



🕒 1 min. 👁️ 📌 14-05-2020

# Podcast: Når forandring ikke fryder

Forandringen betød store fordele for organisationen, men skabte til gengæld mistillid mellem medarbejdere og ledelse, idet medarbejderne ikke følte sig hørt og inddraget. Lyt med når Jonna Kastbjerg fortæller om de fejl, der blev begået og den læring, hun har fået ud af det i ny podcast fra Væksthus for Ledelse.

## Skribentinfo



[Mette Marie Langenge](#)

Lederkonsulent  
HK/Kommunal



[Per Møller Janniche](#)

Chefkonsulent  
KL/Komponent



[Laura Kirstine Thors Calaña](#)

Konsulent  
Lederweb

”Jeg ville ønske, at vi havde været bedre til at skabe transparens fra starten af. Det ville have gjort en stor forskel”. Sådan indleder Jonna Kastbjerg, der er centerchef i Center for Autisme og ADHD i Aalborg Kommune en ny podcast fra Væksthus for Ledelse.

Podcasten handler om de erfaringer, hun har gjort sig i forbindelse med en centralisering af vagtplanlægningen. Hun fjernede - i dialog med TR - vagtplanlægningen fra de enkelte bosteder og samlede det centralt. Forandringen så i første omgang ud til at være en stor succes. I hvert fald fra ledelsens side af bordet:

”Fra en ledelsesmæssig synsvinkel var det en stor succes, og det var det efter ganske kort tid. På det første år sparede vi 1.400.000 kr.,” fortæller Jonna Kastbjerg.

Så der var både penge sparet ved centraliseringen, og løsningen gav også mere ro for beboere,

medarbejdere og ledere, for der var kommet styr på planlægningen. Samtidig gav det mindre udskiftning på vikarfronten og dermed bedre arbejdsforhold for vikarerne.

Nana Wesley Hansen, forsker i medarbejderinddragelse på Forskningscenter for Arbejdsmarked- og Organisationsstudier, deltager også i podcasten og fortæller bl.a., hvorfor medarbejderinddragelsen er vigtigere end nogensinde før.

## Hvor trykkede skoen?

Men der var desværre ikke opbakning til den nye vagtplanlægning hele vejen rundt.

"Planen blev hurtigt realiseret, faktisk så hurtigt, at man ikke nåede at inddrage medarbejderne rundt på afdelingerne. Det gik lige lidt hurtigt, og på det her stadie brugte vi ikke MED. Vi havde så travlt med at skulle i gang," fortæller Jonna Kastbjerg, der samtidig godt kan forstå medarbejdernes frustrationer.

For tillid til vagtplanlægning er særligt vigtigt, når man arbejder på et døgnområde. Her skal der også tages hensyn til, at medarbejderne også har familie og andre ting, der skal kunne passes.

Derfor opstod der hurtigt en stigende utilfredshed blandt medarbejderne, der ikke følte sig hørt i processen. De mente, at vagtplanlægningen var blevet flyttet alt for langt væk fra deres hverdag, at deres indflydelse på deres egen arbejdstid var blevet taget fra dem. Det var der, skoen trykkede.

Det viste en uvildig undersøgelse, som blev rundet af med flere workshops, hvor alle blev hørt. Det mandede bl.a. ud i, at der blev oprettet en følgegruppe til vagtplanlægningen, hvor både medarbejdere, vagtplanlæggere og ledelsen er repræsenteret.

"Noget jeg har lært af alt det her, det er, hvor værdifuldt det er at have et MED-udvalg, der samspiller, også omkring vagtplanlægningen. Jeg tænker, det at inddrage medarbejderne tager lidt af den ensomhed, man nogle gange kan føle som leder. Fordi vi er faktisk fælles om det her, og vi vil alle sammen det samme. Vi vil gerne skabe de bedste rammer for de borgere, vi er her for," afslutter Jonna Kastbjerg.

*Programmet varer cirka 20 minutter*



[Privacy policy](#)

[Hvis afspilleren ikke virker, kan du høre podcasten her.](#)

[Find flere podcast i samme serie her.](#)

Væksthus for Ledelse • [Weidekampsgade 10, 2300 København S](#) • [22 43 11 00](#) • [info@lederweb.dk](mailto:info@lederweb.dk) • [Cookiepolitik](#)