løst. Det gælder både menneskelige relationer og faglige problemer. Vi skal som ledere være 100% opmærksomme på, at vi siger, det vi gør, og gør det, vi siger, fordi vi er rollemodeller.
- Være med til at lave initiativer på tværs.
- Mere uddannelse til stedfortrædere. Flere netværksgrupper. Etablering af faste mentorordninger (Ikke blot på forsøgsbasis)Flere fælles temadage etc.
- Positiv omtale af, hvad der sker i organisationen.
- At være aktiv i ledernetværk.
- Jeg er personligt nok mest optaget af at få skabt gode ledernetværk i skoleforvaltningsregi.
- I vores enhed, Specialcentret for Børn og Unge, har vi målrettet arbejdet med lederskab. Processen har skabt mere sammenhæng for mig i forhold til egen ledergruppe - dette kunne med held viderebringes til andre. Vi arbejder tæt sammen med Skole- og Kulturforvaltningen, hvor en tættere samarbejdsflade kunne skabe mere sammenhæng for netop min institution.
- Mentorordningen er et af de bedre tiltag, som er blevet brugt i sydvest i en længere periode, med gode erfaringer.
- Ledermøder på tværs i organisationen, vi kan blive kloge på og drage læring af "hinandens områder" forvaltninger.
- Erfaringsudveksling. De gode historier. Inspirationsdage.

- ved at møde op med åbent/positivt sind og tage det til sig som man kan bruge
- Jeg satser på at være med i tværgående netværk efter sommerferien - da har jeg en ide om, at der er overskud til det.
- At tænke Aalborg Kommune som én stor arbejdsplads, og fortælle positive historier om samme.
- Deltage aktivt i konferencerne, i de etablerede netværk både i skolekultur (et om ledelse og et med coaching i fokus) og tværfagligt, som jeg deltager i pt. mm.
- Fortsætte med historier fra andre forvaltninger.
- Det har jeg ikke noget bud på. Jeg tænker, det er nogle gode arrangementer i holder for os ledere, og jeg føler mig meget privilegeret over at modtage dette flotte tilbud, da det virker som god inspirationskilde for mig. I dagligdagen sidder jeg i en meget kompetent ledergruppe i den kommunale tandpleje, så jeg tænker jeg er under konstant udvikling som leder.
- At alle slags ledere fik en sparringsgruppe på tværs af forvaltningerne (det har vi hos kantinelederne).
- Sådanne lederkonferencer kunne indeholde struktureret diskussionstid, med udgangspunkt i problemstillinger ud fra det oplæg som foredragsholder holder. Så vi får noget praksis / sparring med i vores refleksioner.
- Deltage i netværk og få endnu mere uddannelse og viden.
- Ledernetværk på tværs af forvaltningerne - som de allerede igangsatte. Ét par årlige tværgående temaarrangementer med fokus på ledere og ledelse -

- f.eks. om coaching, "den svære samtale", sygesamtaler, / "kvalitet i møder" e.a.
- At diplom på fuldtid (2 x 7 uger) også var en mulighed for leder i særlige stillinger.
- Bl.a. bibeholdelse af denne form for lederkonference. Det er vigtigt, at den allerøverste ledelse er synlig for de ledere, der "arbejder nede på gulvet".
- Deltage samt støtte op om de gode tiltag, der bliver gjort for at få ledelse sat på dagsorden i AAK.
- At jeg bliver spurgt om, om jeg vil bruge de kompetencer, jeg har. ex. ved at fungere som mentor og at min uddannelse som prof. coach / bliver udnyttet brugt bredt set i kommunen.
- Tja.. Den stresspolitik, jeg har været med til at udarbejde for institutionerne i centrum, kan måske bruges som inspiration for andre forvaltninger eller områder. Jeg vil også foreslå, at alle afdelinger får udarbejdet en sorg og kriseplan, hvis man ikke har en allerede.
- At der bliver arbejdet mere lokalt med ledelse i de enkelte virksomheder, og at det nye fælles ledelsesgrundlag, bliver omsat til forståeligt gældende for de enkelte virksomheder. Der skal ske forankring heraf lokalt, så kan der blive mere sammenhængende lederkraft.
- Jo, der er da en del forskelligt. Jeg har det dog således, at det jeg evt. kunne byde ind med, både skal kunne give mening for andre, og samtidig for mig. Det grundlæggende spørgsmål er for mig i meget ledelse. Spørgsmålet lederen stiller medarbejderen er: "Hvordan kan jeg hjælpe dig, så arbejdet bliver mere meningsfuldt og behageligt for

- dig, og samtidig sikre, at du bliver en bedre medarbejder for mig?”.
- I øjeblikket har jeg selv hænderne fulde med at være Forstander for Døveområdet. Havde jeg haft mere luft ville jeg gerne have deltaget i Mentorordningen.
 - Specialcentret har i forvejen mange gode tiltag til ledelse på tværs og samarbejde med "fremmede" institutioner. En fælles linje mellem forvaltningerne kunne tjene det dagbehandlende område godt. Således kunne der optræde mere sammenhæng mellem skole/kultur og familie og beskæftigelsesforvaltningen. Her arbejder UT, med lokal leder hårdt for en mere sammenkørt linje, i arbejdet med marginaliseringstruede unge.
 - At være med til at bringe Aalborg Kommunes visioner og mål (pejlemærker) ned på gulvniveau.
 - Ved at fortælle om egen praksis.
 - Større erfaringsudveksling.
 - Omsætning af den fælles ledelsespolitik.
 - Det har jeg nok ikke et bud på p.t.
 - At bygge videre på det grundlag, der allerede er skabt. Dette gælder på det interne i eget geografiske område, men også at have fokus og deltage i eksterne aktiviteter.
 - Større kendskab til hinanden lederne på tværs via netværk.
 - Samarbejde på tværs i relation til borgerne, mht. fokus på lederfunktion. Udvikle med fokus på, hvad det er værd frem for hvad det koster. FORSLAG: oprette en idebank, hvor forslag og den gode ide kan indsættes, så vi kan hæve af hinandens forslag.
 - Det, at jeg nu indgår i et af de tværsektionelle netværk, hvor vi har besluttet, at sætte ledelsesgrundlaget på dagsordenen. Ydermere handler det vel om at melde sig aktivt ind i dialogen og debatten.
 - De gode fortællinger fra hverdagen.
 - At temadagene bibeholdes hvert år. / Og høre nyheder og andres ideer til vor hverdag.
 - Forsøger i høj grad at bidrage med mine holdninger omkring ledelse til de lederkollegaer der omgiver mig.
 - At jeg fortsætter med, at deltage i netværk, at komme med inputs. Derudover er det vigtigt, at jeg kontinuerligt er opmærksom på de mange ressourcer, der forefindes i kommunen; at disse medtænkes i vores lokale arbejde...Og omvendt, at vi stiller vores ressourcer til rådighed for andre. F.eks. et bredt kompetencekatalog.
 - At være en aktiv medlevende leder som er villig til at gå i front.
 - Vil meget gerne deltage i tværfaglige ledelsesforaer med henblik på gensidig sparring til optimal ledelse - bl.a via udnyttelse af eksisterende værdier og fælles ledelsesgrundlag.
 - Refleksion, resonans og viljen til at være leder.
 - Med den tiltagende økonomiske styring synes jeg desværre, at det efterhånden er svært at bidrage. Det er meget svært at se sammenhæng i tingene. F.eks. kan jeg konstatere, at vores bevillingsenhed i Æ&H ikke kan leve op til mindstekravene, og det betyder at såvel brugere, medarbejdere og ledere bliver tabere i det økonomiske spil. TRIST.
 - Netværk med ligestillede lederkollegaer.
 - Tænke mere udviklingsorienteret.

- Jeg kan deltage i noget af Rolf Webers arbejde mht. at skabe velfungerende ledernetværk med høj faglighed.
- Arbejde i vores egne lederteam.
- Jeg har arbejdet med flere funktioner på ældreområdet, og dermed fået mange erfaringer. Har også som det sidste prøvet at være ny leder på et plejehjem i gammel Hals Kommune, hvilket også har givet en del flere erfaringer med i rygsækken.
- Aktiv deltagelse.
- Den er svær. Skolelederne deltager jo i rigtig mange netværk og arbejdsgrupper. "Sammenhængende" skal nok defineres ud fra den forventning og retning, der ligger i ordet, før jeg kan komme med nogle gode bud.
- Deltagelse i tværgående netværk.
- At efterleve det fælles ledelsesgrundlag, således det kan mærkes ude i organisationen.
- Flere tværfaglige ledernetværk.
- Ville rigtig gerne deltage i noget, der minder om erfaringsudveksling på både inden for søjlerne, men også på tværs. Der er mange fælles udfordringer og problemstillinger - så hvorfor ikke lære noget af hinanden, og dermed spare os selv og hinanden for unødige opfindelser af nye dybe tallerkener.
- Engagement og uddannelse.
- Jeg synes selv, jeg deltager meget: Reggio-Emilia ledernetværk. Lokalt Hasseri - netværk og integrerede i gamle vest netværk :) og selvfølgelig i ledermøder i gl. vest.
- At jeg sikrer, at kendskabet til det fælles ledelsesgrundlag udbredes i min egen organisation og sættes i relation til det, vi gør.

- At være med i et netværk.
- Ved at benytte mig af den ekspertise, der findes indenfor Aalborg Kommune (HR afdelingen, konsulenter m.m), da vi alle arbejder ud fra Aalborg kommunes værdigrundlag.
- Jeg er i en mellemlider netværksgruppe, her kan vi blive bedre til at tage punkter om ledelse op.
- Komme med i dialogen meget før tingene sker, her tænker jeg på nye tiltag, nye politisk beslutninger.
- Evt. ved udarbejdelse af en lokal tolkning af ledelsesgrundlaget i mit Skoleområde. Ved at fungere som mentor for nye ledere.
- Jeg håber, at jeg bidrager med videndeling, når der samarbejdes på tværs. Tværgående styregruppe o.l. kan også give lederlæring. Der refereres til lean, kvalitetsledelse m.v.
- At prioritere mere tid til strategisk ledelse. Det ville være med til at se nye muligheder.
- Ved at foreslå, at Aalborg Kommune i højere grad prøver at nuancere ledelsesrollen - f.eks. i retning af at gøre den mere situationsbestemt. Ved at foreslå, at Aalborg Kommune respekterer ledere ved at give dem den rigtige løn. Ved at foreslå, at der arbejdes på at reducere de faglige organisationers indflydelse og magt. Ved at foreslå, at der decentraliseres noget mere i de enkelte forvaltninger o.m.m.
- At være aktivt opsøgende overfor andre områder.
- For mig handler det om at være bevidst om min egen rolle og det, jeg repræsenterer overfor de ansatte. Så jeg er i en proces, hvor jeg fortsat udvikler mig og udfordres. Det, jeg savner, er, at jeg på samme måde som min egen leder får mulighed

- for coach og vejledning, da det der bremser mig i min udvikling som oftest er mig selv.
- Det er vanskeligt at have overblikket over kommunen - vi er fokuseret på egen lille andedam, hvor der løses mange udfordringer - ligeledes er der overordnet nye tiltag - som besparelser, opus, fokusområder, leder og medarbejderkompetenceprofiler. Nogle af opgaverne vi står overfor i 2010 - jeg har brug for at få overblik over de mange opgaver og udfordringer, så vi bid for bid kan finde den optimale arbejdsgang og retning i løsningerne.
- Mindre bureaukrati - mere direkte mulighed for dialog opad i systemet. Mere tillid og mindre kontrol.
- Etablering af netværksgrupper.
- Nuværende form af lederkonference - spar endelig ikke den væk!
- Jeg er med i den nye mentorordning, både for nye ledere og for ledertalenter. Er mentor for to fra andre forvaltninger.
- Dialog og sparring i netværk - som vi allerede praktiserer i min forvaltning.
- Skal det nødvendigvis være det?
- Det er svært at sige - men vi har arbejdet bevidst med at skabe sammenhæng i Specialcentret de sidste 3 år.
- At jeg selv blev en god leder.
- Komme med i netværksgrupper der konkret arbejder med ledelse.
- Jeg synes, at det at vi sad spredte i salen, medførte at jeg fik lyst til at møde ikke kendte lederkolleger og udvide min horisont.
- Drøfte ledergrundlaget med mine områdekolleger.
- Netværk, og gode eksempler fra egen organisation.
- Hvis emner er mere på dagsordenen i de tværgående grupper (af ledelseskarakter) kunne jeg jo bidrage og lytte til erfaringer i den sammenhæng.
- Jeg er overbevist om, at værdikæden vender rigtigt, når man starter med at forholde sig til et idéfællesskab i form af et fælles ledelsesgrundlag - det næste må være opgavefællesskaber. Uddannelse, seminarer udviklingsforløb, pilotprojekter på tværs af forvaltninger.
- Indtil videre fungerer arbejdet i mit nye ledernetværk rigtig godt og jeg har en stærk fornemmelse af at der kommer meget ud af det.
- Det vil jeg tænke nærmere over.
- Tja....jeg har stadig en vision om, at sundhedsfremme og forebyggelse i forhold til børn og unge kunne hænge bedre sammen ISÆR på lang sigt.
- Jeg har meldt mig til de tværgående ledernetværk, og vil der bidrage med hvad jeg kan. Jeg vil gerne give mine erfaringer fra sammenlægning af mindre tilbud til een stor organisation videre.
- Deltagelse i grupper på tværs af fagområder.
- F.eks. at arbejde med implementering af ledelsesgrundlaget i egen organisation og deltagelse i ledernetværk.
- At disse lederdage kom til at omhandle alle ledere med personaleansvar. Her tænker jeg på afd. ledere i fx. skoleforvaltningen, som står med det daglige personaleansvar kontra fælleslederen (som inviteres) står med det overordnede ansvar. Her er der alt for meget viden der ikke når hen til de personer, der arbejder tættest på medarbejderne.

- At det lokale lederarbejde (områderne) stadig bliver prioriteret. Og letter arbejdet med læreplanerne ved at lade dem gælde for 2 år af gangen, hvis man ønsker det. Giv os vores pædagogiske dag tilbage, så vi har ordentlig tid til læreplaner og evaluering.

Yderligere kommentarer

Spørgsmål 6:

Har du yderligere kommentarer til det videre arbejde med lederudviklingsstrategien?

- Brug færre penge på pjecer og andet skriftligt - send pengene ud til os i frontlinen.
 - Igen fordi at et fællesskema skal være gældende, så giver det udfordringer i at sælge tre i en skemaet - når vi i vores område gør meget ud af at registrere og arbejde med det psykiske arbejdsmiljø.
 - Lige nu er jeg noget optaget af, hvordan den nye ledelsesstruktur på daginstitutionsområdet bliver, og hvordan ens fremtid så vil se ud. Under alle omstændigheder tror jeg, at lederudvikling på tværs af forvaltningerne vil være givtig. På den måde vil man få mere fokus på ledelse som fag og få flyttet et evt. for stort fokus fra den fagspecifikke virkelighed, vi hver især står i.
 - Vigtigt at fastholde "det store forum", men også temamøderne om pejlemærkerne.
 - Ja - bestemt. At man starter med borgmesteren og rådmandsgruppen - de kunne godt lære noget af Tina French og ikke mindst Jens Moberg.
 - Jeg synes, det er vigtigt at tage udgangspunkt både i det individuelle såvel som det fælles. Det synes jeg de tre lederfortællinger var et godt eksempel på.
- Endvidere synes jeg det var godt at se de politikere, hvis politik vi arbejder for.
- Jeg syntes, at mentorskab og klimamåling er en god ide, vi har selv lige arbejdet med trivsel og arbejdsglæde.
 - Eksempler på de gode historier kunne jo implementeres i Mus og LU samtalerne - så der kommer flere frem.
 - Der skal sættes fokus på at målrette strategien, således det fremgår i hvilken retning udviklingen af ledere skal gå. Hvad er en god leder - hvad kendetegner en god leder - hvilke kompetencer kræver det - og hvilke kan evt. tillæres?
 - Det er bare helt rigtigt, som det fremadrettet kører.
 - Godt at holde fokus på ledernes udvikling, også de der har været ledere i mange år, evt. overveje sparring med andre kommuner i en form for kursus/seminar sammenhæng.
 - Fortsæt – spændende.
 - Bare fortsæt med evt. fokus på tværfaglige relationer.
 - Nej, jeg synes, der er rigtig mange gode initiativer.
 - Bare et lille hjertesuk - dejlig med lederkonferencen, men af hensyn til

regnskabsafslutningen nu i januar, vil det være rart at flytte den til primo februar. Den giver ny energi og esprit, at der er fokus på god ledelse - alt hilses velkomment!!

- Jeg synes HR gør det rigtig godt. det er er spændende, er at blive "forkælet" med inspiration af dygtige ledere.
- Jeg synes, det er nogle gode tanker og visioner, der er for lederudviklingen.
- Vi er godt på vej, og nu handler det om implementeringsfasen af de nye initiativer.
- Jeg har ikke noget konkret bud på, hvad det videre arbejde kan bestå i, men ser meget positivt på, at der arbejdes videre med lederudviklingsstrategien.
- Man kunne f.eks. i tilsvarende fora, tematisere ledelse i praksis hvor ledere på tværs af forvaltninger diskuterer relevante praksisnære spørgsmål. Dette kunne måske understøtte etableringen af endnu flere netværk i kommunen.
- Noget om, hvordan man som leder fremmer innovation.
- Fornuftig investering - ting tager tid, så fastholdt min 1. gang årligt et seminar for alle leder.
- Der skal selvfølgelig være en passende balance mellem jeres tiltag og de tiltag vi selv har i vores eget team og netværk, hvor vi også arbejder med temaet ..
- God ide, at omsætte til egen praksis, det vil vi anvende aktivt i fokusområde for 2010, som bla. er den gode arbejdsplads og den gode børnehaven.
- Samlingen i januar måned øger fællesskabsfølelsen.
- Jeg synes, at det er godt og givende at der 1 gang årligt er en dag hvor vi alle får noget sammen OG

at vi er sammen. Dette samtidig med at direktørgruppen er synlige på sådan en dag.

- Vi skal fortsat have inspiration "oppefra", men samtidigt udbygge "frontliniarbejdet" lokalt.
- Det er vigtigt, at den samlede ledergruppe i Aalborg samles een gang om året for at hente inspiration og bekræfte hinanden i at det fælles ledelsesgrundlag fortsat skal udbygges og vedligeholdes.
- Jeg synes, når ledelsesgrundlaget skal udmøntes praktisk, at det er relevant at medtænke peras.politikken - det er rummet mellem de to, det dynamiske udviklingsrum er.
- Det ser ud til at være den rigtige vej, vi går.
- Jeg synes bare, vi er godt på vej. Og hver gang vi ledere bruger ledelsesgrundlaget aktivt og sætter ord på det får vi en bedre ledelse. Og det er der mange fine eksempler på.
- Fokus, opmærksomhed, lade initiativerne der er i gang brede sig, og samtidig holde fast i dem og tro på, at det er det, vi gør.
- Følge diverse ledelsesstrategier og møde op på de workshop der arrangeres m.v. Brug det i min hverdag som leder, samt øse ud af min egen ledererfaring til kollegaer.
- Gerne mulighed for mere inspiration/kurser/foredrag evt. gennem udspil fra HR-afdelingen omkring ovenstående. / Gerne flere lederfortællinger fx. gennem månedens ledelsesfortælling på KLIK.
- Blot at det er vigtigt at holde fokus på lederudvikling, men også opfordre lederne til selv at opsøge udvikling. Alt skal ikke serveres...
- Jeg hører fra lederkolleger, at værdibaseret ledelse kan blive et redskab til at undgå ledelse - det er en

- kæmpe misforståelse. Ledere bliver på det felt presset på det følelsesmæssige plan, hvor TR'er laver lister med populære ledere, der omgås fx. regler om selvbetalt fravær v. snestorm.
- Jeg tror, det er vigtigt at de fremtidige fælles målrettede handler om strategisk ledelse, det kunne bl.a være undervisning i det organisatoriske krydspres.
 - Jeg synes det er en rigtig flot strategi er er stolt over at være i en kommune som tager dette område alvorligt og gør noget konkret.
 - Glæder mig til næste inspirationsarrangement om 1 stk. værdigrundlag ;-)
 - Opmærksomhed på at lederne har tiden til samtaler/processer med medarbejderne.
 - Fokus på ledelse og samfundsudvikling.
 - Jeg synes, der er "søsat" nogle gode projekter bl.a. fratrædelsessamtale - at tage læring på den enkelte leders refleksioner i forbindelse med jobskifte kan sætte fokus på f.eks. videre uddannelse, arbejdsmiljø osv.
 - Meget spændende at inddrage forskning i offentlig ledelse. Lad os nu kigge indad og ikke tro at "guldet i ledelse" altid ligger i det private erhvervsliv.
 - Den lederuddannelse, jeg selv har fået mest ud af, var i 1984, hvor Amtet lavede en lederuddannelse på tværs af forvaltningerne. Den strakte sig over 1½ år.
 - For mig er det en smule uklart, hvor afdelingslederne er. I forhold til at gøre deres kompetencer tydeligere kunne det måske være en ide at sætte det i fokus: deres adgang til ledernetværk og mentor/mentee- ordningerne. Coaching i deres roller som afd. ledere.
 - Graduere lederudd. mere - mangen ledere i ældreområdet har ikke nogen videregående udd. - hvordan kvalificeres de til diplom og lign.
 - Gør brug af alle de gode erfaringer vi har - og kompetente ledere.
 - Vigtigt at øverste niveau i dagligdagen påskønner vores job. Jeg er meget spændt på, hvordan ledelsesgrundlaget og personalepolitikken synliggøres fra øverste ledelsesniveau - til "os i marken". - Kunne være spændende, at I videreformidle dette til os - på den evt. næste konference.
 - M.h.t. klimamålingen synes jeg, at man skal vælge en metode, hvor man benytter sig af dialog-formen. I 2007-2008 hvor vi lavede APV'er på skoleområdet, benyttede vi dialogformens med stor succes.
 - At der bliver lavet en strategi for, hvordan man kan få de innovative ideer opad i systemet, og at det bliver officielt meddelt, at det er cheferne interesseret i.
 - Jeg er med.
 - Jeg vil sige, at det ikke er særlig befordrende som leder af en daginstitution at Jørgen Litzke står og taler til samlingen med et grin på læben og fortæller, at budgetterne ikke er fremskrevet og det heller ikke har været nødvendigt, da institutionerne har fundet pengene andre steder til udgifterne på el, vand, varme. Det giver ikke energi.
 - I en anerkendende tilgang ses kommunikation, dialog og fokus på relationer som en vej til udvikling. Her ser jeg netværksarbejdet som en god mulighed for på den lange bane, at den enkelte leder kan udvikle sit lederskab.

- Tilfreds.
- At det er nødvendigt, men også at der skal være mere samarbejde mellem forvaltningerne på alle niveauer.
- Bliv ved med den gode variation - tilpas korte indslag.
- I min leder bruge drøfte og bruge det bedste fra dagen.
- Jeg oplever, at det er en gave at være med til at understøtte den enkeltes potentialer.
- Jeg arbejder meget med ledelsespraksis - nærmeste udviklingszone. At gå fra skueværdier til grundlæggende antagelser.
- Bevar den gode ledelsesform indenfor daginstitutionsområdet - undgå sammenlægninger. Bevar de små enheder, hvor entusiasme og gejst er bærende elementer, frem for at centralisere og drive stordrift, hvor mange værdier går tabt :)
- Det ville være rart at man som leder, i dette store system, fik lidt mere feed-back fra ens nærmeste leder i forvaltningen.
- Synes det lyder som en rigtig god idé med fratrædelsessamtalerne.
- Dejligt at det er overskueligt, vi har ikke brug for mere " hyldepynt".
- Vigtigt at have fokus på, at lederudvikling og daglig drift kan ske samtidig (at daglig drift ikke er en hindring for udvikling - men også at udvikling ikke er en hindring for daglig drift - at der er tid til begge dele)
- Det ville være ønskeligt, hvis alle dele af kommunen blev tvunget til AKTIVT at forholde sig til de nye ledelsesprincipper - og den vej igennem få udviklet lederne!!

- Vigtigt at der på den enkelte arbejdsplads også gives plads til det særegne.
- En forvaltningsvis opfølgning af lederkonferencen.
- Det vil være inspirerende, en kvalitet og understøttende for troværdigheden, hvis de respektive Forvaltningsledelser i hver Forvaltningsgren også lavede deres personlige omsætning af det fælles ledelsesgrundlag målrettet deres egen "butik", så alle i samme forvaltning kan se, hvordan FLs praksis, prioritering, indsats er, synlige forventninger af dem i f.t. ledelsesgrundlag og de 6 fokuspunkter.
- Nej, jeg oplever stor fokus på opgaven.
- Jeg er meget begejstret for Direktionenes tiltag og for de to lederkonferencer, der allerede har været afholdt. Det viser en ledelse, der går i spidsen og "skubber bag på". Samtidig synes jeg min egen forvaltning er et godt eksempel på det samme gennem de tiltag, der har været der.
- Formidling og opfølgning.
- Jeg synes, det er et fint tiltag fra direktørgruppens side, det er en god saltvandsindsprøjtning, som giver stof til eftertanke også i tiden fremover, således at en travl hverdag med en kraftig deltageroverbelægning og meget arbejde for de enkelte medarbejdere, ikke kommer til at fylde det hele. So keep up the good spirit!
- Det er godt med fokus på god ledelse. Ledere er også mennesker, så fokus bør også være på "personalepleje" af lederne.
- Jeg påbegynder lederuddannelse på diplomniveau i 2010.
- Tak for en god dag, jeg ser frem til at deltage næste år.

- Jeg har indført ledervurderinger i de enkelt makkerskaber her i huset en gang i kvartalet. Der er i samarbejde, medarbejder og ledelse, udarbejdet fikspunkterne der måles på, vurderingen forgår ved skema og dialog sammen med makkerskabet, hvor hvert punkt drøftes og den enkelt medarbejder begrundes, hvorfor vurderingen er, som den er. Dette har skabt meget åbenhed ifht. ledervurderinger og bliver ikke kun et årligt øjebliksbillede.
- Forvaltningen har to år valgt oplægsholdere der siger at ledelsens opgave er at skabe gode vilkår for frontpersonalet. Hvis det skal lykkes er det også vigtigt at der er fokus på mellemlidernes handlevilkår.
- Jeg synes, det er brugbart at have et fælles ledelsesgrundlag og dermed et fælles afsæt. I den forbindelse er det væsentligt, at ledelsesværdier omsættes aktivt og de handlinger vi foretager løbende spejles i de nedskrevne værdier - dette både når ledelsesadfærden er "indenfor" som "udenfor" rammen. Sigtet med dette er at opnå mest mulig læring.
- God ide, at udarbejde egne ledelsesgrundlag i den enkelte afdeling/institution.
- Jeg påbegynder lederuddannelse på diplomniveau i 2010
- Bruge den i det daglige, huske den i relevante sammenhænge på min arbejdsplads - gøre den begribelig - det er vejen frem. Så vi skal fortsætte arbejdet, på forvaltningsniveau og i de enkelte institutioner.
- Det er at forsætte de gode takter, der er sat i gang.
- Godt med mentorsystem for nye ledere...
- Efter det første år som leder har jeg stadig behov for at suge erfaring til mig fra andre leder.
- Tydelighed fra Aalborg kommune ønskes.
- Hold emnet varmt og skruen i vandet. Og det vil I kunne gøre ved at udgive et ugentligt nyhedsbrev. Ledelse som profession er så meget i vælten, at der vil være masser af stof og emner til videndeling og nyheder. Vil holde debatten og processen i gang og skabe sammenhængskraft og "vi" følelse.
- Det virker mærkeligt at sidde der, med yderligere nedskæringer på vej, og en borgmester der tidl. udtalte at ledelsesstrukturen skal under lup, og de tiltag det har medført. Synes jubelseminarer imens folk har kniven for struben er lidt meningsløse.
- Jeg har ikke nogen yderligere kommentarer bortset fra, at det har været nogle fantastiske gode og vedkommende lederkonferencer, så gerne mere af samme "skuffe". Jeg/vi bruger inspirationen i netværksarbejdet.
- Stor vigtighed med disse inspirationsdage.
- Lyder spændende og udfordrende.
- Forsøg evt. at lade nært beslægtede fagområder komme på en inspirationstur - måske et forkert udtryk - men således at man lader - 4 forskellige områder - arbejde på løsning af et fælles projekt - det videre arbejde vil helt klart skride nemmere - især når man kender personer samt disses fagområder - igen fælles forståelse - det kan laves på samtlige områder - lige fra daginstitutioner til de tekniske områder, har tidligere været med til at lave et sådan samspil mellem Nibe og Støvring kommune. Deltager gerne i en dialog om emnet.

- Glæder mig til at deltage i foredragene vedr. de næste pejlemærker, var så heldig at opleve det første.
- Det er godt at se, at der arbejdes med materiale til lederrekruttering og uddannelse/videreuddannelse af ledere på flere niveauer.
- Flot arrangement og opfølgning på den enkeltes tilmelding.
- Glæder mig til næste års konference.
- Det er en god ide med alle de nye tiltag, især for nye ledere. Er selv med i den nye mentorordning.
- Skab fokus på den anerkendende tilgang. Anerkendelse er godt og styrker de faglige kompetencer og arbejdsmiljøet, men det skal læres at arbejde på den måde, det er ikke nok at sige ordet. Faktisk er det svært at være bevidst anerkendende i sin tilgang til kolleger og medarbejdere og brugere, men det virker positivt ind på produktivitet og arbejdsglæde.
- Mentorordninger er en rigtig god ting, og der kan være stor gevinst i at udvide mentorordningen til at omfatte erfarne ledere også. Når vi ser på aldersstatistikken og tænker 5 år frem, så mister vi en masse solid erfaring. Det er bare om at udnytte den erfaring nu, mens den er der.
- Der synes at være et flot, motiverende og inspirerende arbejde i gang. Dejligt!
- Fortsæt udfoldelsen af det nye ledelsesgrundlag.
- Jeg blev optaget af Jens Mobergs lederskabsmission og lederskabsløfte og hans tro på, at medarbejdere kan udrette noget fantastisk. Det autentiske i at turde sætte sit eget liv i spil.
- Konferencen bør være en årlig tilbagevendende begivenhed.
- Jeg synes, det er nogle gode lederkurser I har i bud, de er blevet væsentligt bedre.
- Bare fortsæt som, der er begyndt - det er rigtig dejligt at opleve, at ledelse bliver taget så alvorligt.
- Nej bare I fortsætter i samme spor som nu. Jeg synes I gør det godt.
- Godt begyndt, men gerne mere pågåenhed ift. udvikling af talenter.
- Ditto - uddannelse og sparring på strategier.
- For at kunne fastholde og rekruttere nye ledere, skal der tilføres en øget lethed i tilgangen til ledelse. Det er ofte det tunge og trælse (dårlig økonomi/sparetid), der får lov at fylde, når der snakkes ledelse. Den positive og lette tilgang, som var gennemgående i konferencen, bør overføres og styrkes i hverdagen.
- Super måde at gribe det an på, jeg er stolt af at være en del af det.
- Det er rigtig dejligt at arbejde i en kommune, der vil noget med ledelsesudvikling. Forsæt det gode arbejde, men husk at drage områdelederne ind i arbejdet, så der sker en yderligere koordinering i de decentrale ledernetværk. Ejerskabet er vigtigt også i denne sammenhæng.
- Det er rigtig godt med noget inspiration. Det er også vigtigt at huske, at vi også skal have tid til at omsætte de gode ideer og tid til at tænke vores egen arbejdsplads ind. Ting tar tid. Vores bagland har brug for at få sat nogle ... inden vi søsætter nye ideer. De har nemlig også nogle gode og relevante ideer, som vi både skal søsætte og føre i havn.
- Jeg vil anbefale Flemming Andersen til næste år. Han er en ældre og meget vis mand. Han sidste skud på stammen er bogen "Selvledelse". Med lidt

omskrivning kunne der være brug for perspektivet "Fra omsorgsleder til hyperkompleks selvansvarlig leder" Her kan spørgsmålet lederen stiller medarbejderen "Hvordan kan jeg hjælpe dig, så arbejdet bliver mere meningsfuldt og behageligt for dig, og samtidig sikre, at du bliver en bedre medarbejder for mig?".

- Jeg er glad for, at der lægges vægt på, at vi ledere har rum til at finde vores personlige stil inden for ledelsesgrundlaget.
-Så siger jeg til..:)
- Vi har taget hul på arbejdet lokalt (på skolen) - også inspireret af drøftelser på vores skoleområdemøder.
- Det er vigtigt, man anerkender, at vi i nogle forvaltninger er meget langt fremme med ledelsesgrundlaget.
- Det er vigtigt at prioritere tiden til lederudvikling højt i sin travle hverdag, der ofte er fyldt med driftsopgaver.
- Synes det er en god ide, at man får indblik i hele organisationen, så bliv endelig ved!
- FORTSÆT - det er godt.
- Opgradering af MUS samtalerne, vi trænger til ny brændstof.
- Fortsæt som nu....vi bliver jo aldrig færdige...
- Utroligt spændende og relevant tema, som forudsætter, at man TØR dyrke de personer, som udviser tegn på egenskaber til ledelse.
- Ja lad os nu få et år, hvor vi får mulighed for at lede og ikke kun snakke om, hvordan vi kan gøre det.
- Anerkend det store arbejde, der faktisk lægges for dagen. Masser af ledere er faktisk vildt engageret for at være med til at gøre en forskel - men der er et

enormt behov for, at der skabes tydelighed og sammenhæng i indsatsen. Dialog og anerkendelse i stedet for strategisk tænkning og håndhævelse af, hvem der har myndighed er ønskeligt.

- Jeg synes bare, at I skal fortsætte. Fantastisk dag!
- Hold endelig fast i den gode "tradition", der er påbegyndt. Det giver mig et boost på flere måder i den ellers hektiske hverdag.
- Søren Østergårds oplæg var også rigtig godt - dejligt med en smule selv ironi fra direktørgruppen....]
- Fortsætte med at fokusere på en konkretisering af ledelsesgrundlaget, netværksdannelse og inspirerende samlinger.
- Ja, måske skal medarbejderne (kun HSU ?)også have mulighed for at høre om ledelse?
- Vores "møder" hvor der er arbejdet med plejemærker, har ikke været særlige givtige, sikkert af mange forskellige grunde.
- Godt med lederkonferencen. Oplæg fra det private erhvervsliv og underholdning hvor ledelse bliver karikeret eller synliggjort på en humoristisk måde! Således vi oplever sammen referenceramme, når kravene til os bliver højere.
- Der er dejligt at der er kommet så meget fokus på ledelse. Min oplevelse er at det motiverer mig yderligere i mit daglige arbejde.
- Det er mange gode initiativer på vej, og lederkonferencen er medvirkende til at skabe sammenhæng og inspiration til det fremtidige arbejde.
- Ja, godt gået. Og fortsæt bare ...
- Jeg er ny leder og i gang med forskellige uddannelser, dejligt at vide kommunen arbejder så

aktivt med at udvikle god ledelse og hvad deraf følger

- Nu skal vi i arbejdstøjet!
- Jeg tror, det er vigtigt, der er mulighed for at lede "op ad" - det synes jeg virker godt for mig. Min områdechef og skolechef er gode til at skabe mulighed for at forstå, hvilken ledelse jeg har brug for, for at kunne udfolde mig.
- ... 'målingen' som afslutning gav også stof til eftertanke: hvordan kan vi minimere målinger / gøre dem mere vedkommende for folk på gulvet.
- Vigtigt at vi holder os for øje, at vi er en offentlig virksomhed og dermed har andre mål end det private område.
- Fasthold de lokale enheder (områder), da jeg tror det er her tingene værdierne bliver fulgt op.

Forslag til forbedringer

Spørgsmål 7:

Har du forslag til forbedringer af eventuelle fremtidige lederkonferencer?

- Nej. Lad dette koncept virke i 2 år mere.
- Ja, noget mere konkret og vidensudveksling ved bordene.
- Jeg kan kun sige, at formen på denne lederkonference giver mig meget. Det er meget inspirerende at lytte til "kloge" mennesker - som eks. Jens Moberg - og på den måde få mulighed for at reflektere over egen måde at gribe ledelse an på i dagligdagen. Det er meget sjældent, at vi har denne mulighed for at lytte og suge til os, da vi i den travle hverdag som oftest selv "er på" i forskellige sammenhænge.
- Det er altid godt med inspiration "udefra". Jeg synes bare ikke, Jens Moberg bidrog med noget, jeg ikke havde hørt/erfaret/brugt selv før.
- At vi var blandet, fik vi ikke ret meget ud af, idet der ikke var tid til at snakke ved bordene. Så det gav ingen mening. Der var 2 timer til den første pause, hvilket jeg synes er for langt tid. Ellers gode og inspirerende indlæg. Flot lavet med film som præsentation af lederne og afslutning af Søren Østergaard. Ellers så kunne en ganske almindelig god leder fra anden offentlig virksomhed eller privat virksomhed også være en idé. En alt for "tjekket" leder er nok ikke min smag eller i det hele taget den nordjyske. Men alt i alt fik jeg flere ting sat på plads, som kan være med til at gøre mig mere tydelig i mit fremtidige lederskab.
- Når man er skoleleder, er det vigtigt at kunne starte på skolen og modtage sygemeldinger, tilkalde vikarer og evt lige en forældresnak. Derfor er det af betydning, at vi ikke starter for tidligt.
- Nej tak til placering ved tilfældige bord med farver. At borgmesteren samt rådmandsgruppen forpligtiger sig til år for år at fortælle om, hvordan man på topchefniveau arbejder med anerkendelse af medarbejderne i Aalborg Kommune - samt hvordan man arbejder konkret med implementeringen af værdibaseret ledelse.
- Jeg synes, den eksterne foredragsholder skal være valgt efter mottoet: Vil du tænde må du brænde. Det synes jeg måske ikke helt Moberg levede op til.
- Jeg syntes, at det er flot og gode lokaler, det er godt at slutte af med et god grin, bliv ved med det.
- Fint at I valgte at sætte folk sammen på tværs - MEN det kræver altså tid til dialog ved bordene - ellers har det intet formål. Måske blot 10 minutter til dialog/evaluering af et specifikt indslag - måske

indhentelse af ideer til næste års lederkonference. Jeg synes, det kunne være spændende at få en ekstern leder ind fra det offentlige (nu har det i to år været fra det private)... der er nogle særlige udfordringer som leder i det offentlige, hvor vi ikke blot kan maksimere og tage udgangspunkt i kundernes ønske...dette dilemma kunne være interessant at få belyst

- Fortsat fokus på "retning" - det giver god energi i ledelsesarbejdet.
- At vi ikke bliver spredt, men netop sidder sammen med personer indenfor eget felt.
- Det kunne overvejes at inddrage brugergrupper. Eks. høre forældre, pårørende fortælle gode historier/erfaringer.
- Et godt miks af indslag som det var i år, og en afslutning der virkelig rører lattermusklerne!
- Find en foredragsholder med indsigt i offentlig ledelse.
- Det vil være en god ide, at vi kunne møde magistraten, hvor der er mulighed for at stille spørgsmål og være i dialog.
- Bland grupperne på forhånd (med navn og forvaltning), således der bliver sat gang i erfaringsudveksling.
- Det er ikke nemt at forbedre det :-)
- Ikke specifikt, men jeg synes det er en god ide at holde dem.
- Super dag.
- Rammer og indhold fint - så nej ingen forslag til forbedringer.
- Indlæggene skal ikke være så lange enetaler.
- Nej, det var en rigtig god dag.
- Tidsramme, sted og indhold meget passende.

- Nej, men det er jo kun tegn på, at det er rigtig godt arrangeret. Søren Wormslev var et scoop. Det var nogle gode og velforberedte spørgsmål, der gjorde, at vi kom langt omkring på rimelig kort tid.
- Nej, jeg synes konceptet har været godt - både i år og sidste år. Gode eksterne indlæg. Dejligt med "en griner" til slut - selvom det var lidt plat.
- Det kunne være rart, om der kunne blive afsat tid til, at vi ved bordene kunne få snakket sammen ved hvert oplæg, når vi nu var blevet sat sammen på tværs.
- Konceptet er ok. Det eneste lille hjertesuk er frokosten. Det er ikke let at stå og spise uden et bord! Skal der være frokost er det måske bare en lille bolle!
- Lad dog folk selv bestemme, hvor de vil sidde, det virkede jo ikke på den her måde. Ellers en god stemning og lærerig dag.
- Ta' rytmikken ud!
- Nej, fortsæt som sidst.
- Nogle vil gerne sidde ved andre end dem, de kender. Jeg vil gerne sidde ved nogle, jeg kender. Det er svært at gøre alle tilfredse...så måske skulle man bare selv vælge.
- Det var super sammensat i år. Helt fint med, at vi sidder lidt mere blandet.
- Folk sætter sig sammen, så drop ideen om at blande folk. Opfordringen til at snakke om et emne ved bordene er lidt spild af tid.
- Godt med det muntre indslag til sidst i konferencen, god afslutning med et godt grin. Det må også godt være sjovt at være leder.

- Godt som det er med oplæg udefra blandet med oplæg fra kommunens egne folk. Og endelig - så løfter det med et sjovt indslag at gå hjem på.
- Forfølg succesen.
- Kompetente oplægsholdere som Moberg.
- Mere dialog. Blive klogere på hvad der er svært ved offentlig ledelse.
- Lidt mere deltageraktivitet - selv om det er hundesvært med så mange mennesker
- Flot arrangement. Føler at blive værdsat som leder i kommunen denne dag.
- Enten skal der være frie pladser.....ellers skal stolen nok nærmest være navngivet - og det på en lidt anden måde end det med farver. Det var ellers super, at man nærmest fik en personlig velkomst af direktørerne, da vi kom om morgenen. Godt signal at udsende.....
- Jeg synes at konferencen var krydret med en god portion humor, og det er rigtig godt. På min arbejdsplads skal vi heller ikke kede os :-)
- Faktisk ikke - den valgte veksling mellem interne og eksterne kræfter, de gode eksempler og den "stemning", som kommunaldirektører lægger fra starten og fastholder gennem arrangementet, taler kun for fastholdelse af modellen.
- Dialog mellem deltagerne... ikke nødvendigvis længerevarende, men små forstyrrelser man lige vender med hinanden..
- Jeg håber meget, at traditionen med en fælles lederkonference fortsættes.
- Ikke lige for nuværende. Det fungerede rigtig godt med hverdagsfortællingerne, eftersom det var en prof. interviewer. Det gjorde det interessant og inspirerende at lytte til.
- Kl. 8.00 er lidt tidligt, men dog ikke af afgørende betydning, blot en detalje. Og på en eller anden måde, så virker det psykologisk forkert, at maden serveres efter mødet.... jeg kommer til at føle jeg står og slasker den, når jeg i stedet kunne arbejde. Det skal ikke læses som ønske om at undvære mad, det er et dejligt trivselselement. Jeg kommer nemt til at få det sådan, at jeg enten burde springe maden over eller skynde mig at spise den (men måske det blot er lidt overansvarlighed fra min side :-))
- Kanon med en god afslutning som i år med Søren Østergaard.
- Nej - fortsæt i samme spor.
- Det kunne være en god ide at lægge lederkonferencen fra kl 8.30, det er svært at komme gennem byen til kl 8.00 pga trafikken.
- Konceptet er godt.
- Ok, som de her to gange, sikke en energi.
- God form som det kører p.t.
- Jeg synes især, at det er godt, når der er indlæg, der både er humoristiske og tankevækkende.
- Jeg synes, der er det rette mix af interne og eksterne indslag, hvor specielt de interne indslag gjorde et stort indtryk og stof til ledelsesmæssige betragtninger.
- Indlæggene må ikke være alt for lange - der mistes gode pointer...
- Jeg synes faktisk, at der var et fint mix af det "overordnede" og "det lokale".
- Starttidspunkt 08.30 med morgenkaffe vil give en mindre stressende start for mange! Trafikken spidser til til kl.8 med lange køer til følge.

- Jeg ønsker I fortsætter med disse lederkonferencer og dels har personer med som Jens Moberg, men også eksempler for Aak.
- Har blot et ønske om at næste konference også vil være varieret m.h.t. indhold og personer på scenen. Dejligt med flere vinkler på samme emne.
- Ja af trafikale årsager tror jeg, at det vil lette alle i Aalborg midtby at rykke mødetidspunktet en halv time fremad :-)
- Det vil være velkommen til stadighed at udvikle formen. Det er fortsat vigtigt, at den politiske ledelse deltager.
- Hold fast i den humoristiske lethed OG den faglige seriøsitet....så ka det ikke gå helt galt :-)
- Forsøge at planlægge, så deltagerne sidder endnu mere blandet - enten flere kort med farver eller numre. Og evt. at lederne ved bordene skal løse en mindre opgave i fællesskab eller drøfte et emne.
- Frokosttidspunkt: Det er oplagt, at man får talt sammen under frokosten, hvor kontakter skabes og styrkes. Mange deltagere tog afsted uden at spise frokost eller skyndte sig videre.
- Jeg synes det er rigtig godt med det koncept, der er valgt.
- Ikke umiddelbart - synes det har været godt begge gange.
- Jeg synes det er svært at foreslå forbedringer til et så vellykket arrangement.
- Fortsæt stilen med indspark fra inspirerende mennesker.
- Jeg synes formen for lederkonferencen "ÅR 2" var meget fin med en god balance mellem indslagene. Det er altid meget inspirerende med en god repræsentant for ypperlig ledelse udefra. Så det

skal fastholdes. Måske skal formen med at hver direktør siger lidt peppes op, så der kommer lidt mere saft og kraft fra direktørerne. Men synligheden af direktørerne på lederkonferencen er god. Så alt i alt en stor succes og jeg glæder mig allerede til År 3...

- Mere med ledere fra vores egen organisation, så der skabes mere forståelse for de forskelligheder vi arbejder med.
- De to år med lederkonference har begge været fremragende, jeg tænker arrangørgruppen har god fornemmelse af, hvad der rør sig i tiden. Mulige oplægsholdere kunne være Niels Åkerstrøm, Peter Dahler Larsen, Kristian Kreiner, ja mange flere og tak for dagen !
- Gerne flere inspirationsindlæg udefra ... Det er rigtig godt!
- Holde det niveau der er sat i søen. Hold fast i denne strategi der er lagt.
- Nej, det er et fint arrangement, der kunne måske være plads til en dialog med de andre faggrupper ved bordene for at etablere/skabe sammenhængskraft.
- Alt var tip-top - derfor ingen forbedringsforslag.
- Nej. Jeg syntes I rammer en super god blanding, af inspiration, information og underholdning.
- Gode rammer - dog skulle man måske overveje sandwich til frokost (kræver ikke gaffel og et bord at stå ved).
- En bordplan med navns nævnelse, med lidt mere tid til dialog på tværs – fx. med fokus på "hvad er du mest stolt af på din arbejdsplads?" eller "hvad kendetegner en rigtig god arbejdsdag for dig?" -

- lavpraksis-fortællinger kan narrativt påvirke andre positivt - og måske endda skabe vilkår for netværk.
- Ideen med at blande os i forsamlingen synes jeg ikke rigtig, der var nogen gevinst ved. Jeg ved ikke, hvad det skulle bruges til, da der jo ikke var nogen form for opgaver der skulle løses sammen? I praksis hilste vi på hinanden og hørte hvor hinanden arbejdede, men det var det.
- Nej, jeg synes det var et meget fint arrangement både fagligt med udefra og egne ledere. Herudover en fin veksling med pauser og underholdning af forskellig slags.
- Nej, jeg synes konceptet i sin nuværende form er god. Jeg synes det er meget inspirerende at høre en dygtig leder udefra fortælle om vedkommendes erfaringer
- Direktørerne behøver ikke alle at have en rolle for dagen. Musik, sang evt. motion virker altid godt ind imellem oplægsholderne. Hold fast ved de fysiske rammer og den fine fortæring og sundhedsoplysningerne i pauserne.
- Workshop omkring ledelsesemner.
- Jeg synes formen og indhold i lederkonferencerne hidtil har været gode og inspirerende.
- Jeg har ingen forslag til forbedringer, men jeg syntes at ideen er god, og hvis I kan lave et program som ligner det I havde i år til næste år, vil dagen helt sikker blive en god dag.
- Det var et flot arrangement.
- Det er fantastisk godt at få viden "udefra" - også fra det private arbejdsmarked.
- Bliv endelig ved med at lave gode pauser med plads til networking, fysisk aktivitet og inputs.
- Jeg synes der skulle være en lille strækkeben pause efter hver time, så kunne vi jo evt. blive 1/2 time længere. Men en dejlig dag!!
- Det har været meget, meget flotte konferencer!
- Nej, nuværende koncept er ok - men at blande lederne giver ikke meget ny viden får så få timer- så hellere bruge tiden der på dem mange kender.
- Nej - Konferencen er flot opsat med meget relevante indlæg.
- I forhold til de udfordringer vi i kommunen står overfor i fremtiden, kunne det være godt at komme flere spadestik ned under den pæne overflade med effektivisering, rationalisering, ny teknologi. Hvordan lykkes vi med opgaven at imødegå stigende forventninger med stagnerende eller vigende økonomi gerne med gode eksempler eller eksempler på det der ikke gik så godt.
- Jeg synes, at den afsluttende frokost er "noget rod", men jeg ved ikke, hvordan det kan gøres bedre. Ellers et rigtig godt arrangement.
- Noget ,hvor vi selv skal lidt på banen.
- Jeg mener, at der er behov for i de enkelte forvaltninger, at lederne mødes på et internat sammen med TR-erne.
- At der bliver plads til ved bordene at diskutere indslagene og komme med skriftlige eller mundtlige kommentarer til hver forvaltning. Jeg kunne godt have tænkt mig at der var blevet spurgt til min forvaltningschef hvad han mente om de 3 lederindlæg og om det kunne lade sig gøre i den stilling jeg sidde i.
- Ikke direkte forbedringer, men hold fast på tidspunktet på dagen.

- Jeg synes gerne det overordnede "koncept" må være det samme tilbagevendende. Var yderst tilfreds med det samlede programindhold og den praktiske tilrettelæggelse - men fandt desværre hovedoplægget mindre udbytterigt, hvilket for mig har "trukket ned" i tilfredsheden med denne konference.
- Jeg tror, det for mange vil være en ubetinget fordel at starte / afslutte en time senere. Der er kaos rent trafikalt omkring kl.08.
- Måske markere nogle tydelige mål for det nye år, som vi alle kunne arbejde hen mod.
- Hold fast i at få inspiration udefra fra det private og fra egen organisation.
- Hvordan omsættes mål og visioner til ledelsespraksis?
- Godt med flere ledelsesfortællinger- vil da gerne selv bidrage....
- Jeg synes, at det er rigtig vigtigt, at man fastholder formen med de mange små og hurtige oplæg og så et hovedoplæg - det giver lidt mere dynamik end der var på de første konferencer, hvor der var få og lange oplæg.
- Arbejd videre med og udbyg de forskellige "workshops" i pausen. Jeg fik flere nye oplysninger. Tak for en god formiddag!
- Dejligt med nogle gode oplæg som denne gang.
- Egentlig ikke. Det var en fantastisk dejlig overraskelse med Søren Østergaard som afslutning.
- Jeg synes det var en god dag med flere forskellige vinkler. Men rent praktisk er jeg blevet meget forkølet af at sidde i træk. Der var vist skruet helt op for ventilationen. Men det husker jeg så næste år...
- Nej - en rigtig god dag, så det lade jeg jer om. Tak for det.
- Måske kunne dagen kombineres med noget fælles og tilvalgte workshops, hvor kommunens egne ledere var inspiratorer.
- Det kan godt være svært med 800 deltagere, men mulighed for at vende nogle af indlæggene ved de runde borde.
- Jeg synes at det er vigtigt at der fortsat kommer inspiration udefra - og synes i øvrigt også at paneldebatten med politikerne giver rigtig god mening i den store sammenhæng.
- Trække mere på koblinger mellem teori og praksis i forbindelse med procesledelse og forandringsledelse. Meget relevant, givende og meget spændende arbejde.
- Set fra min side, kunne det ikke gøres bedre. Det var afvekslende, sjovt og inspirerende. Måske en lille pause for hver time, hårdt at sidde så længe.
- Jeg synes ikke, der skal laves indlæg længere en max. 1 time. Jens Mobergs indlæg var for lang.
- Jeg synes - som helhed - at modellen er ganske udmærket. Bliv bare ved med det
- Synliggøre opfølgningsspunkter.
- Ikke p.t., men set var rigtig godt at afslutte med et grin.
- På det indholdsmæssige nej, og i henseende til de ydre rammer er alt også ok, undtagen buffeten. Næste gang foreslår jeg gode sandwich i stil med Mål og rammer i december 2009.
- Jeg synes det var en så god oplevelse i går, I arbejder i den rigtige retning, dejligt.
- Nej. Jeg har været godt tilfreds med arrangementerne.

- Det kan da ikke gøres bedre.
- Undgå foredrag som bliver læst op.
- Det kan blive svært for direktørgruppen at blive ved med at overgå??? Syntes det er givende med foredragsholdere ude fra. Godt med en journalist som spørger.
- Synes at konferencen i år fungerede godt.
- Hvis det logistisk er muligt, kunne det være interessant at afsætte tid til drøftelser med kolleger fra andre forvaltninger om ledesspørgsmål.
- God ide ´at blande bemandingen af borde. Ønske om mere tid og gerne arbejde med spørgsmål ved bordene, som kan understøtte en fælles Aalborg kultur!
- Starte møderne kl. 8 og så holde pause med kaffe og brød omkring 9.30, og så evt. 3 kvarter. Der bliver kun til lidt networking kl. 8, og de fleste er vant til morgenmad hjemmefra.
- Jeg synes, man skal lade folk selv vælge, hvor de vil sidde. Der kan være her og nu AHA-oplevelser som man gerne vil dele med sine kolleger. Hvis der skal være noget sigte med at blande folk, skal der være mere tid til at snakke med dem, man sidder i blandt.
- Jeg synes ikke farveinddelingen virkede. Jeg sad kun sammen med plejehjemsledere (jeg er børnehaveleder). De må have snakket sammen og taget samme farve!! Ellers godt arrangement.
- Jeg synes godt, vi kan gentage seancerne med lederes betragtning om ledere og også dialogen med politikerne.
- Et af de bedre lederarrangementer, så fortsæt med at gøre det "levende".
- Nej, det fungerede fint.
- Jeg synes, det var en rigtig god og velplanlagt konference.
- Jeg synes som udgangspunkt det er fint man forøger at trække nogle tunge drenge ind og holde oplæg. Jens Mobergs var jeg dog ikke så begejstret for. Groft sagt almindeligheder pakket pænt ind! Og så er der et andet problem. Intisamentet for ledere i private virksomheder mht. til at få folk til at yde deres bedste er grundlæggende at sørge for at aktionærerne er tilfredse og tjener penge. Sådan er det ikke med ansatte på offentlige arbejdspladser, vi er med til at løser en opgave som er større end os selv - en samfundsopgave! En overvejelse til næste år kunne være at droppe de tunge drenge fra private virksomheder og i stedet invitere nogen som ved noget om ledelse og særlig offentlig ledelse set andre perspektiver. Inviter professor i organisations- og ledelsesteori ved Handelshøjskolen, Århus Universitet Steen Hildebrandt!
- Evt. en pause mere.
- Jeg synes, at kongressen var meget varierende og inspirerende.
- Lidt mere fokus på og inddragelse af det politiske niveau. - Udvalgenes opgaver, budgetforhandlingsprocesser etc. Grundlæggende er der i en stor kommune som vores langt til det politiske niveau. En lederkonference kunne være det forum, hvor emnet blev berørt.
- Der må godt være placeret et par små pauser mere i programmet. Det er for lang tid sidde og lytte i godt 2 timer.
- Jeg synes ikke, der skal være så mange forskellige indlæg, da det er med til at få helhedsbilledet til at

- virke broget. Oplægget med Moberg var så godt at det sagtens kunne stå alene.
- Rigtig flot program der var lagt i år - fin skabelon - dog det eksterne indlæg var meget langt - havde været mere elegant hvis han havde stoppet en halv time før - eller havde taget det sidste først - ikke så meget nyt.
- Tror ikke det kan gøres bedre.
- Nej, der er en god sammensætning af programmet.
- Jeg synes modellen i år var fin. Frokosten kunne sagtens være sandwich, som er nemmere at spise stående og de er sikkert billigere.
- Hellere dialog end enetale.
- Stor tak til arrangørerne. Flot program og super afvikling. Glæder mig til 2011.
- Der skal være tid til tværfaglig debat ved bordene og bedre fordeling ved bordene af ledere.
- Har ingen forslag, da jeg syntes at 5 timer der kører så effektiv, er en god informationsform.
- På konferencen blev der et par gange fremhævet driftsmæssige udfordringer (dystre økonomiske udsigter, effektiviseringskrav, afbureaukratisering osv.). / Jeg mener at man denne dag skulle "turde" at holde sig i det visionære ledelsesperspektiv/udvikling. Jeg er sikker på, at alle ledere i Aalborg Kommune ved, at styring af økonomi er vigtigst.
- Det er vigtigt at det bliver professionelle der er spørgere når det er panel, som det var i år. Det er ikke godt, når det er andre ledere. Ved udefrakommende spørgere, bliver det mere professionelt og mere kritisk. Dejligt med et godt og sjovt indslag med Søren Østergaard. Det er også en påskønnelse.

- Få spredt venner og bekendte ved bordene.
- Nej, fortsæt i samme spor
- måske undlade den seance med at skulle op at stå og lave gymnastik, det virkede for mig fjollet og spild af tid, dejligt med den ellers uformelle form konferencen var lagt i.
- Er fint med et godt fagligt indhold og et befriende komisk indslag til sidst. Svært at se at det kan være anderledes - alligevel kan det blive for meget "ligesom sidst". Jeg ved ikke umiddelbart hvad en forbedring skulle bestå i - det er vigtigt at alle er sammen og at der ikke sker en opdeling. Vigtigt at vi føler os som en del af en stor organisation.
- Nej - det var et flot og spændende arrangement - tiden fløj afsted.
- Nej - gode rammer, inspirerende indhold og fin forplejning.
- Det lille friske pust med Søren Østergaard kunne bruges som start på dagen. Det vil få alle op af stolene.
- Oplæg fra egen forvaltning skal fortsætte, men der skal virkelig være "kød" på.
- Nej jeg synes konferencen var godt planlagt med et godt mix af lærerige indslag samt lidt til lattermusklerne.
- Fint med at samles i den store flok - og især det at man bliver spredt for alle vinde - det er jo også med til at lære andre at kende - især hvis lysten er til det.
- Nej, god afveksling, ikke for lange oplæg - Målemanden var et forløsende indslag.
- Meget gerne ledelsesfagligt input, inspirerende og til at vokse af. Ikke nødvendigt at bruge tiden til løftede pegefingre i forhold til økonomi- det ved vi godt og hører nok om i dagligdagen :-)

- Den var flot og professionelt arrangeret og afviklet; relevant indhold. Tak for det.
- Det var super at runde af med humor (Søren Østergaard). Dejligt med mad til slut. Det kunne måske være sandwich i stedet for og flere steder hvor man kunne komme til (lang tid at stå i kø). Super dag!
- Stående buffet er ikke en god afslutning på en ellers fremragende og inspirerende dag.
- Nej, ikke umiddelbart - det er fint at fange "tendenser i tiden" krydret med indslag, der parodiserer os selv.
- Med udgangspunkt i at vende ledelsestrekanten på hovedet kunne det være interessant med paneldiskussion mellem medarbejdergrupper. Hvad er det de ser som god ledelse og oplever de sammenhængen - den røde tråd - gennem organisationen fra de politiske udmeldinger til den direkte "kundekontakt"
- ikke nødvendig med "bordkort" da mulighed for samtale i forløbet er ikke eksisterende. Fint at man sidder med lederkolleger og kan snakke med "øjnene"
- Jeg synes det virkede rigtig godt med de småpauser der var til mål og strategier i december, så jeg kunne godt bruge en ekstra mini-pause. Ellers kan det blive et meget "fortættet" forløb.
- Jeg synes, I har lavet et flot arrangement, det bliver vist svært at leve op til næste år:)
- Vil gerne selv bestemme, hvor vi skal sidde, godt at være sammen med egne kolleger når nu endelig der er en mulighed herfor.
- Nej - jeg synes det var godt.
- Spørgerunde med politikerne var måske lidt kedelig. jeg tabte tråden måske kunne en eller to politikere fortæller om processer og tiltag som er i gang og godt på vej og meningen med dem på sigt. det kan give en indsigt i den politisk styrede organisation.
- Ikke til konferencen - men en opfordring til vores magistrat og direktører om at komme oftere ud i marken, så de fortsætter med at øge forståelsen for de problemstillinger, der er forskellige steder. Og dermed mulighed for at lave løsninger der virker hver gang :-)
- Jeg synes, det var en rigtig god dag og er imponeret over, at man kan samle så mange forskellige mennesker og alligevel gå fra dagen med følelsen af, at det har været meget relevant.
- Super godt at fastholde ideen med oplægsholder udefra samt de gode "ledelsesfortællinger" fra egen organisation. Det var meget inspirerende.
- Jeg synes de er vigtige og netværksskabende.
- Jeg synes arrangementet i tirsdags var godt.
- Nej, jeg gik fra konferencen med noget i rygsækken. Der var tænkt bredt og afvekslende. Forventningsstemning med politikerne, historier fra "det virkelige liv" og det hele endte med et festligt indslag.
- God tilrettelæggelse i år. En praktisk detalje kunne måske være at vi startede 8.30.
- Jeg var opløftet da jeg gik fra konferencen, men jeg var ked af at skulle høre om besparelser og om den økonomiske krise. Det hørte ikke hjemme på konferencen. Vi er jo alle klar over at økonomien er stram, det var unødvendigt at bringe frem på

- lederkonferencen. Journalistspørgsmålene til den nye magistrat? Det var der ikke så meget kød på.
- Højt niveau inspirationsmæssigt. Stadig fokus på de gode historier.
 - Det er vigtigt at man får sat ansigt på de forskellige direktører.
 - Dejligt at I husker os som er ass. Leder på plejehjemmet, da vi jo også er en væsentlig del af hverdagens opgaver.
 - Vigtigt med gode inspirerende indlæg udefra - meget forskel på de 2 år - jeg fik personligt mere ud af Alfred Josefsen - næste gang kunne det være fint med en kvinde som indlægsholder.
 - Det bliver svært, da jeg synes de to konferencer vi har haft af denne type har været af høj kvalitet og professionelt arrangeret. Dejligt med de mangfoldige input.
 - Jeg syntes I gør det helt eminent.
 - Indslag som med Karen Marie Lillelund.
 - Jeg synes det var en rigtig god dag og jeg synes det var en helt fantastisk afslutning med Søren Østergaard. Alle gik fra lederkonferencen med et smil på læben.
 - Flere, mere målrettede aktiviteter.
 - Forlæng arrangementet med endnu en "pause", så der bliver mere tid til at netværke.
 - ... nej den var super.
 - Nej. Jeg synes, det var en god konference, som gav mig en god energi.
 - Nej, hold samme kurs, så hænger vi i med de gode historier fra arbejdspladsen AAK.
 - Overvej lederkonference internater. Den årlige Rebild konference for skoleledere vil give god inspiration. Her drøftes ledelse bredt set og af

- meget kompetente oplægsholdere. Er det bl.a. også samhørighed vi vil skabe mellem lederne i Aalborg kommune og er det muligt? Hvad er det egentlige mål med ledelsesudviklingen og hvordan hænger det sammen med indsatserne i de enkelte forvaltninger? Er målet med lederkonferencerne at skabe ejerskab for et lokalt forankret ledelsesgrundlag?? Hvis hvordan skaber vi så den bedste inspiration og dialog for det?
- Nej, det var en god vekselvirkning, med inter og eksterne oplæg også godt med lidt bevægelse/sang. Konferencen kan også bruges til at diskutere nogle emner på tværs af forvaltningerne, evt. ud fra et fælles oplæg.
 - Nej. Det sidste indslag med at få noget humor med i konferencen vil jeg også godt give jeg skulderklap for ;-)
 - Kan det gøres på kortere tid , vi har travlt.
 - Programmet i år (og sidste år) var 100%i orden - så fortsæt i dette spor !
 - Nej, egentlig ikke - men en blændende afslutning som den i går er jo altid opløftende.
 - Godt hvis lederkolleger kan sidde sammen, nuværende form blev ikke brugt (navnerunde, find en god ledertype) pauser brugt udenfor bordets kreds. Foretrækker sandwich eller tilsvarende i stedet for stående buffet
 - Ingen grund til at ledelsesteamet ikke kan sidde sammen og dele dagens oplevelser med hinanden.
 - Det var rart at mærke "serviceniveauet". Offentlige ledere må godt føle sig forkælet for en dag :-) Hvad med en lederdag/eftermiddag, der kunne slutte af med spisning og lidt mere underholdning/personalefest.

- Det er et meget stort forum, men jeg kunne godt tænke mig lidt mere aktivitet omkring bordene.
- Fortsæt.
- Fremmede der vil snakke om deres oplevelser fra hverdagen.
- Er kommenteret tidligere i mine svar. Er stadig lidt "høj" efter konferencen.
- Det kunne være spændende, at vi blev gruppeinddelt og rejste rundt, og så forskellige udvalgte arbejdspladser. Jeg har prøvet dette i en anden kommune..Det var meget interessant og gav en viden om andre fagområder. (Jf. sammenhængskraft).
- Mere samtale ved bordene på tværs af fagområder.
- Det føler jeg mig ikke rustet til.
- Omgivelserne er perfekte men den trafikale tilgang kaotisk for mange af deltagerne.
- Nej, det er virkelig godt som det er.
- Nej - forhold og indslag er OK.
- Fotsæt linien.
- I behøver ikke at blande os...
- Drøftelser i bordgrupperne bør styrkes.
- Konferencerne kunne evt. holdes et andet sted. Der var mange som kom for sent fordi det tog meget lang tid at komme ind til Kongrescenteret. (ca. 45 minutter hvis man kom via Østre Alle).
- Jeg mener, det er et for stort fora, vi deltager i. Vi kunne godt lave nogle tværfaglige grupperinger med ca 50 i hver, hvor der sættes fokus på et eller to ledelsesmæssige dilemmaer hver gang. Det skal i højere grad være et diskussionsfora.
- Nej, der er en god blanding af input, inspiration og vigtigst humor og sjov.
- En flot og godt initiativ. Jeg henter god inspiration til mit arbejde som leder. Tak for en udbytterig konference.
- Hvis vi skal sidde på tværs af forvaltninger skal der være et formål med det, ellers er det bedre at sidde sammen med nogle man kender, og evaluere konferencen med dem. Det begynder man ikke uopfordret på med ukendte mennesker når man har korte pauser sammen.
- Brug ikke tid på at folk skal sidde bestemte steder, lad os sidde hvor og hos hvem vi vil. Ellers fortsæt som nu, med gode foredragsholder.
- Det var fint med en udvikling fra sidste år. Forbedring? Svært at pege på!
- Vær opmærksom på indlæggenes længde. / Undgå mad der kræver kniv og gaffel når der kun udleveres gaffler!
- Mindre direktører og mere fagligt indhold
- Lad folk sidde hvor de vil. Ikke slutte med frokost, mange går, der kunne tiden bruges til være sammen.
- Fortsat god ide med eksterne bidrag, selvom det måske kiksede lidt denne her gang - godt at direktørerne også har bidrag hver især.
- Mere humor, historier fra vores hverdag og en god erhvervsleder som kan "kaste" god ledelse ud over scenekanten!
- Nej, en god dag. Må meget gerne gentages.
- God vekselvirkning som denne gang var godt. Dejligt også at grine sammen :-)
- Det er flot tilrettelagt; gode indlæg og variation i fremlæggelser. Musik og bevægelsen er også rigtig godt. Bare en lille kommentar om, at jeg vil foretrække at sidde sammen med mine lederkolleger.

- Ikke lige nu, men sikkert næste gang.
- Synes det gode arbejde blot skal fortsætte - er spændt på at se hvad 3 i 1 målingen viser og kommer til at betyde.
- Det var i år en rigtig god afslutning der satte nogle ting lidt i perspektiv...
- Egentlig ikke. Jeg tror, man skal lade være med at falde for fristelsen til at gøre den længere. Jeg har hørt mange positive tilkendegivelser på, at det var forbavsende så meget inspiration, det kunne lade sig gøre at få på 5 timer.
- Nej, det klarer I / HR bare til ug.
- Jeg kunne godt tænke mig nogle flere praktiske eksempler på værdibaseret ledelse, både ude i institutionerne og meget gerne / på forvaltningsniveau..
- Hvis man kunne illustrere gode eksempler på det sammenhængende - både på lederplan og på medarbejderplan.
- Jeg vil gerne foreslå, at hovedtaleren bliver en, der kender til det offentlige arbejdsmarked og de specielle vilkår det giver os som ledere. Jeg kan f.eks. nævne en som Karen Lisa Salamon eller Steen Hildebrandt. Begge personer, der baserer deres oplæg på forskning og ikke bare på egne erfaringer, og som ved noget om offentlig ledelse og vilkårene for dette.
- Jeg synes oplæggene var meget inspirerende og Jens Moberg gav lidt tid til refleksion/snak omkring bordene. I en eller anden form kunne jeg måske godt have brugt, at der generelt havde været lidt mere tid til det undervejs.
- Nej, det var en god dag.