



JAMMERBUGT
KOMMUNE

24-01-2017
Inger Hebsgaard
Direkte: 7257 7354
Mail: inh@jammerbugt.dk
Sagsnr.: 24.10.07-G20-4-15

Referat fra det afsluttende møde i koordineringsgruppen for "En indgang til kommunen - for virksomheder"

Tid og sted: Mandag den 23. januar 2017 kl. 13-15, Pandrup mødelokale 1.

Deltagere: Lene Østergaard, Jakob Kruuse, Jan Muff, Kell Agerbo, Anitta Gøl, Anders D. Stryhn, Jakob Bisgaard, Peter Mortensen, Peter Laursen, Anni B. Jensen, Marianne Lønskov og Inger Hebsgaard.

Mødeleder: Jakob Bisgaard

Referent: Inger Hebsgaard

1. Forslag til fremtidige organisatoriske rammer:

Forslaget omhandlede nedlæggelse af koordineringsgruppen i nuværende form, og nedsættelse af 5-6 permanente, tværgående, faglige arbejdsgrupper.

Anders Stryhn præsenterede og uddybede forslaget med et ønske om at bevæge indsatsen fra helikopterniveau ned til dagligt operationelt niveau. Der er ikke meget nytænkning eller strategi i en indgang, det er jo en kendt og indarbejdet tankemåde og arbejdsform. Udfordringen er at involvere og fastholde medarbejderne.

Forslaget blev drøftet en tid, herunder blev der blandt andet sagt:

- Det er vigtigt at både styrke og fastholde relationerne til kollegerne på tværs af afdelinger.
- Der er fortsat stort ledelsesmæssigt fokus på mind-settet, og der er behov for et permanent netværk og nogle fremtidige "Get-together" seancer.
- Maskinrummet skal plejes, det kan f.eks. ske ud fra case-tankegangen.
- VUF-arbejdsdagen omkring kerneopgaven var et eksempel på en øjenåbner, hvor de mange forskellige relationer til opgaverne gennem cases blev synlige.
- Get-together dagen i Fårup Sommerland og den fortsatte italesættelse har ikke haft lige stor relevans for alle medarbejdere i medarbejderkataloget.

- Det er en ren ledelsesmæssig opgave at vurdere for hvem det kan have værdi at sidde med i en gruppe som f.eks. de foreslåede arbejdsgrupper.
- Hvis gruppemøder skal give mening, skal de omfatte en langt mindre flok end de som var inviteret med i Fårup Sommerland.

Opsamlende var det stort set enighed om, at vi gennem projektet har fået italesat og fremhævet en bestemt "en-indgang" kultur på virksomhedsområdet.

Gennem det seneste år er de planlagte implementeringsaktiviteter desuden blevet gennemført, om end de ikke helt er blevet gennemført som et gruppesamarbejde.

Den tilbageværende udfordring var derfor, at sætte system på vedligeholdelsen af de værdifulde og vedkommende relationer på tværs af afdelinger og forvaltninger.

Udfordringen blev drøftet og sammenfattet til en overordnet model med følgende elementer:

- Den nuværende store koordineringsgruppen nedlægges – og der nedsættes en lille styregruppe på 3-4 personer, med reference til strategisk chefforum.
- Styregruppen skal arbejde med det konkrete samarbejde om virksomhederne, den skal hverken favne ildsjæle eller øvrige borgere, eller strategisk forholde sig til de andre kulturprojekter i kommunen.
- Der skal ikke nedsættes permanente, tværgående arbejdsgrupper.
- Styregruppens primære opgave bliver at arrangere 1-2 årlige plenumsamlinger, af 2-3 timers varighed, for en udvalgt gruppe medarbejdere med stor grad af virksomhedskontakt (det bliver måske 50 mennesker).
- På disse plenumforsamlinger skal der arbejdes med forskellige perspektiver på aktuelle tværgående opgaver (ikke cases), gerne med konkret opgaveløsninger i tværgående grupper.

Anders, Anitta og Inger skriver en indstilling herom til behandling i den strategiske chefgruppe, som herefter skal nedsætte en styregruppe.

2. Evaluering af forløbet

Forløbet skal her forstås som tiden efter projektafslutningen, med nedsættelsen af den tværgående koordineringsgruppe og forløbet af implementeringsprojektet.

Det var bred enighed om, at implementeringsprojektet er gennemført, der er ikke mere at implementere – kun noget at fastholde og vedligeholde.

De væsentligste elementer fra handleplanen, med eksterne og interne målinger og formidlinger, er nu gennemført på et niveau som findes tilfredsstillende, og der er ingen ønsker om at fortsætte projektarbejdet.

Der blev samlet op på konsulentopgaven. Jysk Analyse har gennemført opgaven som aftalt, til den aftalte tid og pris. Der var generelt stor tilfredshed med opgaveløsningen.

Telefoninterviewundersøgelsen med de 29 virksomheder er blevet anvendt flittigt både i den strategiske chefgruppe, i erhvervsrådet og i økonomiudvalget, hvor den især er anvendt i sammenligningen med DI's erhvervsklimaundersøgelse.

Hovedresultaterne fra undersøgelsen blev desuden præsenteret på Get-together dagen i Fårup Sommerland, dagen før erhvervsklimaundersøgelsen fra DI kom ud med de gode resultater for Jammerbugt Kommune.

De følgende leverancer, artiklerne, notatet til politikerne og den interne brochure til medarbejderne har fået langt mindre opmærksomhed.

Artiklerne blev bragt i lokalaviserne og notatet til politikerne blev brugt i dagsorden til erhvervsrådet. Medarbejderbrochuren er endnu ikke rigtig blevet brugt til noget.

Måske skyldes det bare timingen. Da resultatet af DI undersøgelsen kom frem, trak den så meget opmærksomhed lige på en gang, at de senere leverancer fra Jysk Analyse simpelthen blegnede ved siden af.

Medarbejderbrochuren er faktisk både velskrevet og tidløs, og den kan fortsat nå at få en anvendelse. Brochuren kan tilføjes som et punkt på listen over materialer til nye medarbejdere med virksomhedsrelationer ("En indgang" skal på huskelisten til lederne) og den kan lægges ud til download på TRYK under informationer.

Dernæst blev samlet op på de interne tiltag, herunder Get-together.

Ideen var overordnet set rigtig god, men som det også blev nævnt allerede i den indledende drøftelse, var arrangementet ikke lige relevant for alle, og oplæggene var ikke interessante nok til at blive fremført i en mørk biograf!

Arrangementet burde nok have været af lidt kortere varighed, og der burde have været sorteret lidt mere i deltagerne.

Der var generelt tilfredshed med speed-datingen, det var sjovt men dog måske også lidt for nemt bare at date dem man kendte i forvejen.

Afrapporteringen af besvarelserne fra speed-datingen (Tues lille grønne brochure) har været populær og er tilsyneladende blevet drøftet i mange sammenhænge og på mange niveauer.

Opsamlingen på de andre tiltag handlede primært om opgave- og medarbejderkataloget, der er blevet meget populært, og har fået sit helt eget liv uafhængigt af en indgang.

Kataloget fungerer ikke bare som samlede kontaktoplysninger om kolleger med virksomhedsrelationer, men også som aktuelle stillingsbeskrivelser, herunder ved opdateringen som redskab til fordeling af nye arbejdsopgaver.

Konceptet er i denne kontekst for nylig blevet adopteret bl.a. af Ejendomscentret.

Den løbende vedligeholdelse og opdatering af opgave- og medarbejderkataloget skal klart fortsætte selvom implementeringsprojektet afsluttes og koordineringsgruppen nedlægges.

Måske kan konceptet bliver endnu bedre i en løbende opdateret online-version, det forudsætter bare at der bliver kastet nogle konkrete ressourcer i det.

Det blev ikke afklaret hvem der har det fremtidige ansvar for kataloget, det nye forvaltningsservice blev foreslået – og webredaktionen i forhold til onlineversion.

Hjemmesiden med telefonnummeret og mailadressen skal også bevares, selvom der ikke er så stor søgning, er det er service vi vil beholde.