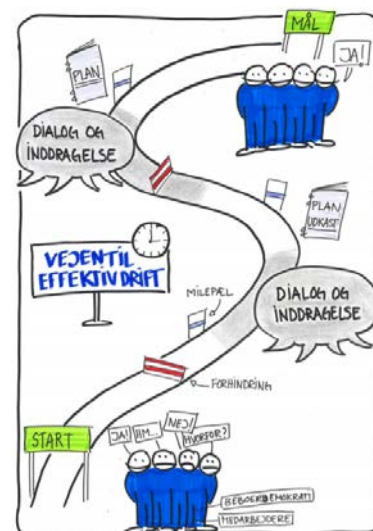


# 60 effektiviseringer på 60 minutter

Workshoppen skulle hjælpe deltagerne til, at sætte sig i en opfinders sted, og forsøge at løse et af de problemer, som de baksler med i hverdagen.

Knap 50 deltagere var rundt på denne øvelse og det kastede mange kreative løsninger af sig. Nedenfor finder du de resultaterne af workshoppen inddelt i tre overordnede temaer, som går igennem næsten samtlige besvarelser.



## #1 Fra 'dem og os' til 'os og os'

Problemet:

**Der er en 'dem og os' kultur i organisationen, som er svær at nedbryde. 'Dem og os'-kulturen styrkes i en forandringsproces hvor det kan blive de forandringsparate mod de andre, eller administrationen mod driften.**

Fordi:

- Fordi medarbejdere er fysisk adskilt fra hinanden
- Fordi de har forskellig indflydelse i organisationen og derfor føler afmagt
- Fordi der er dårlig kommunikation
- Fordi der er mangel på inddragelse
- Fordi man tvinger folk til at samarbejde
- Fordi "det går godt nok"
- Fordi det er besværligt
- Fordi "hvorfor forandring"
- Fordi man er bange for at miste opgave/kompetence
- Fordi "kongerne" forsvinder

**For at blive klogere på problemstillingen stiller opfindereren altid sig selv to spørgsmål:**

1: Hvad kan du observere for at blive klogere på problemstillingen?

- Samarbejdet –
  - o Er der nogen som skaber problemerne?
  - o Er der usikkerhed med arbejdsopgaver?

- Er der manglende målopfyldelse?
- Adfærd

2: Hvad kan du stille af spørgsmål for at blive klogere på problemstillingen?

- Trives du i de nuværende rammer?
- Kan du konkretisere udfordringerne?

Okay – nu kender vi problemet og er nu klar til at skitsere vores drømmescenarie:

- Drømmen er, at ledelsen udstikker opgaver og alle arbejder sammen og får dem løst.
- Drømmen er, at alle har et 'os og os' mind set
- Drømmen er et stort fællesskab, som trækker i samme retning
- Drømmen er at alle kan sig selv i helheden

**Nu skal vi nu fra problem til løsning og her til starter vi med at opridse 'den fjollede' og 'den realistiske' løsning:**

Fjollede:

- Vi fyrer alle mand og får eksterne til at løse problemerne
- Samtlige medarbejdere i organisationen sidder fysisk samme sted
- Medarbejdere skifter rolle et par gange om året, så de kan sætte sig i hinandens sted

Realistiske:

- Der lægges en plan, som sikrer højere inddragelse på tværs i organisationen
- Kommunikationsindsatsen øges, så ingen er i tvivl om hvilken retning organisationen er på vej hen
- Klar skitsering af alle arbejdsopgaver
- Delmål og tidsplaner for alt arbejde
- Fælles strategilægning med alle medarbejdere inddraget i processen

**Man behøver ikke altid at opfinde den dybe tallerken. Ofte kan man nøjes med at kigge efter hos naboen. Det gør opfinderer også. I denne problemstilling kan vi lade os inspirere af:**

- Walk n' talks mellem ejd. Funktionærer og administration
- Nyhedsbreve fra ledelsen
- Øge mængden af sociale arrangementer
- Irma-modellen

**Godt nu er vi klar til at sætte spaden i jorden. Men hvor skal vi starte?**

- Prøv walk n' talks mellem ejd. Funktionærer og administration af
- Øge kommunikationen og mængden af fælles arrangementer og møder

## #2 "Sådan plejer vi at gøre"

Problemet:

**Al forandring er svær, mennesket er et vanedyr og når vi laver store forandringer skaber det usikkerhed blandt medarbejdere såvel som beboere.**

Fordi:

- Fordi vi er vanedyr
- Fordi vi har brug for tryghed i vores hverdag
- Fordi man ved hvad man har og ikke hvad man får
- Fordi forandringen kommunikeres dårligt ud og det skaber utryghed

**For at blive klogere på problemstillingen stiller opfinderen altid sig selv to spørgsmål:**

1: Hvad kan du observere for at blive klogere på problemstillingen?

- Medarbejderne

2: Hvad kan du stille af spørgsmål for at blive klogere på problemstillingen?

- Hvad skal der til for at du føler dig tryk?
- Hvordan kan vi hjælpe dig med at blive tryk i din nye rolle?
- Hvor kommer utrygheden fra?

**Okay – nu kender vi problemet og er nu klar til at skitsere vores drømmescenarie:**

- Drømmen er at alle føler sig trykke
- Drømmen er at beboerne oplever bedre service
- Drømmen er at vi opnår en mere effektiv drift
- Drømmen er at alle parter kan se sig selv i forandringen og se en fremtid i projektet

**Nu skal vi nu fra problem til løsning og her til starter vi med at opridse 'den fjollede' og 'den realistiske' løsning:**

Fjollede:

- Vi siger til medarbejderne "det skal nok gå alt sammen"

Realistiske:

- Vi sørger for altid at stå til rådighed og tage problemet alvorligt
- Vi skaber tryghed ved altid at have en god forklaring klar til beboere og medarbejdere
- Vi inddrager alle som bliver påvirket af forandringerne

**Man behøver ikke altid at opfinde den dybe tallerken. Ofte kan man nøjes med at kigge efter hos naboen. Det gør opfinderen også. I denne problemstilling kan vi lade os inspirere af:**

- Når vi inddrager, så sætter vi ingen rammer. Vi tillader skøre ideer og løsninger, så længe der er fokus på målet

**Godt nu er vi klar til at sætte spaden i jorden. Men hvor skal vi starte?**

- Vi skal forklare tydeligere hvad projektet går ud på og hvor vi gerne vil hen
- Vi skal være parate til at bruge beboernes og driftens ideer og ikke kun ledelsens
- Vi skal være omstillingsparate og klar til at sadle om hvis noget går skidt

# #3 Kommunikation, kommunikation, kommunikation

Problemet:

**Kommunikation er en svær disciplin. Intet er værre end at sidde med det vigtigste budskab, men ikke kan kunne få det til at synke ind hos de rette. Og det er sjældent fordi modtagerne ikke vil forstå det, men i en travl hverdag er det helt naturligt at prioritere og ikke mindst at glemme. Og det er altså et problem, når vi ikke arbejder ud fra samme informationer.**

Fordi:

- Fordi ejerskabet ryger
- Fordi der ikke kommer synlighed nok på organisationens succeser
- Fordi inddragelsen og ejerskabet mindskes
- Fordi gode pointer går tabt
- Fordi serviceniveauet bliver differentieret

**For at blive klogere på problemstillingen stiller opfinderen altid sig selv to spørgsmål:**

1: Hvad kan du observere for at blive klogere på problemstillingen?

- Modtagerne af din kommunikation

2: Hvad kan du stille af spørgsmål for at blive klogere på problemstillingen?

- Hvorfor får I ikke læst informationen?
- Kan vi gøre noget for, at alle får den samme viden?
- Er det et udtryk for utryghed og usikkerhed?

Okay – nu kender vi problemet og er nu klar til at skitsere vores drømmescenarie:

- Drømmen er et intranet som bliver læst og forstået af alle
- Drømmen er at alle tager et større ejerskab

**Nu skal vi nu fra problem til løsning og her til starter vi med at opridse 'den fjollede' og 'den realistiske' løsning:**

Fjollede:

- Vi laver et stort teaterstykke der formidler de vigtigste pointer
- Vi ansætter kommunikationsfolk
- Vi laver en ny hjemmeside
- Driftschef udsender en ugentlig video

Realistiske:

- Vi udnytter de eksisterende muligheder for kommunikation bedre
- OB tager mere ansvar og bruger flere kræfter på kommunikation ud i alle led

**Man behøver ikke altid at opfinde den dybe tallerken. Ofte kan man nøjes med at kigge efter hos naboen. Det gør opfinderen også. I denne problemstilling kan vi lade os inspirere af:**

- Robotteknologi

- Irma-modellen
- Spørge kommunikationsstuderende til råd

**Godt nu er vi klar til at sætte spaden i jorden. Men hvor skal vi starte?**

- Flere og mere kreative nyhedsbreve
- Robotter, som hjælper til at formidle på forskellige måder og platforme
- Kommunikationsstuderende som kan rådgive organisationen og finde en model, som kan bruges på den lange bane