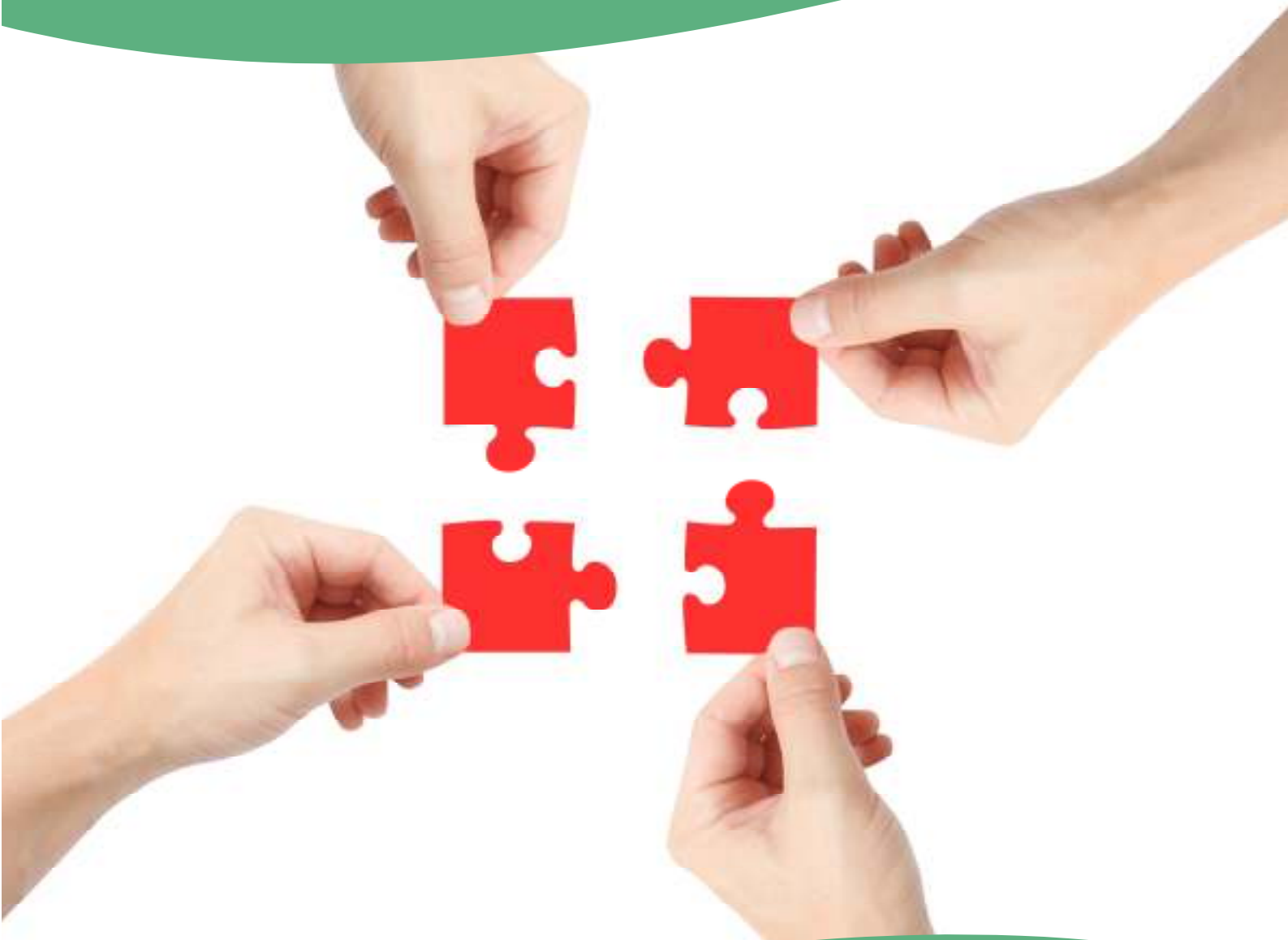


# Temadag for Gefions Ressourcekoordinatorer

Opsamling fra Temadag den 9. marts 2011



RUDERSDAL  
KOMMUNE

*Kære alle*

Onsdag den 9. marts 2011 blev der afholdt temadag for ledelse og ressourcekoordinatorerne på Gefion.

Temadagen blev afholdt på Hotel Comwell i Holte, hvor vi i alt var 13 deltagere.

Temadagen, der var planlagt af Karin og Søren, var en del af det indsatsområde i Gefions virksomhedsplan for 2011, der omhandler styrkelse af Gefions position som *den attraktive arbejdsplads* gennem styrkelse og tydeliggørelse af det netværksarbejde, ressourcekoordinatorerne udfører.

Vi havde bedt konsulent Niels Holstein om at hjælpe os gennem processen.

Vi vil gerne med denne opsamling kort præsentere nogle af de væsentligste punkter fra dagen og give vores foreløbige refleksioner i forhold til nogle af de temaer og spørgsmål, der blev drøftet på dagen. Temadagen kan selvfølgelig ikke stå alene. Den er startskuddet til en proces, der har til formål at styrke samarbejdet i gruppen af ressourcekoordinatorer og i forhold til den øvrige organisation.

Opsamlingen er fuld af *løse ender*. Vi ønsker ikke med opsamlingen at drage konklusioner og svarer på de mange spændende spørgsmål, der blev rejst på dagen. Der vil løbende blive arbejdet med spørgsmålene sammen med RK-teamet.

*Lederteamet*

---

## Dagen

---

Dagen blev indledt med en velkomst af Jørgen under overskriften, *Det at gøre sit bedste*. Herefter perspektiverede Søren og Karin ressourcekoordinatorernes rolle i udviklingen af Gefion og satte ord på de mange muligheder der rummes i visionen om at gøre Gefion til det bedste dag- og botilbud. Indlægget kan læses på Gefions hjemmeside.

Det første tema, der blev behandlet på dagen var værdier og dilemmaer i ressourcekoordinatorernes relationer til hhv. ledelsen, kollegaer og RKteamet. Efter et gruppearbejde, hvor ledelse og ressourcekoordinatorer arbejdede hver for sig, blev følgende punkter præsenteret i plenum:



### Relationer til ledelsen

1. Hvem står for hvad i ledelsen – tydeliggørelse.
2. Behov for kompetenceafklaring og ansvarsafklaring ledelse/ResurseKoordinatorTeam (RKT)
3. Vigtigt at undgå ”Birthe Rønn Hornbæk – situationer”
4. Rollen som medlem af RKT kræver plads/rum/tid.
5. RK skal være klædt på til at arbejde med ledelsens visioner for Gefion.
6. Dilemma mellem ledelse og koordinering?
7. Vigtigt med fortsat anerkendelse fra ledelsen.
8. Vigtigt, at vi har et godt ledelsesteam – med humor
9. Dilemma mellem loyalitet overfor ledelse/RKT/gruppe/alle
10. Måske genoptagelse af ”stormøder” for alle ansatte på Gefion?
11. Vigtigt, at vigtig information fortsat kommer hurtigt fra ledelsen.
12. Godt at ledelsen melder en klar vision ud.
13. Dilemma med RKT som en gruppe i relation til ledelsen.

### Relationer til kolleger og RKteam

1. RK får automatisk mere baggrundsviden om organisationen
  - formidling til kolleger?
  - formidling til ledelsen?
2. Behov for tid til at lave vagtskemaer mm.
3. Afklareloyalitet til kolleger, ledelse mfl.
4. Legalt at sparre internt i RKT.
5. Hvad ”repræsenterer” vi?
6. Vigtigt med Videndeling – eks. Via Den Gode Historie.
7. Kan RKT uddelegere kompetence til øvrige medarbejdere?
  - Handler om Motivation og Inklusion
8. RKT kan anvendes som Fagligt Forum til sparring og høring mm.

Efter en god frokost i hotellets restaurant var temaet værdier og dilemmaer i den interne kommunikationsstruktur. Der blev brugt en SWOT-analyse til arbejdet med dette.

SWOT-analysen kigger på Styrker, Svagheder, Muligheder og Trusler i forhold til udviklingen i kommunikationsstrukturen i og omkring RK-teamet.

Der blev arbejdet i grupper hvor ledelse og ressourcekoordinatorer var blandet. Efterfølgende blev følgende punkter præsenteret i plenum:



#### **SWOT analyse af RK-teamet**

#### **STYRKER**

- a) Fast referent
- b) Bosteds- program – digitalt
- c) Lyttende og synlig ledelse
- d) Mange engagerede personaler
- e) Konkret videndeling
- f) Oplevelse af at være en del af en større helhed
- g) Centralisering af vagtplanudfyldning
- h) Eksisterende tradition for at mødes på tværs på Gefion
- i) Vi drøfter væsentlige emner

#### **SWOT analyse af RKT**

#### **SVAGHEDER**

- a) Informationen "hænger på" RK – mht Tid, Relevans og mængde
- b) "Døgn arbejdspladsen kan forsinke informationsflowet
- c) Vanskeligt at nå "helt ud"
- d) Megen diversitet i måden at informere videre på
- e) Stadig uafklaret rollefordeling mellem ledelse og RK
- f) Up-to date oplysninger
- g) We're just started!

**SWOT analyse af RKT****MULIGHEDER**

- a) Sende vigtige punkter ud med dagsordenen inden møderne.
- b) Mere videndeling og spørgsmål i relation til RKT – mere ping pong.
- c) RK kan strukturere sig til mere "tid" i hverdagen.
- d) RK giver indflydelse på egen hverdag.
- e) Vigtigt med rum til refleksion, feed back mm.
- f) Bruge Outlook kalender mm. Til koordinering
- g) Lave checkliste om information og kommunikation til nye kolleger

**SWOT analyse af RKT****TRUSLER**

- a) Problem med vagtdækning v/ møder
- b) Hvad med formidling af "negativ" kommunikation til kollegerne.
- c) Hvad når relevant information ikke modtages i den anden ende?

Efter frekventering af det velassorterede kagebord blev der arbejdet videre med temaet: Værdier og dilemmaer i ressourcekoordinatorens faglige og personlige udvikling. Her blev SWOT-analysen også anvendt. Ressourcekoordinatorerne blev bedt om individuelt at udarbejde en analyse. Analysen var til eget brug, men der var mulighed for at dele sine overvejelser i plenum.

Dagen sluttede med en kort paneldebat, hvor vi i ledelsen gav feedback på dagen og processen.

Vi oplevede en meget energisk og positiv stemning på temadagen. Alle tog aktivt del i og ansvar for processen.

Tak for det!

## Refleksioner

Vi oplevede en gruppe, der i løbet af dagen fandt sammen og begyndte at få øje på nogle af de fælles opgaver og udfordringer, der kan knytte RK-teamet sammen på tværs af organisationen. Billedligt talt kunne medlemmerne af RK-teamet stå sammen og "kigge ud på Gefion". Der blev udtrykt ønsker og forventninger både til ledelsen og til kollegaerne i organisationen.

Et af de temaer der blev drøftet i var den forvirring, der kan opstå i forhold til den enkeltes rolle som koordinator. Funktionen som ressourcekoordinator kan i nogle sammenhænge for kollegaerne ligne en ledelsesfunktion. I ledelsen mener vi, at det er vigtigt at bevare TK-teamets integritet som en medarbejder-baseret netværksgruppe uden ledelseskompetence.

Der er således ikke tale om at ledelsen uddelegere ledelsesopgaver til RK-teamet, men derimod at RK-teamet varetager nogle vitale netværks- og koordineringsopgaver i samspil med ledelsen



Der var mange positive tilkendegivelser i forhold til at ledelsen er synlig i samarbejdet med RK-teamet både ved faktisk tilstedeværelse og ved at *vill*e samarbejdet med Ressourcekoordinatorerne. Der var i den forbindelse ønske om klarere udmeldinger fra ledelsen om mål og forventninger til RK-teamet og en tydeligere rollefordeling i ledergruppen; hvilken leder tager sig af hvad?

I virksomhedsplanen er der under indsatsområdet *Den attraktive arbejdsplads* et mål der vedrører styrkelse af ledelsen. God ledelse ses her som en forudsætning for at skabe en attraktiv arbejdsplads. Med udgangspunkt i denne målsætning vil vi i løbet af 2011 udvikle lederteamet så vi bedst muligt kan udnytte de forskellige kompetencer i lederteamet. Vi vil i denne proces bruge inputtet fra lederevalueringen, der blev gennemført i februar og marts måned, til at blive klogere på hvilke behov og ønsker, der er til ledelsen. Derudover har vi planlagt et lederseminar den 5. og 6. maj, hvor vi skal arbejde med kompetenceudvikling i lederteamet. Vi vil i løbet af processen udarbejde et ledelsesgrundlag, hvori rollefordeling, mål og vision vil indgå.

