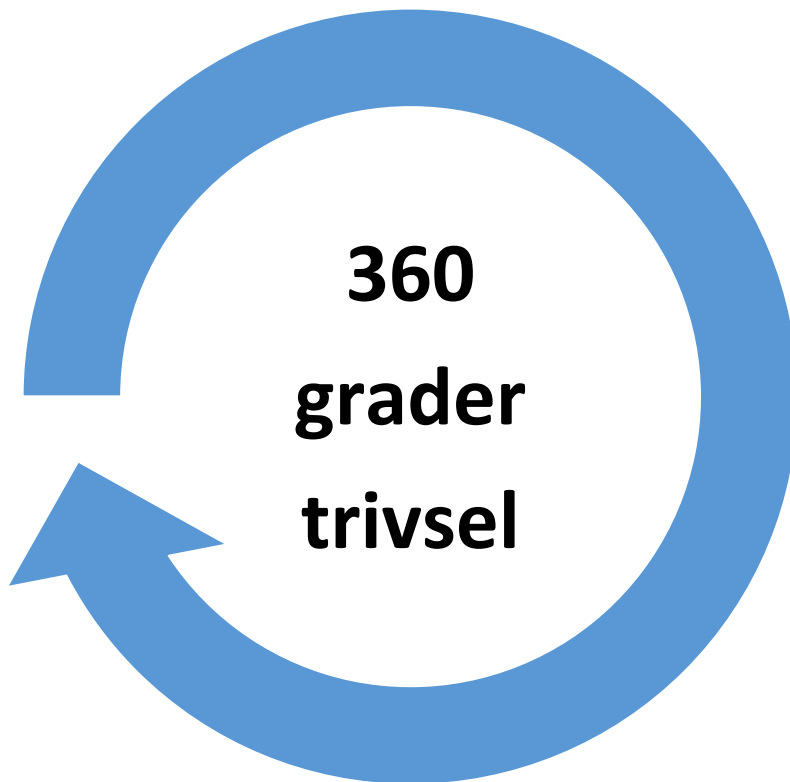


**Et opfølgningstiltag
i forbindelse med direktionens strategi:
'Kommunen gentænkt'.**



360 grader betyder, at det handler om alle kommunens interessenter:

- Borgere
- Erhvervsliv
- Foreninger
- Medarbejdere.

Kommunen gentænkt

'Kommunen gentænkt' er et ambitiøst, strategisk projekt, der handler om at gentænke kommunen, så den imødekommer nuværende og fremtidige behov.

Direktionen ønsker med 'Kommunen gentænkt', at det slår gnister på den gode måde hos medarbejderne – på den gode måde, sådan at de antænder idéer og gentænker indsatser.

'Kommunen gentænkt' er et strategisk skridt i transformationen fra myndighedskommunen til den moderne kommune, hvor der på samme tid sættes fokus på på den ene side at sikre fællesskabets interesser og på den anden side at være imødekommende og hjælpe til at realisere de ønsker og behov, som virksomheder, foreninger og borgere har.

Noget om 'hvad' og 'hvordan'

'Kommunen gentænkt' har i første omgang haft fokus på kerneopgaven: Hvad er det, vi er her for som kommune? Hvilke opgaver skal vi løse? Hvordan sikrer vi, at borgere/foreninger og virksomheder har oplevelsen af, at vi er her for deres skyld? Hvordan realiserer vi, at kommune faktisk betyder 'fællesskab'?

Med 'Kommunen gentænkt' har vi ambitionen om at være proaktiv. Det betyder, at vi ikke alene skal fokusere på behov og ønsker lige her-og-nu – men at vi også skal have fokus på udviklingen og på de fremtidige behov.

'Kommunen gentænkt' har hidtil først og fremmest haft fokus på kerneopgaven – på 'HVAD'. Men det er vigtigt, at vi også sætter fokus på, 'HVORDAN' vi løser opgaven. Det kræver, at alle medarbejdere både har en forståelse af deres rolle og at de er klædt på til den. Og det er så det, vi nu sætter fokus på med '360 grader trivsel'

Hvad er det, vi vil med '360 grader trivsel'?

Med '360 grader trivsel' vil vi sætte fokus på relationerne – på den måde vi er sammen på og først og fremmest på den måde, vi kommunikerer på. Kommunikation er blevet det allervigtigste værktøj – hvad enten det foregår face-to-face, pr. telefon eller pr. mail/brev.

Kommunikationen er altafgørende for, hvordan vi oplever vore møder og hinanden. God kommunikation kan befordre gode løsninger og gode oplevelser. Og dårlig kommunikation kan det modsatte...

Ved at fokusere på den gode kommunikation slår vi 'flere fluer med ét smæk'.

- God kommunikation vil sikre en opgaveløsning, hvor virksomheder/foreninger/borgere kommer i fokus – hvor de oplever sig set, hørt og respekteret. Og hvor der er fokus på at finde mulige løsninger i stedet for mulige begrænsninger.
- God kommunikation mellem medarbejdere – både internt i afdelinger og på tværs af afdelinger – vil også skabe bedre og hurtigere arbejds gange. Når vi undgår, at sager sendes frem og tilbage – eller at medarbejdere (ubevidst) forsøger at flytte aber fra egne til andres skuldre – så optimerer vi arbejds gangene til glæde for vore 'kunder'

- God kommunikation vil også forbedre trivsel for medarbejderne. Det vil det på flere måder – både når kommunikationen eksternt bliver bedre, men også når den interne kommunikation bliver bedre.

360 grader trivsel er altså et forsøg på at skabe en win-win-win ☺

Og hvordan gør vi det så?

Vi sætter et kommunikationsudviklingsprojekt i søen. Et obligatorisk projekt, som i første omgang skal omfatte de ca. 110 medarbejdere, der har den største 'kundecontact'

Rammerne er, at der er kalkuleret med et 2-dages kursus/udviklings-/træningsforløb på tværs af afdelinger. 2 dage med mellemliggende hjemmeopgaver. Og efter det tværfaglige forløb er der afsat 1 dag til opfølgning i de enkelte afdelinger. Hvis behovet viser sig, kan forløbet suppleres med yderligere opfølgningstiltag og/eller kurser.

Projektet er initieret oppefra og ned. Men det er afgørende for direktør Thomas Japp, at selvom han har formuleret 'hvad-opgaven', så skal 'hvordan' besluttet nedefra og op. Der er derfor nedsat en arbejdsgruppe bestående af ledere og medarbejdere, der bredt repræsenterer forvaltningen. Og derudover inviteres virksomhedsrepræsentanter og politiker(e) til at påvirke det konkrete indhold.

Arbejdsgruppen har på sit første møde foreslået følgende, foreløbige indhold for de 2 udviklingsdage:

DAG 1
<ul style="list-style-type: none"> • Erkendelsesteori – om at forstå relationer • Anerkendelse – i praksis • Garudas Fokus-Profil – hvordan kommunikerer JEG med andre? • Gamemaster – om at styre en samtale • Maturanas domæner som udgangspunkt for at forstå og styre samtaler

DAG 2
<ul style="list-style-type: none"> • Assertion som kommunikationsværktøj • Supervision som udviklingsværktøj • Samtaler med inviterede virksomhedsrepræsentanter • Individuelle handleplaner

Tidsplan

22/2	Første møde i arbejdsgruppen
??	Andet møde i arbejdsgruppen
??	'GO' fra direktør/chefgruppe
April-maj	Gennemførelse af første hold – pilotprojekt
Juni	Opfølgingsmøde for hold 1
August – september	Gennemførelse af hold 2-5
November-december	Opfølgning afdelingsvis
Februar, 2019	Evaluerings/opfølgning

