



Når værdier bliver til kultur, men hvordan sker det?...

"Rebelske, fandenivoldske & ildsjæle"

(Borgernes selvforståelse lige op til kommunesammenlægningen i 2007!)

MED-aftalen fra 2007:

"Dialog – tillid – ansvarlighed"

(Kommet til verden ved en hjemmefødsel uden veer!)

- Aftalen beskrives af hovedorganisationerne som "velfungerende" 😊





Ikast-Brande
Kommune

Men hvor er værdierne, når man er tæt på afgrunden, og



hvordan får man alle til at sætte rumpen på slibestenen?



Økonomien i bund, og indenrigsministeren står på spring.....



Økonomisk hovedopgave i 2010: Find 132 mio. kroner (5%)

Administrationens andel 2012-2018: Besparelse på 40 mio. svarende til 20% af medarbejderne på konto 6



“Ting tager tid – ævl tager evigheder” (Piet Hein)

Ting, tager tid, men vi havde ikke lang tid at løbe på.....

“Temadagene i Ringkøbing 2010” (før – under – efter)

- Inddragelse af TR og MED-repræsentanternes fagligheder – ikke tillidskasketten
- Økonomiafdelingens regnedrenge (og piger) i hurtig aktion
- HR/personalejura/kommunikation i den efterfølgende proces
- Inddragelse af de faglige organisationer med et formål: **Ordentlighed**
- Kultur skabes gennem handlinger – ikke fine værdiord!



Temadagenes udbytte....

Positive tilbageblik:

- Direkte medindflydelse på emner til besparelse via undren
- Hurtig beregning af besparelespotentialer
- Vi fik skabt høj troværdighed og bevægede os bort fra terminologien om A og B-side
- Ordentligheden i forhold til MED-systemet og de faglige organisationer har fulgt os siden
- Langt lys på økonomien i stedet for "hovsa-løsninger"

Pas på med:

- Passivitet indenfor eget fagområde lønner sig
- Der var flest lavt hængende frugter og færrest radikale forslag
- Vi når formentligt ikke helt at reducere administrationen med 20%



Hvordan udfordrer vi vores egen HR-tænkning i forhold til besparelser?



Einstein:

"Et problem kan ikke beskrives og løses med den tænkning, der har skabt det"

Fremtidens organisation uden HR? →

