

SAMMENLÆGNING AF 3 KOMMUNALE AFDELINGER

Baggrund for henvendelsen

Afdelingen er blevet sammenlagt i forbindelse med kommunalreformen, den består af 16 medarbejdere. De fleste medarbejdere kommer fra den største kommune. 5 medarbejder kommer fra 2 mindre kommuner. Afdelingen søges udvidet til 18-20 medarbejdere.

Den sammenlagte afdeling er meget arbejdspresset. Der er usikkerhed overfor fremtiden og nogle uklarheder omkring roller og kompetencer. Afdelingen har behov for at arbejde med den fremtidige kultur i afdelingen og højne trivslen.

Formål

At skabe et fælles billede af afdelingens ressourcer og udfordringer, samt prioritere hvilke udviklingsmæssige indsatser, der er behov for.

At skabe en kultur i afdelingen som både befordrer effektivitet og kvalitet i arbejdet og medarbejdernes trivsel.

Aktiviteter og proces

Fase 1

Formøde (½ dag)

- Møde med chef
- Møde med chef og repræsentanter for medarbejdergruppen

På møderne drøftes virksomhedens forretningsmæssige forhold, organisering og struktur, mål samt den nuværende situation, hvad fungerer godt og hvad fungerer mindre godt

Vi vil desuden drøfte ønsker og forventninger til fremtiden og hvilke udviklingsbehov afdelingen har, samt forventninger til konsulentens rolle.

På baggrund af møderne udarbejdes et tilbud med beskrivelse af udviklingsprocessen og økonomien i projektet.

Opstartsmøde med hele afdelingen (½ dag)

På medarbejdermødet fremlægges udviklingsprojektet og de bærende principper for samarbejdet mellem afdelingen og konsulenten. Medarbejdernes holdning til processen høres og inddrages, og der afstemmes forventninger i forhold til forløbet.

Fase 2

Udviklingsdialoger med medarbejderne i grupper (2 dage)

For at skabe et godt afsæt for udviklingsforløbet, hvor de enkelte medarbejders perspektiv høres og inkluderes, afholdes en udviklingsdialog på ca. 2-3 timer

med medarbejderne i grupper. Dialogerne skal sikre inddragelse og sikre et personligt engagement og ansvar i forhold til den kommende proces. Dialogerne danner udgangspunkt for den fælles prioritering og målsætning i forhold til udviklingsforløbet.

Inden udviklingsdialogerne udsendes dialogtemaer til forberedelse. Dialogerne er som udgangspunkt fortrolige. Vi aftaler ved afslutningen af hver samtale, hvad der må bruges i det videre forløb. Efter dialogerne laver konsulenten et skrift, som skal tolkes og drøftes i den samlede personalegruppe.

Udviklingsmøde 1 (1 dag)

Perspektiver og holdninger fremkommet via udviklingsdialogerne drøftes og tolkes. Herigennem identificeres en række udviklingstemaer som prioriteres.

Det nærmere program og indhold aftales med repræsentanter for afdelingen.

Fase 3

Efterfølgende aktiviteter (3-5 dage)

Der skal efterfølgende arbejdes med de prioriterede udviklingstemaer i afdelingen. Nogle temaer kan afdelingen selv arbejde videre med, andre tages der fat på i samarbejde med konsulenten.

Der er afsat 3 - 5 konsulentdage til aktiviteter i fase 3. Disse dage kan bruges i hele afdelingen, i lederteamet, i afdelingens to grupper, eller af enkeltpersoner. Dette afhænger af, hvad der er hensigtsmæssigt i forhold til udviklingsforløbet, og aftales som minimum mellem lederen og konsulenten.

Den sidste dag bruges til en opfølgingsdag 3 måneder efter sidste aktivitet.

Resultater

- Afdelingen fik skabt en forståelse for forskelle og ligheder i de gamle kulturer, samt etableret et fælles samarbejdsgrundlag – dvs. kerneydelser, struktur og organisering og et fælles værdigrundlag.
- Der blev etableret en ledergruppe bestående af chefen og 2 afdelingsledere, roller og forventninger internt i grupperne og mellem grupperne blev mere klare.
- Frustrationer og konflikter blev opløst, så arbejdsglæden og trivslen i afdelingen steg, en mini trivselsmåling viste dette.
- Der blev etableret strukturer for sagsstyring, metoder og arbejdsflow. Effektiviteten blev øget, og der blev ansat et par nye medarbejdere, så arbejdspresset lettede.