

Arbejdspladskulturer



Der er musikalsk intermezzo på Personalepolitisk Temadag på Amtssygehuset i Herlev.

Årets Personalepolitiske Temadag den 4. november satte fokus på, hvordan man får forskellige arbejdspladskulturer til at spille sammen.

- Af Pernille Søndergaard
- Foto: Tinie W. Rasmussen

Omkring 225 MED-folk fra hele amtet synger "Laramsasa, Laramsasa", mens de slår sidemanden på lårene i takt til melodien. Der er musikalsk intermezzo på årets Personalepolitiske Temadag i det store lyserøde auditorium på Amtssygehuset i Herlev. Jazzmusiker Kenneth Agerholm fra New Jungle Orchestra giver salen en praktisk smagsprøve på den svære kunst at improvisere og finde sammen i musikalsk samspil.

"Når man improviserer i musik, skal man lære at lytte både til sig selv og de andre musikere. Amtets medarbejdere skal til at lave nye orkestre, og I ved dårlig nok, hvilket instrument I selv skal spille. I har ikke engang nogen idé om, hvem der spiller trommer eller trompet," sagde Kenneth Agerholm og gav dermed

sin metafor på de udfordringer, amtets medarbejder står overfor med strukturreformen, hvor forskellige arbejdspladskulturer skal integreres.

Vær Sherlock Holmes

Fra konsulent Astrid Fabricius, som har arbejdet meget med fusioner, lød rådet: "Vær Sherlock Holmes på jeres egen hverdag!"

Og hun uddybede:

"Når man skal flytte sammen med nye kolleger på en arbejdsplads, der har et andet syn på tingene, er det vigtigt at være nysgerrig. Vi skal starte med at undersøge os selv for at finde ud af, hvilken faglighed og hvilke værdier, vi skal tage med os. Og så er det en god idé at sætte ord på de forventninger og forestillinger, vi har om de nye kolleger."

Men hvordan kan vi undersøge og forstå den kultur, vi bringer med os videre på nye arbejdspladser? Astrid

Fabricius bud er at sætte lup på fire størrelser: Artefakterne, som er de synlige ting, vi omgiver os med på arbejdspladsen. Værdierne, som ligger til grund for den måde, vi arbejder og indretter os på. Symbolerne, som kommer til udtryk i den måde, arbejdspladsen er organiseret på. Og endelig de grundliggende antagelser, vi bærer med os – altså alt det, vi tager for givet:

"Hvis man f.eks. kommer til en ny arbejdsplads med den antagelse, at konflikter er en skidt ting, og der på den nye arbejdsplads hersker en antagelse om, at konflikter er et positivt brændstof, ja, så kan det skabe alvorlige problemer, hvis man ikke får talt om det", understregede Astrid Fabricius.

På sporet af kulturen

Også flere af temadagens øvrige oplægsholdere fremhævede det under-

skal smelte sammen

søgende blik og nysgerrigheden som en drivkraft til integration af forskellige arbejdspladskulturer. Jan Nielsen, som er kommunaldirektør i Gentofte Kommune, kom med denne opfordring til de medarbejdere, som fra den 1. januar 2007 får en kommunal arbejdsplads:

"Tag ud og oplev et eller to kommunalbestyrelsesmøder i den kommune, I skal ud i. De siger meget om kulturen". Og han fortsatte:

"I kan nå langt i jeres selvstudie ved at gå på sporet af organisationskulturens artefakter. Hvordan ser rådhuset ud? Hvordan præsenterer kommunen sig på hjemmesiden? Hvordan ser byvåbenet ud? Har kommunen en borgmesterkæde? Hvordan går folk klædt?."

Personalepolitikken er desuden en værdifuld kilde til indsigt i kom-

munens værdier: "Kig f.eks. efter delpolitikker for integration af nye medarbejdere. Her kan I finde vigtige signaler," lød det fra kommunaldirektøren i Gentofte.

Sprængfyldt af energi

Region Hovedstaden eksisterer endnu ikke som en håndgribelig størrelse, der kan undersøges for artefakter, værdier, symboler og antagelser. Men her har lederne fra de forskellige sygehuse og hospitaler i den kommende region sat sig sammen for at undersøge sig selv og hinanden. Det fortalte Torben Stentoft, som er sygehusdirektør på Hvidovre Hospital.

"Vi har diskuteret, hvad det er, vi gerne vil tage med os? Og hvad vi gerne vil bidrage med? Og samarbejdet har allerede vist sig sprængfyldt

Personalepolitisk Temadag i levende billeder

Læs mere om Personalepolitisk Temadag på KAI. Her kan du også se et filmindslag fra selve dagen og interview med medarbejdere fra forskellige arbejdspladser i den kommende Region Hovedstaden.

af energi og muligheder!", sagde Torben Stentoft og fortsatte:

"På listen over styrker, som kommer med i bagagen til Region Hovedstaden, er faglige kompetencer, evnen til at træffe beslutninger, forandringsparathed, klare strategier, styr på økonomien og implementeringskraft. Til gengæld efterlader vi selvtilstrækkelighed, myterne om hinanden og gamle hævdvundne retigheder," lovede Torben Stentoft.