

24-04-2012

Sagsnr.  
2012-55461

Dokumentnr.  
2012-321083

Sagsbehandler  
Tine Kock Nielsen

## Den røde tråd

### - principper for forandringsprocesser i KFF

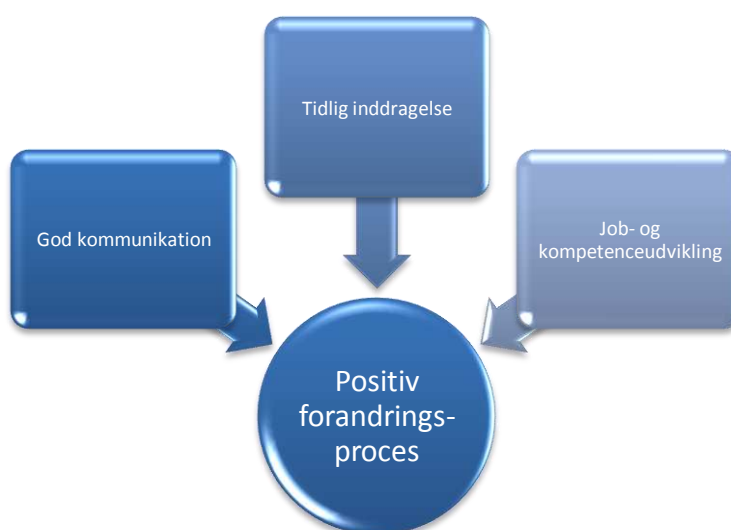
Københavns Kommune arbejder for at skabe bedre service til borgere og virksomheder, samt løbende at udvikle landets største og mest mangfoldige arbejdsplads.

Omstruktureringer er en del af denne virkelighed. Vi har derfor i KFF udarbejdet nogle principper, som udgør den røde tråd for, hvordan vi håndterer forandringer.

Forandringsprocesser er mange ting. Det kan være en fysisk flytning, de- eller centralisering af funktioner og ledelsesopgaver, fusion af institutioner, outsourcing af opgaver m.m.

**Principper for forandringsprocesser i KFF skal sikre, at vi opnår en god proces og den bedste løsning for de medarbejdere og ledere, der potentielt er involveret, samt for alle andre i KFF og for Københavns Kommune som helhed.**

KFF lægger vægt på tre principper:



Principperne kan følges på individ-, gruppe-, ledelses- og organisationsniveau (KFF og KK).

Ledere og MED-repræsentanter har et fælles ansvar for succesfulde forandringsprocesser. I en tæt dialog sikres den tidlige inddragelse, den gode kommunikation, og den personlige støtte, såvel på det centrale som på det lokale niveau.

### HR-afdelingen

Nyropsgade 1, 2. Sal  
1602 København V

Telefon  
33 66 39 04

Mobil  
5171 7121

E-mail  
fikock@kff.kk.dk

EAN nummer  
5798009780577

www.kk.dk

### **Ad 1) Tidlig inddragelse**

Det er vigtigt at skabe tryghed, mod og tillid til forandringen. I KFF identificerer vi så tidligt som muligt alle potentielt involverede medarbejdere og ledere, så de skal

- være en aktiv del af forandringen
- opnå indsigt i og medindflydelse på deres fremtidige virke
- indgå i dialogmøder, hvor der kan gives udtryk for følelser, bekymringer og forbehold
- opnå et tillidsforhold til nærmeste leder, så rygter hurtigt kan af- eller bekræftes
- høre erfaringer fra andre institutioner, der har gennemført lignende forandringer
- deltage i gensidig udveksling af information, som sikrer det fortsatte samarbejde, når forandringerne er gennemført.

### **Ad 2) God kommunikation**

Det er vigtigt at skabe mening, så vi undgår rygtedannelse og negative bølger i organisationen. Derfor skal kommunikationen

- give klare svar på, hvad der allerede er besluttet, og hvad der stadig diskuteres
- kunne tilpasses målgrupper, så alle i KFF får svar på hvorfor/hvorhen, og de involverede får svar på, hvad omstrukturen betyder for dem
- skabe en platform, så alle har et sted, hvor de løbende kan opdatere deres viden, f.eks. via KKNet og fyraftensmøder
- skabe rum for dialog.

### **Ad 3) Job- og kompetenceudvikling**

Det er vigtigt, at medarbejdere og ledere føler sig hjulpet på vej og er klædt på til de nye udfordringer. Derfor skal de involverede have tilbud om

- at orientere sig mod de nye arbejdsfællesskaber
- at afklare job- og kompetencemuligheder
- at kvalificere sig via kurser, sidemandsoplæring, praktikophold, mentoraftaler, coaching, netværk m.m.