

Opsamling - fra workshop fredag d. 21. nov. 2008 på planchefernes årsmøde

Workshoppen satte fokus på "Den attraktive arbejdsplads". Vi startede med at tegne et billede af en plankultur med et image som en presset og udfordret plankultur. I nikkede til det billede. Udvikling, forandring og synliggørelse af mulighederne er nødvendig for på kort/længere sigt at kunne rekruttere veluddannede og dygtige planlæggere til planafdelingerne.

Sakset fra jeres noter, post-its og skriblerier på dugene samt præsentationsrunden i plenum, (så tro mod de kreative fremlæggelser som muligt), følger her en opsummering af jeres arbejde. Oplæg, ppt og meget mere om Vejen og Roskilde Kommuner arbejde med plankultur findes på: www.plan09.dk/plankultur

Som I vil kunne se, er det ikke raketvidenskab. Meget handler om ledelse, organisationsudvikling, prioritering, men idé-rigdommen giver også indblik i en plankultur, der kan gøre sig fortjent til et bedre image end i dag. Kunsten er at bryde rutinerne, vanerne og kulturen, og dét er undervurderet. I gjorde det selv på mødet – fandt kreativiteten.

I kan forvente mere fra Plan09 om tre relaterede emner i 2009:

1) Vi dykker ned i kommunikation og dialog i forbindelsen med kommuneplan-høringer. Vi vil udfordre inddragelsesmetoderne og se på dem med kommunikationsbriller i forhold til andre kommunikationsformer i det 21. århundrede.

2) 88% af politikerne er tilfredse med planlægningen, siger MEGAFONs undersøgelse for Plan09. Vi arbejder videre med resultaterne og har aftaler med Guldborgsund og Vejle Kommuner om at interviewe flere af deres politikere. Vi håber på at blive klogere og kunne videregive til kommunale planlæggere ideér og metoder til en udvikling. For spørgsmålet er om tilfredshed er nok!

3) Projektledelse og planlæggernes tendens til at nå til bunds i alt, før noget kan gøres! Som omtalt på mødet og som det fremgår i artiklen i seneste nummer af ByplanNYT .. projektledelsen kredser om at finde sin form i de nye kommuner.

Husk tilbuddet om at sende en mail til Svero@blst.dk med eventuelle/kommende plankultur-udviklingsforløb i jeres kommune, så vender vi tilbage hurtigst med besked om og i hvilket omfang vi kan understøtte initiativet.

Venlige hilsner Svend Erik & Christina K fra Plan09.

Borger – tværfaglighed

- Udnyt elektroniske metoder til kontakt med borgerne
- chat med og til din planchef
- lav kommunikationsplaner
- vær bevidst om hvad man sætter på dagsorden – man skal turde udvælge skarpere
- vi skal være bedre til at skabe billederne for borgerne, så vi taler om det samme.
- Helhedssyn og -løsninger
- Nye dialogformer
- Masterplaner
- Etablering af en "lytte-central"

Tillid mellem politikere og planafdelinger

Forventningsafstemning – formidling – respekt.

Dialog, klare spilleregler, inddragelse i processen, tydeliggøre sammenhænge

- en evig proces – se den over længere tid, involver politikere flere gange undervejs
- gensidig respekt er en forudsætning
- politikere skal sætte målene (og ikke blande sig i detaljerne)
- planlæggere skal hjælpe med at fastsætte målene – kvalificere dem professionelt, give faglig objektiv rådgivning baseret på jura og rummelighed. Være loyal og endog give modspil.
- Planlæggere skal ha' mere politisk tæft og demokratisk forståelse.

Borgere – planafdeling

Med eller uden torne!

- Udøv størst mulig imødekommenhed overfor borgeren.
- Borgerhenvendelser er en fast del af en planlæggers arbejde og ikke et forstyrrende element i planlæggernes hverdag.
- Prioritér kvalitet i samarbejdet med borgerne.
 - o Engagement, dialog, kommunikation, service, viden om behov, synlighed, kvalitet, reel inddragelse, forventningsafstemning, faglighed, læse-venligt
 - o Blive bedre til at vise alternativer, der ville kunne indfri borgerens ønsker OG opfylde planloven!

Holdånd – borgere & politikere

Team, ansvar, fælles værdier og ejerskabsfølelse for planerne for borgere, politikere og planlæggere.

- At aflevere opgaverne videre til den kollega, der er bedst egnet til at løse den.
- Holdånd skal plejes og dyrkes, - den gror ikke af sig selv.
- Handlekraft
- Løbende dialog med politikerne
- Udvikle bedre blik for omgivelserne
- Plads til forskellighed (bør påskønnes)
- Overvej organisering og kultur
- Bevidst rollefordeling
- Blive bedre til at udvikle en holdånd i en kommune

“al magt til folket”

Stikord om ledelse til cheferne:

- Medarbejdertilfredshed
- Højt informationsniveau
- Delegering af kompetencer og ansvar
- arbejds glæde
- meningsfulde opgaver
- fredagsbar/fede fester
- det er ok det også er sjovt
- ok at arbejde hjemme
- omsorg
- give anerkendelse
- morgensang

Fællesskab & ledelse

Billedet er bussen, som vi sammen stiger på og kører af sted i.

Husk at give medarbejderne et FRI RUM, hvor de kan få fred og ro til at tænke.

Husk at forstyrre medarbejderne intelligent og med rette timing. Chefer skal turde blande sig med input, vinkler, skævheder, nyt ... - timing er essentiel.

Fælles storrums kontor som fællesskabet (frem for kulturEN)

Diskussion om to chefferollen i bussen:

- 1) en sjakbajs, der sørger for søm og skruer på kontoret mandag morgen
- 2) ledelse, der ønsker medarbejderne selv arbejder med at styrke fællesskabet, fx med interne seminarer og sociale udflugter.
- 3) Lydhørhed & ansvarlighed

Planafdelingen: Vild og legende

Ledelse og medarbejdere:

- Vilje til at slippe kendt organisation, struktur og hierarki
- Nye fysiske rammer
- Skabe projektarbejdsrum
- Delegeret ansvar
- Blæse på processerne
- Storkontorer og ny mødekultur
- Skabe fysisk og mentalt rum til leg

- Værksteder
- Byt stole

Borgere:

- Inddrage i struktureret udviklings-workshops
- Besøge os i planafdelingen

Politikerne:

- innovation camps med politikere og planlæggere
- ud af huset-oplevelser
- spil
- legalt at komme med skæve ideer