

Fusioner, effektivisering, trivsel og sundhed på dagsordenen

Erfaringer fra ledelsen

© 1998 Randy Glasbergen. E-mail: randy@glasbergen.com www.glasbergen.com



**“My team has created a very innovative solution,
but we’re still looking for a problem to go with it.”**

Udgangspunktet

- Fusion af fire virksomheder til Borgercenteret
- Driftsmæssig besparelse på 30% og flere opgaver – stress
- Fastholdelses- og rekrutteringsudfordringer
- Ringe sundhedsprofil

Prælelisten 😊

- Meget lavt sygefravær
- Stort engagement i sundhedsaktiviteter (også efter projektafslutning)
- Meget høj social kapital
- Forbedret rekruttering og fastholdelse
- Meget høj effektivitet

- (Nomineret til Arbejdsmiljøprisen 2011)

Erfaringer til låns

- Kombiner sundhedsindsatsen med andre strategiske indsatser
- Ledelsesdeltagelse er afgørende
- Prøv jer frem (og undgå lineær tænkning)
- Bred forankring giver gevinst i længden

Kombiner indsatsen

- Lean for lean's skyld holder ikke (hvorfor skulle sundhed for sundhedens skyld virke...)
- Gør det til en del af løsningen på "de store" udfordringer i virksomheden
- Prøv at ramme bredspektret – det øger også motivationen for deltagelse

Ledelsesmæssig deltagelse

- Enhver form for organisatorisk ændringer kræver ledelsesmæssig deltagelse
- Meningsskabelse sker i dialog og gennem handling
- Statsministeren fra 'Borgen' rejser selv til Afrika

Prøv jer frem

- Fordi det ikke kan planlægges, hvad der passer ind hos jer
- Fordi uindfrie ambitioner kan fjerne lysten (ligesom nytårsforsæt)
- Fordi 'skøre' ideer kan vise sig gode
- Fordi alle/ingen bliver eksperter på den måde

Bred forankring

- Vi uddannede ti 'holdkaptajner'
- Vi mødes månedligt, ugen før personalemøde
- Vi har lavet et årshjul, hvor vi fordeler ansvaret
- Vi har fingeren på pulsen
- Vi er mange til at dele større opgaver

- Hvilke udfordringer har din organisation ifølge den leder, der har det strategiske ansvar?
- Hvordan kan det du brænder for, gøres til en del af de strategiske mål for hele organisationen?
- Hvad er 'bred' forankring i din organisation?



- Accept af for stor selvtilfredshed
- Utilstrækkelig etablering af en stærk, styrende koalition
- Undervurdering af visionens magt
- Utilstrækkelig kommunikation af visionen
- Forhindringer får lov til at blokere for den nye vision
- Der skabes ikke kortsigtede gevinster
- Sejren fejres inden slaget er vundet
- Forandringerne forankres ikke i virksomhedskulturen