

Fælles personalepolitik for Aalborg Kommune



AALBORG
KOMMUNE



Indhold

Borgerne, kommunen og de ansatte	6
Personalepolitikken, medarbejderne og lederne	7
Det fælles værdigrundlag	9
1. Samarbejde, medindflydelse og ledelse	11
2. Udvikling og forandring.....	13
3. Forskellighed, ligestilling og rummelighed	15
4. Sundhed og trivsel.....	17
5. Miljøbevidsthed og bæredygtighed	19
6. Åbenhed og inddragelse	21



Velkommen til Aalborg Kommune

Med den ny fælles personalepolitik vil vi gerne give alle ansatte et fælles grundlag for arbejdet i landets tredjestørste kommune.

Vi lægger vægt på, at ord skal blive til handling. Det er understreget ved, at du på dit arbejdssted drøfter med dine kollegaer, hvordan I kan bruge personalepolitikken, så den får virkning på jeres dagligdag.

Derfor er det nu op til dig!

Det er et fælles ansvar, at vores arbejdsplads er et sted, hvor vi er aktive og føler os tilpasse. Og det er vigtigt, at vi får udviklet en arbejdsplads, der udfordrer os – både som ansatte og som mennesker.

Vi skal huske, at kommunen er og bliver en særlig arbejdsplads, hvor politik, demokrati, medindflydelse og dialog skal være lige så naturlig som tilfredse borgere.

Det giver særlige udfordringer, men også mange muligheder for at skabe en spændende arbejdsplads, hvor netop din indsats betyder meget for kommunens borgere og dine kollegaer.

For bedst muligt at sætte fokus på den nye fælles personalepolitik, vil vi blandt andet gennemføre en temadag i foråret 2007 for alle medlemmer af de syv forvaltningers hovedsamarbejdsudvalg. Indbydelse til denne temadag udsendes senere.

Senere følger vi op i samarbejdsudvalgene og på de enkelte arbejdspladser.

Læs og gem personalepolitikken og brug den!

**Det fælles hovedsamarbejdsudvalg i Aalborg
Kommune & Aalborg Byråd**

Nogle vigtige pejlemærker i personalepolitikken

Borgerne, kommunen og de ansatte

Aalborg Kommune er til for borgernes skyld og for at varetage lokalsamfundets fælles interesser.

Alle ansatte i kommunen er med til at varetage fællesskabets interesser i det lokalsamfund, de er en del af. Det betyder igen, at alle ansatte har et ansvar over for borgerne og det lokale fællesskab - inden for den lovgivning, der i øvrigt regulerer mange af de kommunale ydelser.

Alle i lokalsamfundet - borgere, brugere, virksomheder, organisationer og myndigheder - har interesse i og særlige forventninger til den måde, kommunen fungerer på - herunder en forventning om fx åbenhed i forvaltningen, retssikkerhed, medindflydelse og samarbejde.

Borgerne, lokalsamfundet og regionen er meget afhængige af kommunens ydelser, af den kommunale service og af fællesskabets beslutninger.

Aalborg Kommune er lokalsamfundets vigtigste offentlige velfærdsinstitution og lokalsamfundets største arbejdsplads. Og Aalborg Kommune udgør et naturligt kraftcenter i den nordjyske region.

At arbejdet i kommunen foregår inden for demokratiske rammer og vilkår, kræver særlig opmærksomhed af de ansatte. Opgaver og mål for den kommunale organisation bliver til efter politiske beslutninger som led i en demokratisk og offentlig debat.

Personalepolitikken forpligter alle

Personalepolitikken, medarbejderne og lederne

De politiske og demokratiske rammer er grundlaget for kommunen. De forpligter - og stiller særlige krav til alle ansattes opgaveløsning og samarbejde.

Det gælder hvad enten de ansatte arbejder med de mange kontakter til børn, unge, voksne og ældre.

Eller de ansatte arbejder med byudvikling eller arbejder sammen med lokalområdets virksomheder, foreninger og organisationer.

Aalborg Kommunes personalepolitik står derfor ikke alene.

Den har sit udgangspunkt i dette særlige samspil med lokalsamfundet.

Aalborg Kommunes personalepolitik fortæller om de grundlæggende værdier og holdninger, alle ansatte ledere og medarbejdere i Aalborg Kommune skal leve op til.

Personalepolitikken understøtter **udadtil**, at Aalborg Kommune er en arbejdsplads, der er i konstant udvikling - i samspil med omgivelserne.

Og politikken synliggør **indadtil** det ansvar og de forpligtelser, som kommunen som organisation og arbejdsgiver påtager sig over for de ansatte.

Personalepolitikken skal især bidrage til, at kommunen er en attraktiv arbejdsplads for de ansatte - og attraktiv for nye medarbejdere. Det sker bl.a. gennem mere konkrete personalepolitikker på forskellige områder.



De seks holdninger eller værdier er grundstammen i personalepolitikken

Det fælles værdigrundlag

Aalborg Kommune er som arbejdsgiver ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så de ansatte arbejder med udgangspunkt i værdierne i personalepolitikken.

Alle ledere i kommunen har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med de værdier og holdninger, som findes i den fælles personalepolitik.

Og alle medarbejdere har et ansvar for, at de på deres arbejdsplads arbejder med og ud fra de holdninger, der udtrykkes i personalepolitikken.

I personalepolitikken findes de overordnede holdninger, normer og værdier, som er fælles for alle ansatte i Aalborg Kommune på tværs af forvaltninger, afdelinger, kontorer og institutioner.

Det personalepolitiske værdigrundlag omfatter seks grundlæggende værdier. Det er værdier, som kommunen specielt værdsætter og prioriterer hos alle ansatte ledere og medarbejdere, og som ligger til grund for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

-  **Samarbejde, medindflydelse og ledelse**
-  **Udvikling og forandring**
-  **Forskellighed, ligestilling og rummelighed**
-  **Sundhed og trivsel**
-  **Miljøbevidsthed og bæredygtighed**
-  **Åbenhed og inddragelse**

Værdierne er kun begyndelsen

Værdigrundlaget er retningsgivende for den administrative forvaltning af personale spørgsmål overalt i kommunens forvaltninger og institutioner.

Det er også retningsgivende for, hvordan god personaleledelse praktiseres i Aalborg Kommune.

Den fælles personalepolitik følges op af mere konkrete personalepolitikker på områder som "kompetenceudvikling", "løn", "sundhed", "rummelighed", "ligestilling" m.fl.

Den fælles personalepolitik følges også op af særlige personalepolitiske indsatsområder, herunder projekter, initiativer, aftaler, forskrifter, vejledninger og redskaber - og af personalepolitiske redegørelser i hovedsamarbejdsudvalget.

Herudover - og ikke mindst - er det forvaltningernes og institutionernes eget arbejde med personalepolitikken, der skal realisere og praktisere den. Den enkelte leder og medarbejder yder her hver sit bidrag.



Værdi om

Samarbejde, medindflydelse og ledelse

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **gør deres** indflydelse gældende på egen arbejdssituation og tager et personligt og selvstændigt ansvar for forholdene på arbejdspladsen,
- **praktiserer** samarbejde, demokratisk ledelse og udstrakt delegering af ansvar og kompetence,
- **har** en ligeværdig dialog med hinanden som kolleger eller som leder og medarbejder,

- **bidrager** til, at beslutninger efterleves, og informationer er kendte og anvendes på arbejdspladsen.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "samarbejde, medindflydelse og ledelse",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "samarbejde, medindflydelse og ledelse".

... OG SÅ I PRAKSIS





OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "samarbejde, medindflydelse og ledelse" begynde...

Tirsdag formiddag er der personalemøde for plejecentrets i alt 16 ansatte. Som sædvanlig er der på samme tid en god, seriøs og munter stemning. **Morten**, der har været ansat på centret i 1 1/2 måned, deltager for anden gang på personalemødet og også denne gang oplever han et møde, hvor der bliver taget behørigt hensyn til alles holdninger - ikke mindst fordi alle bliver hørt og opfordret til at komme med deres forskellige synspunkter om emnerne på mødet.

Denne tirsdag drejer det sig især om beslutningen om at indføre nye regler om fleksibel arbejdstid på plejecentret.

Morten oplever, at alle kommer med deres holdninger og synspunkter, og at lederen, efter at have lyttet til de enkelte medarbejdere, er den, der trækker stregen i sandet hver gang efter at have forklaret sine egne synspunkter. Nogle går ind for de nye regler, andre er imod. Efter en lang drøftelse

af argumenterne for og imod, beslutter lederen, at der på centret i en forsøgsperiode skal indføres ny regler.

Efter kontormødet står **Morten** og taler med to af sine kollegaer og især én bemærkning fra en kollega, der har været ansat i mange år, bider han mærke i:

- Jeg var - og er stadig - imod fleksibel arbejdstid, da jeg dybest set mener, der kun er ulemper ved det, og det er spild af tid. Men når det nu er besluttet, at vi skal prøve det i en periode, så vil jeg også gå på med krum hals. Det skal prøves og måske bliver jeg positivt overrasket. Hvem ved?

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Hvordan foregår samarbejdet mellem dig og din leder?
- Hvordan træffer I beslutninger? Har du medindflydelse?
- Tager du selv - og får du - et medansvar?

Værdi om

Udvikling og forandring

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **vedligeholder og udvikler deres** kompetencer løbende, så arbejdspladsens opgaver løses bedst muligt og i overensstemmelse med de mål og den kvalitet, der er vedtaget eller aftalt,
- **lærer** af hinanden og lærer af fejl og erfaringer - ud fra et ønske om hele tiden at gøre tingene bedre,
- **er fleksible** og positive over for nye forhold og forandringer, som udviklingen kræver af kommunen, eller som kommunen selv tager initiativ til,

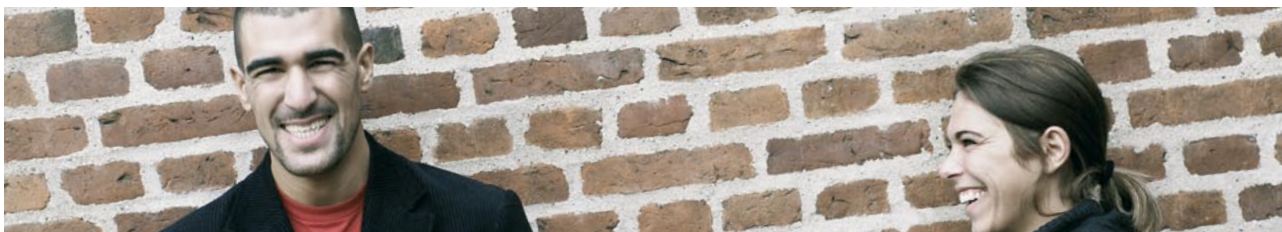
- **bidrager** til, at Aalborg Kommune er en attraktiv arbejdsplads.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "udvikling og forandring",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "udvikling og forandring".

... OG SÅ I PRAKSIS





OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "udvikling og forandring" begynde...

*- "Hos os er efteruddannelse og deling af viden en helt naturlig del af hverdagen. Måske er der ikke råd til, at vi deltager i store kurser hvert år. Men også mindre kurser og kurser på tværs af institutioner, afdelinger og forvaltninger er en selvfølgelig del af vores arbejdsliv, og udveksling af erfaringer på tværs i Aalborg Kommune, som vi bruger meget, kan man også få en hel masse ud af", fortæller **Marianne** med entusiasme i stemmen.*

Marianne er udpeget til at tage sig af sin nye kollega, Bent, der netop er begyndt på en af kommunens mange kulturinstitutioner. Hun har blandt andet til opgave at fortælle lidt om det nærmest ufravigelige krav, der er til de ansatte om til stadighed at uddanne og dygtiggøre sig - et emne, det falder **Marianne** helt naturligt at tale om.

- "Der sker meget i en så stor organisation som Aalborg Kommune, og vi har heldigvis en ledelse, som er meget

*opmærksom på, at vores organisation er gearet til de mange forandringer og udfordringer. At være klar til nye forhold og forandringer stiller selvfølgelig også krav til os medarbejdere, og min oplevelse er, at de medarbejdere, der er positive over for nye tiltag, og som er med på, at tingene forandrer sig, ja det er altså også dem, der har det sjovest i hverdagen – og heldigvis er der langt flest af den type medarbejdere i Aalborg Kommune", siger **Marianne**.*

Bent har ellers efter sin ansættelse for nylig måttet lægge øre til mange vittigheder i omgangskredsen om, at han nu "går ind til den evige hvile".

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie
 - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Hvordan foregår videreuddannelse for dig og dine kolleger?
- Hvordan følger I med udviklingen?
- Hvad betyder det at være "fleksibel"?
- Tager du selv - og får du et medansvar?

Værdi om

Forskellighed, ligestilling og rummelighed

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **værdsætter**, respekterer og tolererer forskellighed og mangfoldighed, hvad enten denne har sin baggrund i køn, alder, faglig uddannelse, etnisk baggrund, handicap eller religiøst tilhørsforhold,
- **opfatter** forskellighed og rummelighed som en mulighed og en styrke, og som et fælles ansvar og en fælles opgave,
- **har** lige muligheder og lige vilkår.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "forskellighed, ligestilling og rummelighed",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "forskellighed, ligestilling og rummelighed".

... OG SÅ I PRAKSIS





OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "forskellighed, ligestilling og rummelighed" begynde...

Lars, Ahmed og **Hanne** arbejder tæt sammen om deres opgaver på institutionen. Faktisk er de i dagligdagen meget afhængige af hinanden og hinandens måde at løse opgaverne på. **Lars** er 21 år, **Ahmed** er 39 år og fra Libanon og **Hanne** er 55 år. De tre kollegaer har hver for sig en ret forskellig baggrund og en meget forskellig måde at løse opgaverne på med de svært handicappede børn og deres forældre. De er hver især på grund af deres alder også midt i forskellige epoker af deres liv.

Privat lever **Lars** et single-liv og er meget sammen med kammeraterne, **Ahmed** lever sammen med sin libanesiske kone og blev for to måneder siden far for første gang, mens **Hanne**, der har mand, villa og tre voksne børn, netop er blevet mormor for anden gang.

De tre kollegaer har arbejdet sammen i 1 1/2 år. I begyndelsen skulle deres samarbejde stå sin prøve. Ikke mindst fordi det for nogle af institutionens forældre var svært at accep-

tere, at der kom en libanesiser, som skulle passe deres børn og endda komme meget tæt på børnene, og at så ung en "fløs" som Lars skulle have ansvaret for netop deres børn.

Men samarbejdet stod sin prøve, og de tre kollegaer fandt hurtigt ud af, at de med deres forskellighed, deres forskellige livserfaringer og deres forskellige tilgange til at løse opgaverne faktisk kom til at udgøre et stærkt team.

Efter 1 1/2 år på institutionen er det faktisk blevet sådan, at flere af forældrene søger om at få deres handicappede børn i netop **Lars, Ahmed** og **Hannes** gruppe.

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Er der respekt og tolerance for hinanden på jeres arbejdsplads - selvom I er forskellige?
- Ansætter I altid nogen som jer selv? Eller tør I tage chancen?
- Hvordan bidrager I til, at jeres arbejdsplads bliver mere "rummelig"?

Værdi om

Trivsel og sundhed

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **bidrager** til, at egen og andres arbejdsindsats værdsættes,
- **bidrager** til, at sundhed og sikkerhed på arbejdspladsen fremmes på alle måder,
- **løser** arbejdsopgaver med en positiv indstilling og prioriterer arbejdsglæde og stolthed ved egen arbejdsplads,
- **er** opmærksom på, om egne arbejdsopgaver, kompetencer og behov passer sammen.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "trivsel og sundhed",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "trivsel og sundhed".

... OG SÅ I PRAKSIS



OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "sundhed og trivsel" begynde...

Ole og **Niels** er begge folkeskolelærere, men arbejder på to forskellige skoler. I dag er de til møde om et fælles projekt, der er tæt på den afsluttende fase. Efter den formelle dagsorden er afsluttet og på baggrund af en snak om en fælles bekendt, som på grund af samarbejdsvanskeligheder netop er blevet fyret fra sit job i en privat virksomhed, falder snakken naturligt på, hvordan arbejdsmiljøet er i Aalborg Kommune.

Ole fortæller fra sin arbejdsplads:

Hos os er der både tid til alvor og sjov. Faktisk prioriterer vi det sociale miljø og den daglige omgangstone temmelig højt. Vi har en meget uformel tone, pjatter meget og har stor glæde ved at være sammen. Omvendt kan vi så absolut også være alvorlige sammen, og der er ingen tvivl om, at skal der rykkes og arbejdes i et meget højt tempo, så kan vi også det - både hver for sig og sammen. Vi er faktisk lidt stolte af miljøet på vores arbejdsplads, og mange af dem, der kommer hos os, kan da heller ikke lade være med at kommentere den gode tone og stemning hos os.

*- Vi har det lidt på samme måde. Dog har vi nok en lidt mere formel omgangstone, end I har, siger **Niels** og fortsætter,
- Men er der én ting, vi er gode til, så er det at vurdere og udvikle vores egne og kollegaernes arbejdsopgaver. For*

os er det blevet en helt naturlig ting, at vi går ind og kigger konstruktivt på opgaverne og giver hinanden feedback og kritik på den måde, vi har løst dem på. Det kræver selvfølgelig åbenhed, tillid og at vi er hudærlige over for hinanden. På den gode måde, altså. Og så kræver det selvfølgelig, at vi trives med hinanden. For resten har vi lige købt noget nyt ergonomisk korrekt udstyr til nogle klasselokaler, fordi mange klagede over skader i ryggen og i skuldrene.

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Hvordan bliver din arbejdsplads en endnu mere sikker arbejdsplads – En arbejdsplads, hvor "sundhed" kommer mere i højsædet?
- Har I muligheder og rammer, der fremmer arbejdsglæde og trivsel?
- Eller præger stress dagligdagen?
- Hvad kan gøres bedre?



Værdi om

Miljøbevidsthed og bæredygtighed

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **anvender** ressourcer på arbejdspladsen på en måde, så arbejdsprocesser er effektive og opgaveløsninger konkurrencedygtige,
- **vælger** løsninger med omtanke og med mindst mulig påvirkning af miljøet.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "miljøbevidsthed og bæredygtighed",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "miljøbevidsthed og bæredygtighed".

... OG SÅ I PRAKSIS



OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "miljøbevidsthed og bæredygtighed" begynde...

Anne Marie er pædagog og har været ansat i Aalborg Kommune i tre år. Hun er netop blevet udpeget som den ansvarlige for byggeriet af den nye legeplads på sydsiden af børnehaven.

Anne Marie har haft et indledende møde med en ingeniør og en landskabsarkitekt fra Teknik- og Miljøforvaltningen og skal om to dage have møde med den gruppe af forældre, som har meldt sig til at være med til at få stablet legepladsen på benene.

Børnehaven ligger i den østlige del af kommunen og er en af de såkaldte naturbørnehaver, hvor børnene er ude det meste af tiden.

På mødet med ingeniøren og landskabsarkitekten var det derfor helt naturligt, at snakken gik på, hvordan man kan skabe en legeplads, hvor der både bliver skabt nogle sjove og spændende udfordringer og aktiviteter for børnene, og hvor der samtidig bliver taget behørigt hensyn til naturen og det rige dyreliv, der er omkring børnehaven.

I oplægget, som **Anne Marie** på baggrund af denne snak har lavet til forældrene, er der lagt vægt på forhold som valg af materialer, placering af de enkelte aktiviteter, så de så vidt muligt falder i ét med naturen og endelig hensynet til dyre- og fuglelivet. Fx er der et forslag om, at der i udkanten af legepladsen skal opstilles 2-3 fodersteder, hvor fasanerne og rådyrene kan finde føde.

Én af de store udfordringer bliver at få forældregruppen med på alle idéerne. For de fleste er det helt naturligt; men sagen er den, at én af fædrene, som er afdelingsleder i et stort byggefirma, har tilbudt gratis at levere 100 store stolper til byggeriet.

Anne Maries store udfordring bliver at få denne far fortalt, at børnehaven selvfølgelig meget gerne tager imod materiale til byggeriet – men trykimprægnerede stolper, det er altså ikke lige sagen på denne naturlegeplads!

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Hvad vil det sige at være miljøbevidst på din arbejdsplads?
- Er der muligheder for at være miljøbevidst?

Værdi om

Åbenhed og inddragelse

Som på den ene side betyder

AT ALLE LEDERE OG MEDARBEJDERE

- **er opmærksomme på** udviklingen i omverdenen, tænker nyt, tror på fremtiden og vil arbejde på at forme og skabe den,
- **har fokus på** de forventninger, som politikere og borgere stiller til kommunen som den fælles demokratiske velfærdsinstitution i lokalsamfundet,
- **er bevidste om**, at arbejdet i kommunen er nødvendigt og vigtigt for fællesskabet, borgerne og lokalsamfundet,
- **er bevidste om**, at mødet med Aalborg Kommune bliver en positiv oplevelse og

bidrager til, at borgere, brugere og andre bliver hørt og inddraget samt

- **tager initiativ til** dialog med borgere, brugere og virksomheder for at finde løsninger, der anerkendes og forstås af parterne.

Og som på den anden side betyder

- at **ledelsen i Aalborg Kommune som arbejdsgiver** er ansvarlig for, at der eksisterer rammer og vilkår, så alle ansatte arbejder med udgangspunkt i holdningerne om "åbenhed og inddragelse",
- at **alle ledere** har et særligt ansvar for, at medarbejderne også i praksis arbejder i overensstemmelse med holdningerne i værdien om "åbenhed og inddragelse".

... OG SÅ I PRAKSIS



OG SÅ I PRAKSIS - VÆRDIEN PÅ ARBEJDE...

Sådan kunne en fortælling om "åbenhed og inddragelse" begynde...

Det er mandag morgen, klokken er 08.05, og **Nina** er lige mødt på kontoret. Telefonen ringer, og i røret er der en noget vred borger, som kun har ringeagt til overs for kommunens måde at håndtere trafikforholdene på ved det store, nye byggeri på havnefronten. Borgeren skælder ud og fortæller om, hvor forfærdeligt det har været i weekenden at bo så tæt op ad den vej, hvor al trafikken bliver dirigeret hen. Og det uden at han og hans kone forud har hørt noget som helst om vejarbejdet. **Nina** må - tålmodigt synes hun selv - lægge øre til, hvor forfærdeligt det har været, at borgeren ikke har kunnet komme i kontakt med nogle fra kommunen hele weekenden.

Nina tænker straks i løsningsforslag, og giver den vrede mand følgende svar: - *Jeg beklager meget den gene, vores vejarbejde har forårsaget. Vi har i Aalborg Kommune nogle procedurer, som gør, at alle berørte parter ved et større anlægsarbejde forud bliver grundig orienteret. Jeg vil straks undersøge, hvorfor I ikke er blevet informeret. For det skal I selvfølgelig. Og det er rigtigt, at vi ikke har åbne telefoner i weekenden. Vi har ofte drøftet, om vi skulle have andre åbningstider. Men det er jo også et spørgsmål om ressourcer. Desuden vil jeg sige, at uden for normal arbejdstid vil I kunne finde meget information på vores hjemmeside.*

- *"Min kollega, der er projektleder på vejarbejdet hos jer, er desværre på kursus i dag. Når han er tilbage i morgen tidlig, vil jeg straks sørge for, at han tager initiativ til en snak med jer. Der er ingen tvivl om, at vejarbejde giver gener, men lad os se om vi ikke sammen kan finde en løsning, som alle kan være tilfredse med".*

Nina snakker bagefter med sine kolleger og sin leder, om der egentlig ikke var noget, der fremover kunne gøres anderledes eller bedre. Havde de måske, tænkte hun, været for meget opmærksomme på, hvad de selv på kontoret mente var muligt eller rimeligt? - var det kun et spørgsmål om ressourcer - eller om urimelige borgere?...

Fortsæt selv !!!

- Hvordan er så din historie - din fortælling fra din arbejdsplads?
- Hvordan samarbejder I på din arbejdsplads med brugere, borgere, forældre eller de ældre?



