

Den gode historie i organisationsudviklingen

- Alle organisationer og medarbejdere har historier
- Historierne skaber det liv og omdømme, organisationen har
- Når vi taler om det, vi ønsker at udvikle, har vi fokus på positive forventninger til hinanden
- I alle organisationer er der noget, der virker. Ved at fokusere på dét skabes energi og begejstring
- Når vi giver de gode historier plads, bliver der mindre rum for de negative

Den værdsættende samtale

- Samtalen om det, der virker, skaber værdsættelse
- Når vi taler om det, vi skal udvikle, bringes arbejdsglæden ind i organisationen
- Enkeltheden i værdsættende samtaler får deltagerne til at være kreative og medskabere af succeser, som får en positiv og kreativ virkning i hele organisationen



Att. Birthe Mathiesen

Sundvænget 2, Hasselø Plantage
4800 Nykøbing Falster
Telefon 5485 2131/ 2494 2300
E-mail: bm@bm-udvikling.dk



Organisationsudvikling

- **Fusioner**
- **Sammenlægning af afdelinger og forvaltninger**
- **Udvikling af forpligtende samarbejde i grupper på tværs af afdelinger**
- **Skole- og institutionsudvikling**
- **Udarbejdelse af værdigrundlag**
- **Forbedring af arbejdsmiljø og trivsel**

Ideen med udviklingsforløb

- At forme og udvikle organisationen/afdelingen til at blive **den bedste**
- At sætte fokus på værdier og holdninger i det interne samarbejde
- At sætte fokus på værdier og holdninger i eksternt samarbejde
- At sætte fokus på personlig og faglig udvikling

Hvornår udviklingsforløb

- Når organisationen skal trimmes til at klare samfundets foranderlighed og den øgede konkurrence
- Når for mange sager ikke bliver løst til tiden
- Når de samme fejl gentager sig
- Når arbejdspresset bliver et individuelt problem
- Når afdelinger ikke støtter og hjælper hinanden i opgaveløsningen
- Når personer/personalegrupper modarbejder hinanden
- Når man taler grimt og ironisk til hinanden, og der er mulighed for mobning
- Når arbejdsglæden og den faglige stolthed skrumper

Udviklingsarbejdet skaber håb, begejstring og arbejdsglæde. Alle udviklingsforløb opbygges, så de passer til organisationen, ledelsens og medarbejdernes behov

Om redskaberne

- **Fremtidsværksted** er et godt redskab, hvis der er gamle, uløste problematikker
- **Den værdsættende samtale** (The Appreciative Inquiry) er et godt redskab til at arbejde med udmøntning af overordnede målsætninger, udarbejdelse af værdigrundlag og retning for organisationen
- **Succesbegrebet** tager udgangspunkt i de mål, drømme og visioner, organisationen har eller ønsker at få
- **Semantiske polariteter** anvendes i dialogen
- **Fællesskabet** løfter mere end den enkelte, derved værdsætter man hinandens indsats - flere deles om at have del i succeserne
- **Alle forpligter** sig til at bruge det, der udvikles, i det daglige arbejde
- **Det er en ændret måde at tænke på**

Der arbejdes med forandringer, når

- **Ledelsen har et håb om og en tro på, at organisationen og medarbejderne kan udvikles**
- **Medarbejderne hellere vil udvikle end se på gamle problemer**

