VÆKSTHUS FOR LEDELSE



1 min. 12-08-2011

Uvished under fusioner skal gøres synlige

En fusionsproces indebærer utryghed, bekymringer og først og fremmest mange ubesvarede spørgsmål. Her er et redskab til at tackle uvisheden under fusioner.

Skribentinfo



Stine Hinge
Leder af sekretariatet
Lederweb

Det er et grundvilkår, at medarbejderne en overgang må leve med en daglig portion af uvished om fremtiden. Du kan ikke og skal ikke spå om fremtiden. Men du kan imødegå uvished ved at være synlig omkring, hvad og hvornår medarbejderne kan få svar på de mange spørgsmål de har.

Det gør du ved at oprette en liste over alle de spørgsmål, som løbende opstår i relation til fusionsprocessen samt de svar, der kan gives på spørgsmålene efterhånden, som det er muligt.

I den udstrækning et svar først kan gives senere, er det i sig selv en væsentlig information, som kan signaleres på listen. Samtidig signalerer en sådan liste, at det er i orden at bekymre sig eller være interesseret i fusionsprocessen, ligesom listen synliggør, at den enkelte sjældent er alene med sine spørgsmål.

Nedenfor er vist et konkret eksempel på, hvordan en liste med spørgsmål og svar kan opbygges. Ideen er, at hvert enkelt spørgsmål oplistes.

Ud for det enkelte spørgsmål er der så mulighed for at angive et konkret svar – eller hvis dette endnu ikke kan lade sig gøre – kan det angives, hvornår et svar kan forventes.

Spørgsmål	Svar	Svar kan gives (dato)	Kontaktperson for yderligere info
1. Vil fusionen indebære fyringer?			
2. Hvornår bliver de nye stillinger bemandet?			
3. Hvem skal være min nye chef?			
4. Vil der være kantineordning i den nye enhed?			
5. Skal man søge sit eget job eller får man tilbudt et?			
6. Hvordan belønnes jubilæer – gratiale, reception ...?			
7. Kan jeg stadig holde min planlagte ferie?			
8. Får man sin lønanciennitet med til den nye enhed?			
9. Skal lønningerne harmoniseres? osv. osv.			

Endelig kan der med fordel reserveres mulighed for at angive, hvor eller hos hvem man evt. kan få yderligere information om spørgsmålet.

Det bør overvejes, hvem der har kompetence til at besvare listens spørgsmål. Som udgangspunkt vil svarene skulle gives eller godkendes af ledelsen, mens forarbejdet til svarene ofte vil blive gjort af diverse arbejdsgrupper.

Fx vil det være oplagt, at en arbejdsgruppe omkring afholdelse af ferie besvarer spørgsmål, der omhandler ferie i den nye enhed – dog fortsat under godkendelse af ledelsen.

Værktøjet er hentet i bogen: Når vi flytter sammen. Lavet af KL og KTO. Download bogen her.

Læs også

De første dage som leder af en fusioneret enhed

Gamle kulturer i nye kommuner - 10 gode råd til at skabe sammenhængskraft

5 principper for god fusionsledelse