

bogomtale



Fusioner i det offentlige

Af Annemette Digmann og Ditte Hughes

Børsen offentlig. 2007.

125 sider, 199 kr.

For langt de fleste er det vanskeligste i forandringsprocesser ikke det nye, der skal ske, men usikkerheden i overgangen mellem det gamle og det nye. Det gælder for både ledere og medarbejdere. Men hvor medarbejderen har en berettiget forventning om, at ledelsen går forrest mod det nye, så hviler der er særlig forpligtelse på de enkelte ledere. Lederen skal kunne se lyset for enden af tunnellen samtidig med at hun samler op på de medarbejdere, der tvivler undervejs, samtidig med at hun sørger for, at alle er fagligt rustet til de nye opgaver, samtidig med.....

Men der er hjælp at hente i en ny bog 'Fusioner i det offentlige' af Annemette Digmann og Ditte Hughes. Trin for trin beskriver de to forfattere de overvejelser, som en leder skal gøre sig før, under og i processen. For et 'efter fusionen' skal man være varsom med at forestille sig indtræder som en markant begivenhed. Alle må indstille sig på, at forandringer tager tid og sjældent har et endegyldigt slutpunkt.

Bogen indledes med et par kapitler om forandringer og visioner som et vilkår i en moderne virksomhed og konkret om forandringerne som følge af kommunalreformen. Et kapitel fokuserer på de muligheder, der også er indlejret i enhver forandring. Brug anledningen, når der er store forandringer på vej, til at realisere dine drømme, anbefaler forfatterne blandt andet.

Bogen beskriver i de følgende kapitler, hvordan man gennem inddragelse af medarbejderne, åben kommunikation og synlig ledelse arbejder mod de strategiske mål. Hvert kapitel sluttet af med en kort liste med 'Opmærksomhedspunkter' og et 'Spørgsmål til refleksion'. Formen giver rig mulighed for læseren til at repetere teksten ud fra egne erfaringer og forhold. For den meget travle leder har forfatterne været så venlige at sammenskrive en række af bogens kapitler i ét, hvor læseren i punch lines kan tjekke sin lederstil.

Ifølge litteraturen er det kun 20 procent af alle fusioner, der når de opstillede mål. Men hvordan måler man lige det? Kig i kapitel 13 i denne udmærkede bog.

Anne-Marie Kjeldset

breve

Har du noget på hjerte?

Indlægget må max fylde 2500 anslag inkl. mellemrum og skal være redaktionen i hænde senest den 25. i måneden, før det ønskes bragt.

O-VE, O-VE

Endnu et kalendermøde. Et af tilværelsens uomgængelige ritualer, når man er gift med en jordemoder:

Søndag den 13? Nej, der har jeg aftenvag.

Hvad så med tirsdag den 15? Nej, der skal jeg på nattevagt, så jeg vil ikke noget om aftenen.

Kan vi så ikke tage fredag den 15. i næste måned? Nej, så langt har jeg ikke fået vagtskema.

Mange jordemodermænd og familier til jordemødre kender sikkert denne type ordvekslinger til hudløshed.

Én ting er at være gift med en engageret kvinde med et job, der rummer tilværelsens uforudsigeligheder. At leve sammen med et menneske der står ved miraklernes port. At have dyb forståelse for at kvinder skal have kompetent og øjeblikkelig bistand, hvad enten de føder nat eller dag, på hverdage eller på helligdage.

Men det er uforståeligt, at jordemødres arbejdstid ikke kan planlægges over længere perioder.

Der findes næppe mange job, der implicerer familiemedlemmerne så meget som jordemoderjobbet. Familiemedlemmerne må flytte og skubbe på tiderne i hverdagen. Må liste rundt, hvis kone/mor har været på nattevagt, eller har været nødt til at holde sig på benene i mange timer. For slet ikke at tale om at acceptere at ens kone/mor har et livsforkortende job pga. skiftende arbejdstider og døgnarbejde.

Men det er uacceptabelt, at det ikke er muligt at planlægge fælles aktiviteter mere end maksimalt fire uger frem. Der findes mig bekendt ikke mange job, der kan frembyde så ringe tids- og planlægningsmæssigt dårlige vilkår, som de der gælder for jordemødre.

Jeg er sikker på, at jeg taler på mange jordemodermænds og -familiers vegne, når jeg beder Jordemoderforeningen om at arbejde for at skabe bedre planlægningsvilkår for jordemødrene – og dermed lette vilkårene for alle de ægtefæller og familier, der er ofre for arbejdsgivers manglende vilje til at indgå anstændige arbejdstidsaftaler.

Ove Lund, jordemodermænd,
gift med jordemoder Charlotte Grumme

PS Og så synes jeg i øvrigt, at der bør arbejdes hårdt for at skabe en seniorpolitik, der kan bidrage til at ældre jordemødre har lyst til at tage et par år mere på arbejdsmarkedet.