

## KUNDENS SITUATION OG UDFORDRINGER

Økonomistyrelsen (ØS) anmodede Factor3 om, at facilitere udarbejdelsen af et værdigrundlag for ØS. Idéen kom fra den nytiltrådte direktør, der sammen med resten af direktionen, ønskede en samlende ramme for de meget forskelligartede opgaver som medarbejderne i styrelsen varetog på daværende tidspunkt.

Det var projektets overordnede formål, at formulere og forankre et værdisæt, der var handlingsanvisende, og som skabte fælles fokus for chefer og medarbejders adfærd. Samtidig skulle værdierne fungere som pejlemærker for medarbejderne i det daglige arbejde, når de foretog vurderinger og beslutninger. De formulerede værdier skulle endvidere både være retningsgivende for adfærd internt i styrelsen og eksternt i forhold til ØS's kunder og øvrige interessenter.

## FREMGANGSMÅDE OG LØSNING

I løsnings af opgaven var den bærende idé at skabe en vedkommende og involverende proces, hvor alle medarbejdere fik mulighed for at påvirke udformningen af det endelige værdigrundlag. Samtidig skulle direktionen have mulighed for at justere og forfine det endelige resultat. Endelig skulle chefgruppen have en central rolle i forhold til at realisere værdiernes anvendelse i det daglige arbejde. Værdigrundlaget blev således rammen for/anledningen til grundig refleksion og udvikling i de enkelte afdelinger.

Fremgangsmåden var en "nedefra-og-op-proces" efterfulgt af en "oppefra-og-ud-i-organisationen-proces". Den forløb i 3 faser, hvoraf Factor3 hjalp til med at designe og facilitere de første 2:

1. Værdivalg, hvor værdierne blive formuleret, og konkretiseret i forhold til det daglige arbejde.
2. Virkeliggørelse, hvor værdierne blev indarbejdet i det daglige arbejde.

I den tredje fase blev der gennemført effektmålinger (eksternt via kundeundersøgelser og internt via medarbejdertilfredshedsundersøgelser).

Aktiviteterne i de første 2 faser var som følger:

### Fase 1

- Gennemførelse af en Mini-spørgeskemaundersøgelse blandt alle ansatte for at afdække fremherskende værdier på daværende tidspunkt og få input til fremtidige værdier
- Afholdelse af tværgående værdiseminarer, hvor alle medarbejdere og ledere frivilligt kunne møde op og komme med forslag til fremtidigt værdigrundlag i en meget interaktiv intens proces. (Langt de fleste medarbejdere valgte at møde op og give deres bidrag!)
- Udarbejdelse af udkast til værdigrundlag - 4 værdier, samt handlingsorienterede beskrivelser heraf
- Udarbejdelse af en "Værdiværktøjskasse", der kunne anvendes af chefgruppen i forbindelse med implementering

Det endelige værdigrundlag blev besluttet af direktion og chefgruppe.

### Fase 2

- Offentliggørelse af værdierne
- Tilrettelæggelse og gennemførelse af workshops i chefgruppen og de enkelte kontorer, hvor de nye værdier dannede rammen om diskussioner, refleksioner og/eller udvikling af den pågældende enhed.

## RESULTATER

Direktionen i ØS har udtrykt stor tilfredshed værdigrundlaget og værdierne har efterfølgende blandt andet lagt navn til medarbejdercaféen – Café Gejst.