

Slagelse Kommunes TænkeTank (sommeren 2007 – Julen 2009)

TænkeTankens undfangelse og opdrag, sommeren 2007

Sommeren 2007 nedsatte Slagelse Kommunes udvalg for Social og Omsorg en TænkeTank, der fra starten skulle udvikle sig i overensstemmelse med princippet om Bottom-up. Der blev på budgettet afsat 3. mio. kroner hvert budgetår frem til 2011 til formålet.

Således kunne samtlige social- og sundhedshjælpere og assistenter blandt kommunes i alt 1700 medarbejdere på Ældreområdet, melde sig til at blive 1 af 20 TænkeTankmedlemmer.

Over 2 internater udviklede TænkeTanken 10 guldårer med hjælp fra konsulentfirmaet, Type2dialog, 10 indsatsområder og målet om at Slagelse Kommunes Center for Ældre skal blive Danmarks bedste arbejdsplads, på baggrund af oplægget:

”Hvad vil gøre jer gladere for at gå på arbejde?”.

Over to præsentations- og feedbackrunder, efteråret 2007 og vinteren 2008, hvor ledere, politikere og pressen deltog, blev TænkeTankens 10 guldårer præsenteret og kendt i Kommunen, herunder blandt medarbejderne.

TænkeTanken – åben for alle medarbejdere sommeren 2008

9 arbejdsgrupper blev foråret 2008 nedsat med i alt 90 medarbejdere under hver guldåre. 2 guldårer blev lagt sammen. Arbejdsgrupperne, der arbejder målrettet med hver sin guldåre, er sammensat af alle faggrupper i hele organisationen. Der er blevet gjort meget for at få alle faggrupper frivilligt i spil, og tilslutningen fra organisationen var stor.

Strejken og sommerferien gjorde, at de næste etaper i processen blev indledt efteråret 2008. Her blev processen sat i gang med den ambitiøse ”Tour de Slagelse”, hvor de oprindelige TænkeTankdeltagere besøgte samtlige afdelinger i Center for Ældre, for at give begejstring og viden videre til kollegerne.

Samtidig blev alle personalegrupper i organisationen opfordret til den kommende tid, at drøfte og udfylde nogle på forhånd udarbejdede skemaer på deres møder, vedrørende TænkeTanktemaer, som ”god intern dialog”, ”sammenhold gennem fælles oplevelser” og ”Intern vikarløsning. Målet med disse var at få TænkeTankens ide om større glæde på arbejdspladsen forankret, ved at få hver enkelt medarbejder til at forholde sig aktivt til temaerne. I slutningen af oktober skulle de relevante ledere for personalegrupperne, sende deres gruppes bud ind til netop den arbejdsgruppe, der arbejder med relevante tema.

Hele organisationens samlede ideer, ramte arbejdsgrupperne på deres 3 møde. På den måde blev det opnået:

1. At hele organisationen fik drøftet TænkeTanktemaerne (hvad giver mening for hver enkelt medarbejder og dennes lokale gruppe (forankring))
2. At hele organisationen sender forslag ind til arbejdsgrupperne (indflydelse / inddragelse)
3. At arbejdsgrupperne får yderligere inspiration til deres arbejde Arbejdsgruppernes produkt

Der blev afviklet 4 møder a' 3 timer til arbejdsgruppernes konkretisering og videreudvikling af de oprindelige guldårer. Til alle 4 møder blev der udarbejdet fast dagsorden til, der blev ledt af 9 tovholdere, der bestod af 9 ledere. Disse 9 tovholdere fik på et sparringsmøde forholdt sig til dagsordenerne og har påvirket udformningen. De faste dagsordener leder de 9 arbejdsgrupper fra: "lær hinanden at kende" til "det færdige produkt".

Arbejdsgruppernes færdige produkt, efteråret 2008

Arbejdsgruppernes færdige produkt var maksimalt 3 aktivitetsforslag, der koster noget ud over rammen (eks. gratis frugt) og 3. aktivitetsforslag der ikke koster noget ud over rammen (eks. Husk at sig godmorgen).

Da arbejdsgrupperne havde indstillet de i alt 43 aktivitetsforslag blev der udarbejdet et katalog, der blev sendt i høring i alle personalegrupper på Ældreområdet. På den måde optimeredes sandsynligheden for lokal forankring, da alle kunne byde ind på, hvad der, af de foreslåede aktiviteter, gav mest mening for netop dem – derudover blev det tilstræbt at honorere de lokale ønsker med henblik på at sikre større tilfredshed.

Efter høringsprocessen efteråret 2008

Alle 41 ledere i Center for Ældre afsatte i november tid til at prioritere arbejdsgruppernes 43 aktivitetsforslag med deres medarbejdere. Opgaven var at gennemgå forslagene og give det enkelte forslag høj, mellem eller lav prioritet. Det blev af styregruppe og SektorMED afgjort, at de 20 aktivitetsforslag som alle medarbejderne i organisationen havde stemt på, skulle være omdrejningspunkterne for den kommende tids arbejde i TænkeTankregi. De 20 forslag blev lagt sammen til 11, da flere var enslydende og talte forslag som, "Intern vikarløsning", "medindflydelse på eget arbejde", "faglige temadage", "introduktionskursus for nye medarbejdere" m.fl.

De 6 højest prioriterede forslag blev dog 6 bløde forslag:

- Anerkendelse

- Drage omsorg
- Lytte & forstå
- Nærvære / ledelse
- Godmorgen/farvel (udvise respekt)
- Medindflydelse

Det blev besluttet at disse 6 temaer skulle være dem, organisationen skulle arbejde intenst med, hen over 2009.

Udvalget for Social og Omsorg godkendte alle indstillingerne, vinteren 2009

De 11 aktivitetsforslag blev prissat og ultimo januar 2009 blev de indstillet til Udvalget for Social og Omsorg, der bevilgede samtlige indstillede midler den 21. januar 2009. Derudover blev dagen også en art afsked med de 9 tilbageværende og oprindelige TænkeTankmedlemmer, der til pressens store bevågenhed og til taler af borgmester Lis Tribler og Udvalgsformand Lene Wibroe, fik diplomer og gaver som tak for næsten 1½ års engageret arbejde.

Danmarkshistoriens største KickStart på Ældreområdet, marts 2009

De 6 bløde TænkeTanktemaer blev parret med flere andre forslag som ønsket om sociale arrangementer, faglige temadage mv. og med udgangspunkt i den foreløbige kulmination for TænkeTankprocessen, en storstilet KickStart for alle 1700 medarbejdere, skulle de 6 temaer være omdrejningspunktet for det videre lokale arbejde ude i afdelingerne i Center for Ældre.

KickStarten har primært 2 formål.

1. Med sin ambitiøse brug af kendte kunstnere, røde løbere og skal KickStarten forsøge, ikke blot at tale om, men også at vise medarbejderne anerkendelse, omsorg og respekt mv.
2. KickStarten skal på den faglige side, printe vigtigheden af de 6 begreber ind i bevidstheden på medarbejderne, sætte dem på dagsordenen og KickStarte alle medarbejdere til at returnere til deres arbejdsplads og arbejde intenst med temaerne.

KickStart og hvad så mere... fra påske til jul 2009?

KickStarten følges op af to sideløbende projekter, der skal sætte KickStartens temaer på dagsordenen og blive hverdag i hele organisationen.

Opfølgning – volume 1, april 2009: "Heavy Rotation"

"Heavy rotation" og går ud på at de 6 KickStarttemaer skal rotere rundt i organisationen frem til nytår 2010. Personalegrupperne skal drøfte og forpligte sig over for den betydning af temaerne som den enkelte personalegruppe når til enighed om på et personalemøde. Herefter underskrives dokument af alle medarbejderne og lederen og en rød snor klippes. På den måde startes 3 måneder med intensivt arbejde med eks. "Nærværende ledelse".

Opfølgning – volume 2, april 2009: "Slip fortællingerne fri..."

Alle medarbejdere fortæller de gode historier, vælger de bedste og drøfter og gennemgår dem med henblik på 3 ting.

1. I hvor høj grad stemmer den enkelte historie med de 6 KickStarttemaer
2. Er der et billede / metafor der beskriver fortællingen. Eks "blomsten" om den gang en medarbejder fik en blomst af en borger for godt samarbejde.
3. I hvor høj grad der ligger en viden i fortællingen, der kan deles med andre i organisationen.

Alle personalegruppernes bedste fortællinger sendes til styregruppen og SektorMED, der kårer de bedste historier og præmierer dem.

Bog skal forevige processen, sommeren 2009

KickStarten er kulminationen på 1½ års TænkeTankarbejde. Hele processen bliver foreviget med portrætter og gennem øjnene på de 9 tilbageværende TænkeTankmedlemmer og andre personer, der har spillet en afgørende rolle i processen. Bogen bliver delt ud til alle 1700 medarbejdere til en event i juni 2009 og bl.a. gives til nye medarbejdere i Center for Ældre.

Øvrige elementer i TænkeTankprocessen

Events:

- TænkeTanken deltog på årets sociale temamøde (2008) med en stand, hvor flere hundrede topembedsmænd og politikere interesseret besøgte standen (2 TænkeTankdeltagere deltog)
- Alle arbejdsgruppernes 90 medlemmer blev sat i gang på Kick Offmøde i september 2008, hvor sammenhold og fælles afsæt, var på tapetet.
- TænkeTanken deltog på workshop den 18. november på KL og FOA's konference om medindflydelse på eget arbejde i Ældreplejen. (2 TænkeTankdeltagere deltog)

Kommunikation:

- Hjemmeside, personaleblade, beboerblade og Nyhedsbreve og foreløbigt en enkelt kronik i Danske Kommuner til at informere alle og forankre processen. Alle opfordres til at drøfte temaerne. I talesætte sine ønsker, drømme og tilvende sig selv og hinanden til at drøfte snitflader, bekymringer osv. på en konstruktiv måde.

Pædagogik:

- Der er blevet gjort meget ud af at imødekomme kritik og frustration fra medarbejderne. Mange er blevet instrueret i ikke at gå i forsvar for TænkeTanken, hvis den møder kritik, men i stedet cirkulært, at vende

samtalen om og spørge: "hvilke erfaringer har du?", "hvis du har mange dårlige oplevelser om projekter der ikke blev til noget, så er din viden vigtig, da vi måske så nu kan undgå at begå de samme fejl..." osv.

Opfølgning:

- Alle arbejdsgruppernes aktivitetsforslag (efteråret 2008), der ikke med det samme iværksættes, samles og bruges potentielt til opfølgningstiltag senere

Evaluerings:

- Der evalueres kvalitativt på medarbejdertilfredsheden, sommeren 2009, der kigges på sygefraværsstatistikker osv.