

1. Lad opgaverne styrke kulturen

At forstå og respektere hinanden er et vigtigt fundament for en succesrig fusionsproces. En fælles kultur skabes bedst i et praktisk samarbejde om konkrete opgaver, fx ved at løse opgaver på tværs af gamle samarbejds mønstre. Det er som regel den bedste og hurtigste måde at lære hinanden at kende og dermed opnå en fælles forståelse.

2. Skab en løsningsorienteret kultur

Bekymringer og problemer er naturlige i en fusionsproces. Men det er helt afgørende, at der ikke opstår en brokkekultur. Opgaven bliver at vende en problemorienteret kultur til en løsningsorienteret. Skab en kultur, hvor man selv kommer med bud på, hvordan man kan løse de problemer, der bringes på banen.

3. Håndtér konflikter, når de opstår

Der opstår løbende små og store konflikter. Konflikter er nødvendige, hvis der skal ske udvikling. Signaler, at uenighed ikke nødvendigvis er farlig, men at den hos jer kan blive brugt konstruktivt.

4. Lyt til hinanden

Alle mennesker går ind i forandringer med sig selv som hovedfokus. Derfor skal du nøje overveje, hvordan fusionsprocessen påvirker den enkelte medarbejder. Vær fysisk til stede og mentalt nærværende i dine relationer til kollegerne. Ved at møde kollegerne, hvor de er, får du input og viden til at håndtere dem individuelt og støtte dem optimalt gennem fusionsperioden.

5. Hold dialogen i gang

Kollegernes feedback kan give dig uvurderlig viden om, hvordan fusionsprocessen forløber. Deres sammenbragte viden om problemer og nye muligheder i de daglige opgaver kan inspirere dig til nye løsninger. Du kan opsamle denne viden på mange måder fx sætte postkasse op eller oprette et debatforum på intranettet. Det er dog særligt vigtigt i fusionens første faser, at medarbejderne har let adgang til at møde dig og vende ting, der presser sig på.

6. Udnyt alles evner

Opfordr ledelsen til at afholde individuelle samtaler med medarbejderne for at finde ud af, hvordan man bedst udnytter det, de hver især kan og vil. Dette er brugbart, når du/I skal lægge den nye kabale med opgaver og kompetencer.

7. Søg sparring

Et velfungerende team er en god investering, selvom det tager tid at opbygge. For værdien af at kunne vende konflikter, udfordringer og løsninger indbyrdes, kan næppe overvurderes. Investér derfor kræfter i at opbygge et godt team. Aftal fælles spilleregler om en åben og troværdig intern dialog og kommunikation. Søg sparring, hvor du kan – i tide.

(Benyt evt. det tilbud om kompetenceudvikling i kommunikation og konflikthåndtering finansieret af trepartsmidlerne)

Andre konkrete forslag til styrkelsen af kultur og trivsel på din arbejdsplads:

- At skabe en ny kultur og trivsel er noget alle skal føle ansvar for og ejerskab til. Drøft emnet jævnlige på pædagogisk råds møder og i MED-udvalget.
- Skab tid og rum til at lære hinanden at kende – ledelsen skal være med til at prioritere tid
- Tag på ryste-sammen-tur, lav teambuilding osv. (lav evt. en personaleforening)
- Skab nye traditioner, men tag også det gode med fra hver kultur
- Hav det sjovt – hold nogle store fester på tværs
- Skab frirum til hygge og forkæl hinanden – lav fx en lækker frugtordning
- Mød hinanden på forskellige hjemmebaner – omgivelser og rammer er vigtige for, hvordan man føler sig modtaget
- Skab ligeværdighed på det fysiske plan: skift skabe, skift pladser osv. (sæt evt. pladsskift i system med bordkort, rokering...)
- Anerkend hinanden – sig det højt og vær bevidst om de forskellige ressourcer I besidder
- Vær professionel – hold dig til sagen
- Sig ”god morgen” og ”på gensyn, tak for i dag” – hver dag
- Hav ikke store forventninger fra start, men accepter at alt tager længere tid i en forandringsproces, og gør dit til, at der er driftssikkerhed i de små enheder

Sådan skaber du en ny kultur

Der er ingen genveje til at skabe en ny kultur på fusionerede arbejdspladser, men vi har fundet 7 råd til dig, som kan hjælpe i etableringen af en ny kultur.



Øhavets Lærerkreds