



PROJEKTETS TITEL

“Ny Kurs”

FORMÅLET MED PROJEKTET

Kystdirektoratet vil gennem implementering af ny team- og projektorganisering styrke tillid, dialog og samarbejde om kerneopgaven for at kunne møde fremtidens udfordringer og samlet set styrke resultatskabelsen. Midlerne er et åbent og dialogorienteret samarbejde om styringskæder, optimering af opgaveløsningen og opfølgning på fremdrift, og kompetenceudvikling, som kan skabe tillid til den nye struktur.

BAGGRUND FOR PROJEKTET

Projektet blev igangsat mhp. at kompetenceudvikle medarbejdere og ledere i Kystdirektoratet til at arbejde som teams i forbindelse med reorganisering af organisationen samt indførelse af en team- og projektorganiseringsmodel. Projektet skulle skabe grundlaget for et åbent og dialogorienteret samarbejde om kompetenceudvikling, øge tilliden til den nye team- og projektorganisering og understøtte samarbejde om styringskæder, optimering af opgaveløsningen og opfølgning på fremdrift.

PROJEKTETS HOVEDAKTIVITETER

- Teammøder om opgaveløsningen hver 14. dag samt kvartalsvise møder med fokus på teamudviklingen, herunder gennemførelse af PERFEKT-analyser*.
- To teamudviklingsdage for alle teams/medarbejdere ved ekstern konsulent, hhv. 1. og 2. halvår af 2015.
- Supervision af det enkelte team ved ekstern konsulent.
- Uddannelse af projektledere.
- Projekt og aktiviteter blev løbende drøftet i samarbejdsudvalg og teamene blev løbende inddraget i dialog om kompetencebehov og teamudvikling.
- Uklarheder om roller og ansvar efter den første teamudviklingsdag blev håndteret i form af et opfølgingsmøde med den eksterne konsulent og drøftet med teamene under den senere teamsparring.
- Der blev i forbindelse med teamudvikling og afrapportering systematisk og løbende arbejdet med målinger på teamets performance, trivsel og udvikling (“PERFEKT”*)

* Præmisses; Ejerskab; Relationer og kommunikation; Fleksibilitet; Energi og præstation; Klima og Teammoral

RESULTATER OG LÆRINGS-PUNKTER

- Det er i dag stærkere fokus på at skabe resultater og sammenhæng mellem concernmål, strategier, resultatkontrakt, opgaver og projekter på den ene side og ressourcer og kompetencer på den anden side.
- Arbejdet med planlægning og arbejdsprogrammer på teamplatformen, og opfølgningen herpå, sikrer, at de rigtige opgaver bliver løst til aftalt tid og kvalitet, og at der løbende prioriteres ressourcer og kompetencer til opgaverne.
- I forhold til omverdenens krav og forventninger er der en øget bevidsthed om nødvendigheden af interessent- og borgerinddragelse, der udfolder sig fra teamniveauet. Kystdirektoratet er samlet set blevet en mere interessent orienterede organisation.
- Teamkulturen med roller, ansvar og beføjelser er rodfæstet i organisationen med øget handlekraft og handlemuligheder til følge.
- Kystdirektoratet er blevet bedre til at “levere” på skiftende efterspørgsel, forventninger og krav fra omverdenen.
- Kystdirektoratet har opnået evne til at gennemføre hurtige omstillinger. Behovet viste sig i forbindelse med udflytningen af statslige arbejdspladser og ressortomlægningen af opgaverne i Kystzonen.