



- et anderledes konsulentfirma

>> Strukturforandring – kommunalreform

Af Elaine Ahle, Nykøbing F

En kamp eller en gave? Du har selv mulighed for at vælge, hvordan det skal gribes an.

Som børn er vi tvunget til at tilpasse os for at blive elsket af vores voksne relationer. Den adfærd og tankegang følger desværre mange mennesker resten af livet, så vi tilpasser os, går på kompromis, lyver over for os selv, manipulerer måske lidt her og der på bekostning af andre, for at blive (elsket) valgt blandt de mange medarbejdere til job i de nye storkommuner. Så kan vi leve det, Johannes Sløk kalder et "som om" liv, dvs. aldrig være rigtig lykkelig og ærlig overfor os selv eller andre.

I relation til kommunalreformen har den *voksne, bevidste og selvsikre* medarbejder nu mulighed for at reflekterer over sit liv – både personligt og fagligt, og frit vælge hvordan forandringen skal påvirke hans/hendes liv.

Hvad vil jeg? Hvad kan jeg?

*Jeg er så træt af min chef, så jeg siger op!
Jeg tror på, at mine ressourcer er nødvendige i den nye storkommune!
Jeg glæder mig til de nye udfordringer!
Jeg snupper et års orlov, mens de andre "slås"...
Nu fik jeg en anledning til at komme videre i mit liv!
Jeg vil på kursus, så jeg er bedre rustet til forandring!*

Det kræver ikke meget fantasi at forestille sig hvilken medarbejder, der trækker nitten i joblotteriet. En negativ, manipulerende, uærlig eller fedterøvsagtig medarbejder bliver blot udnyttet for så at blive fravalgt i sidste ende.

Så vend kommunalreformen til noget positivt - grib chancen nu til at sadle om enten i tanke eller handling.

Nu må vi ikke glemme de personer, der har ansvaret og muligheden for at lempe lidt på medarbejdernes situation - lederne. De føler sig sikkert også truet, så de farer land og rige rundt til diverse møder og seminarer, hvor der udarbejdes forkromede planlægningsstrategier vedrørende kommunalreformen.

Alle ved, at medarbejderne trives bedst, når de oplever tryghed, tillid, åben kommunikation og respekt, og det er vigtigt for den enkelte leder, at værne om sine medarbejdere. Derfor bør der i den enkelte afdeling lægges mere vægt på, at personalet *sammen* (ledere og medarbejdere) gør noget konkret, for at vende stemning og holdning til en fælles positiv udfordring.

Det kan være i form af jævnlige fyraftensmøder, temadage, eller at hyre en ekstern konsulent, der kan skabe lyst til dialog *med* hinanden på afdelingerne frem for *om* hinanden.

Februar 2006