

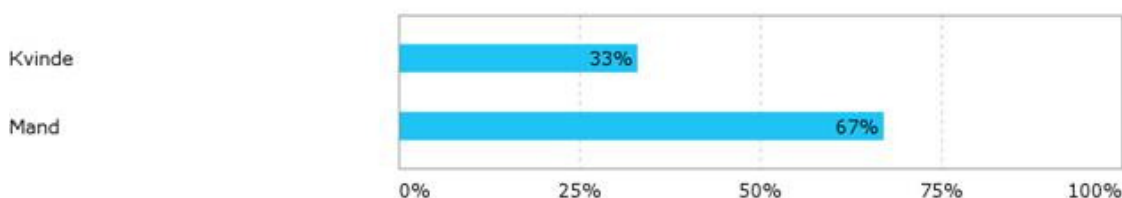
# AC-Tele, Akademikerklubben i TDC

Nyt fra AC-Tele, marts 2015.

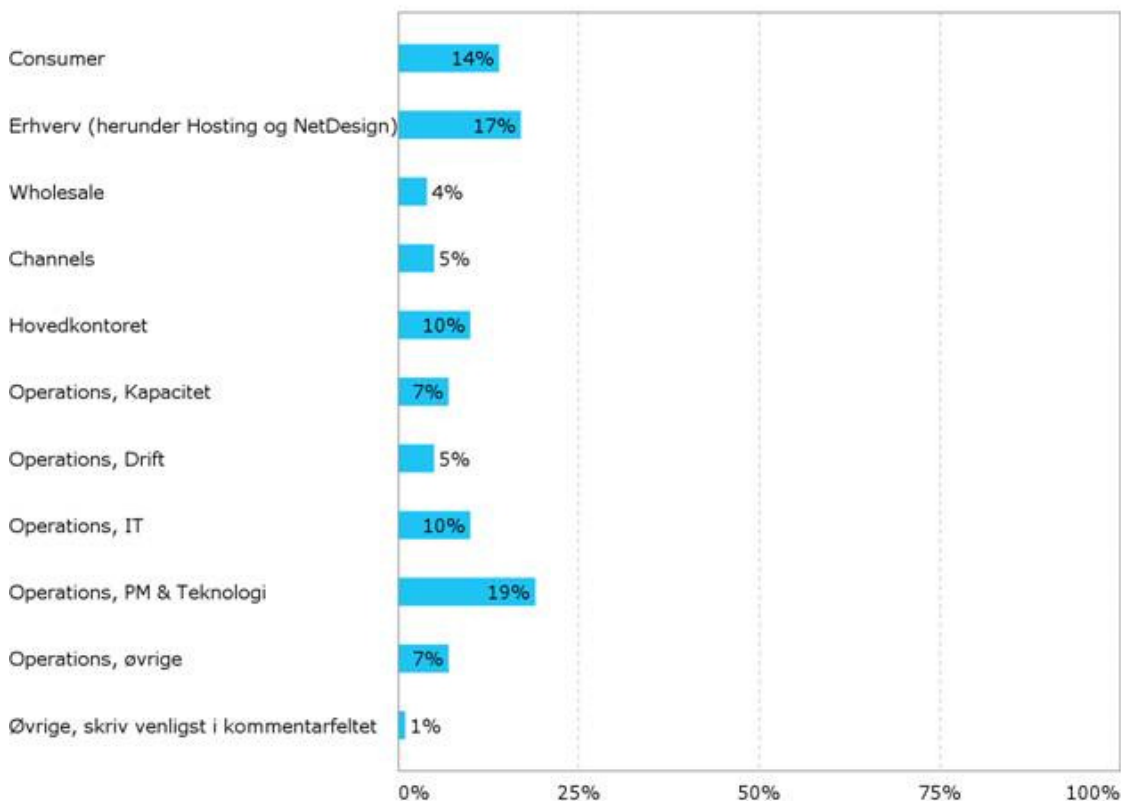
**Resultater fra AC-Teles spørgeskemaundersøgelse om "kontinuerlig kompetenceudvikling" og "bedre organisationsændringer". Undersøgelsen er gennemført i februar 2015 blandt ca. 1.000 TDC'ere ansat på AC-overenskomst. Der er 488 der har gennemført undersøgelsen og desuden 42 der har sendt en delvis besvarelse.**

## Kønsfordeling

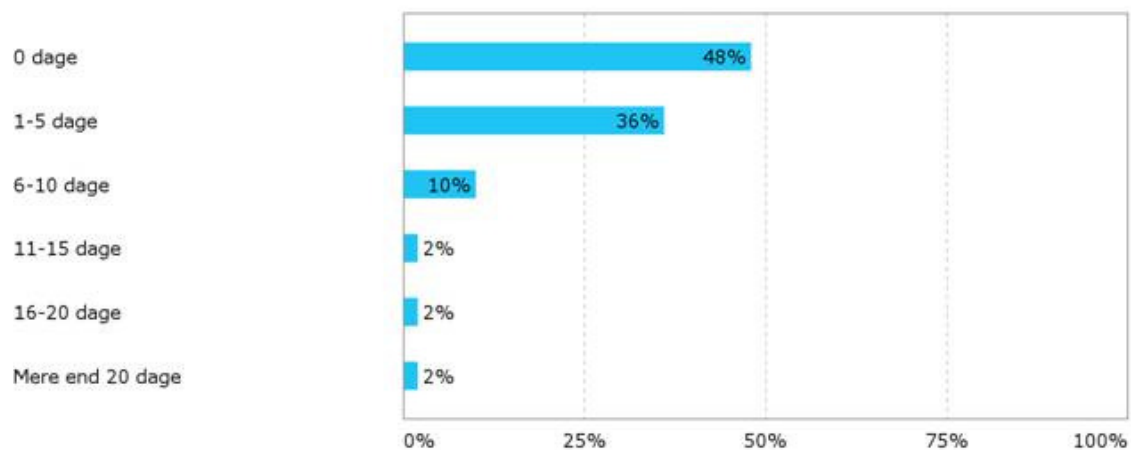
Stort set samme kønsfordeling som hele populationen (31/69 %)



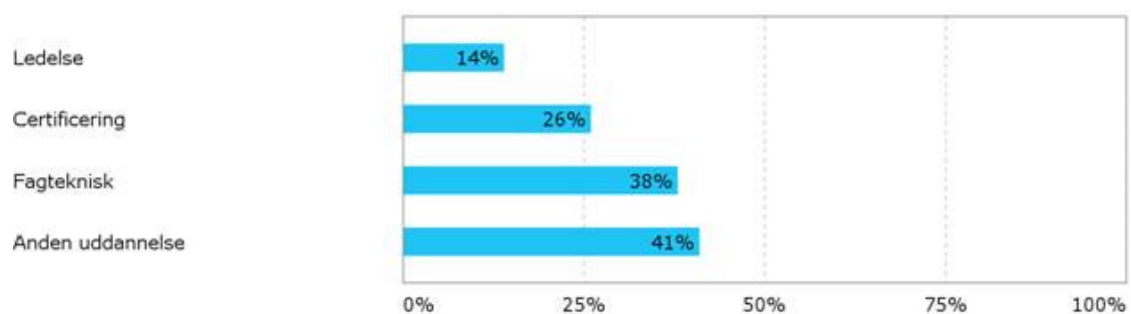
## I hvilken enhed er du ansat



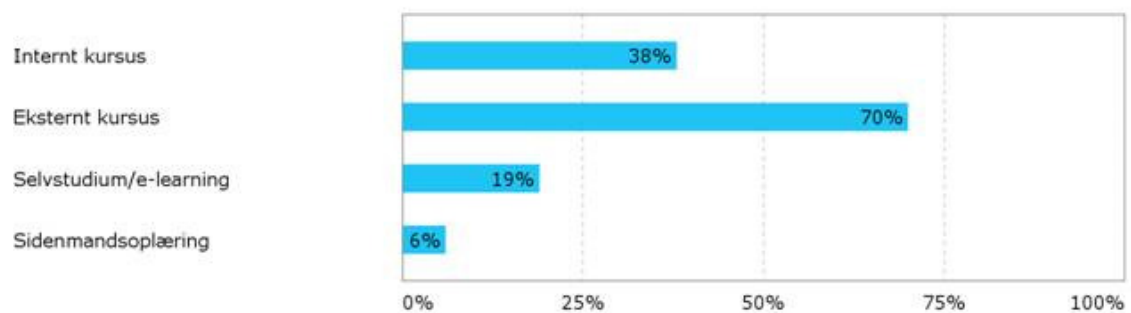
Hvor mange dage har du brugt på kompetenceudvikling betalt af TDC det senest år?



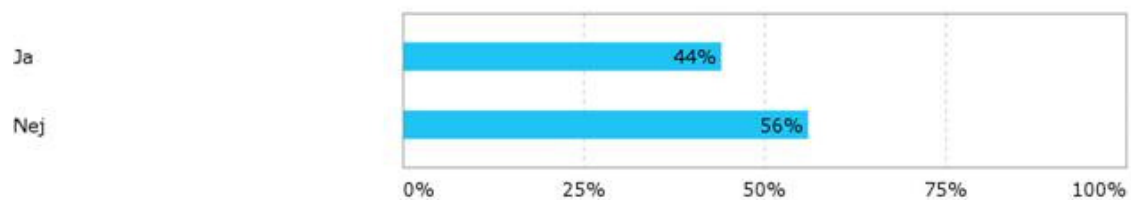
Hvilke uddannelser har du gennemført (gerne flere markeringer)?



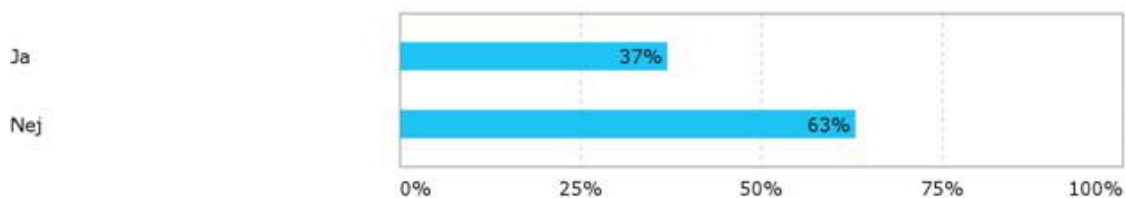
Uddannelsesform (gerne flere markeringer)



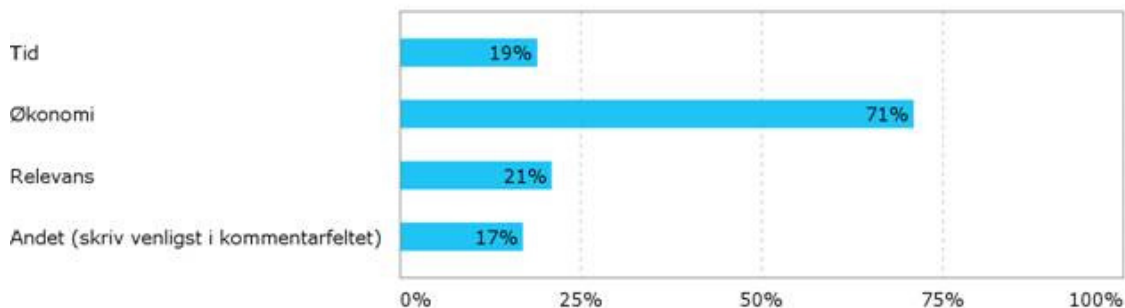
Har du ønsket uddannelse?



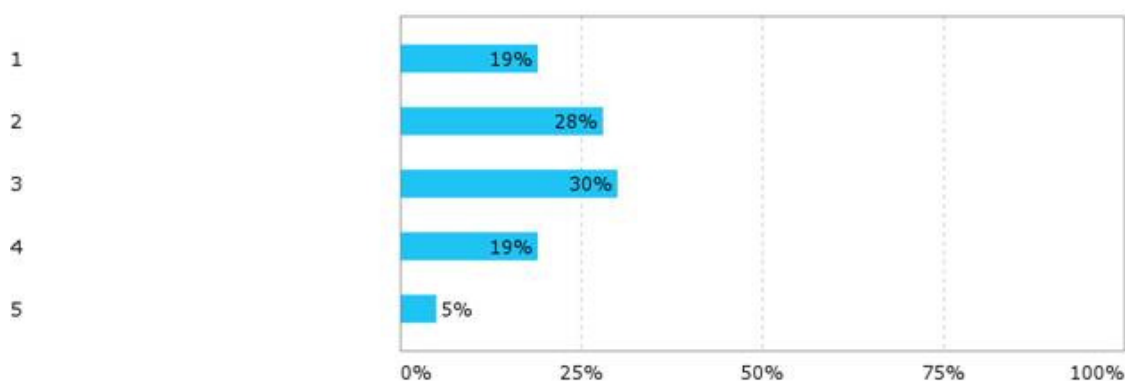
Har du fået afvist ønsket uddannelse?



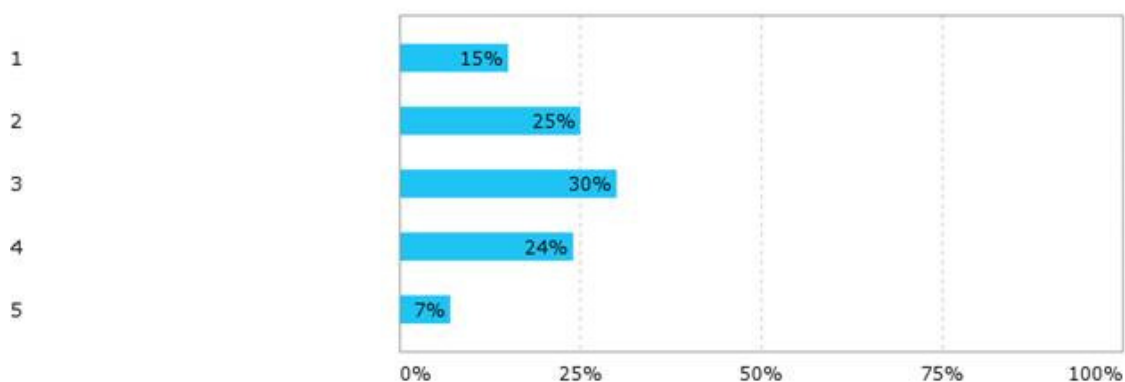
Med hvilke(n) begrundelse?



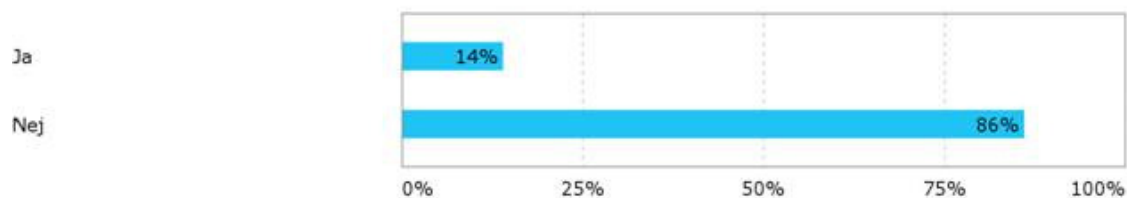
I hvor høj grad oplever du, at der arbejdes med at identificere og udvikle de strategiske kompetencer, der er nødvendige i dit område eller samlet set i TDC, i fremtiden? Svar på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er meget dårligt og 5 er meget godt



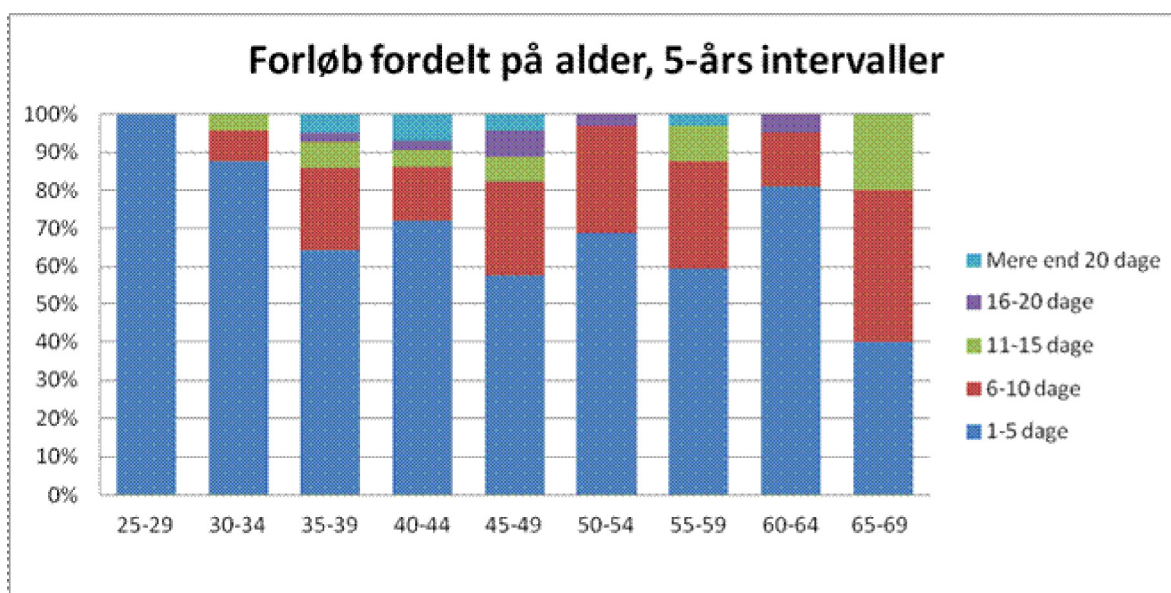
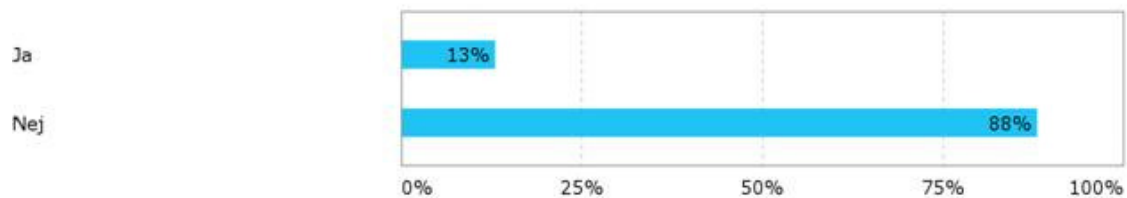
I hvor høj grad oplever du, at der bliver fulgt op på de aftaler om job- og kompetenceudvikling, der bliver indgået på den årlige MUP samtale? svar på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er meget dårligt og 5 er meget godt

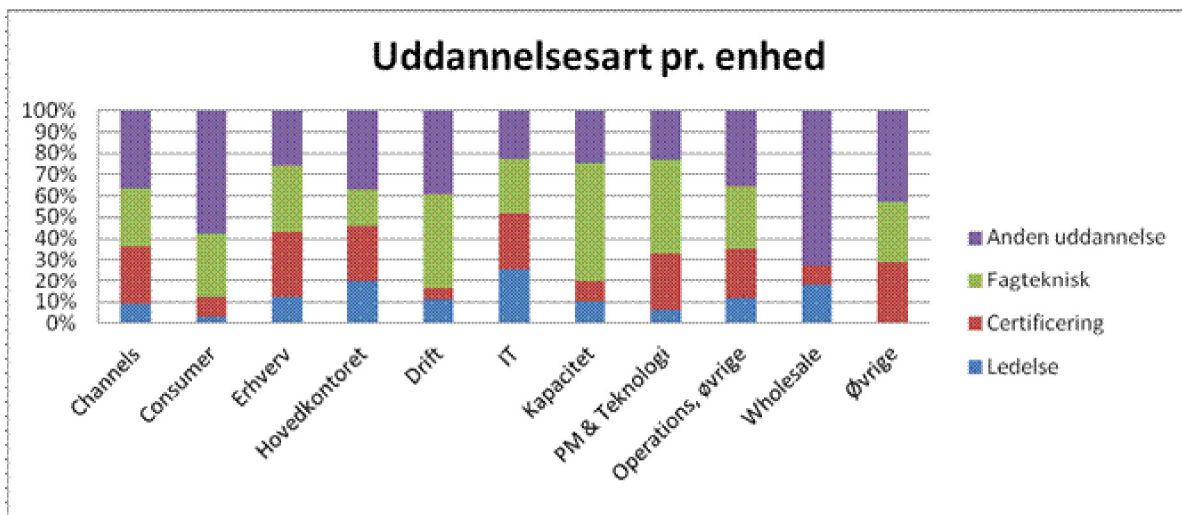
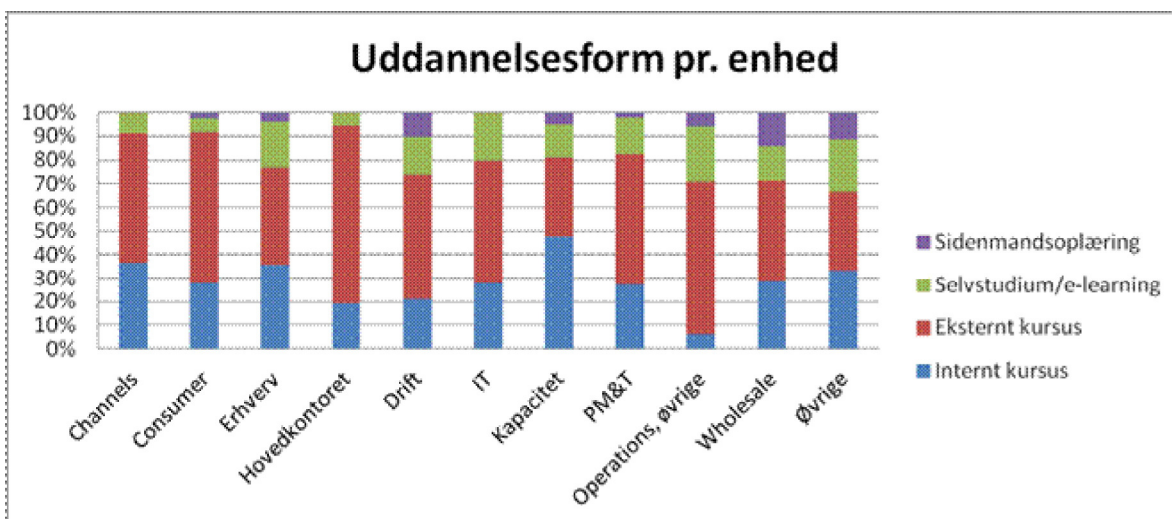
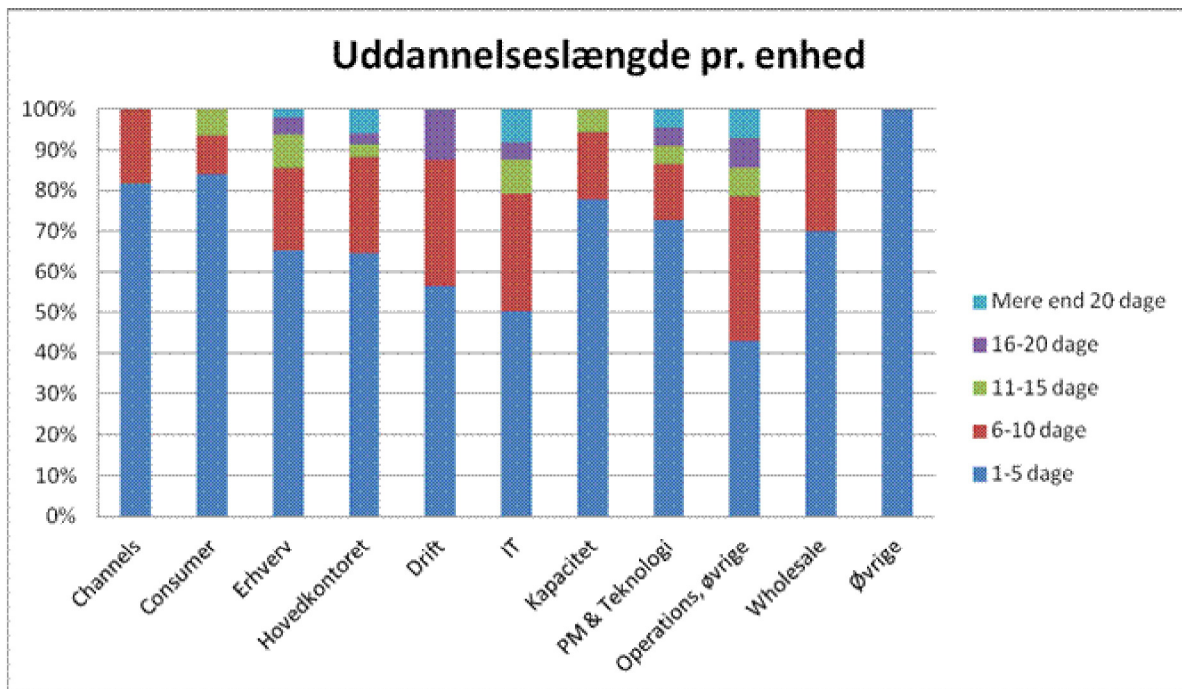


Kender du Rådgivningscaféen (tilbud om uddannelses- og karriererådgivning til ledere og medarbejdere i TDC), som blev lanceret i foråret 2014?

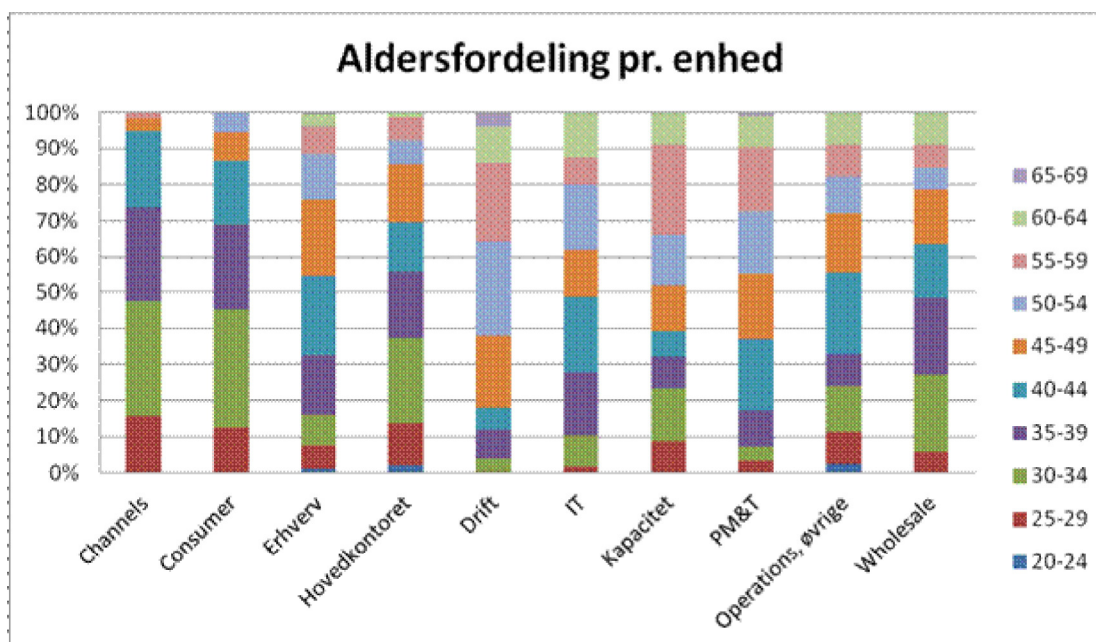
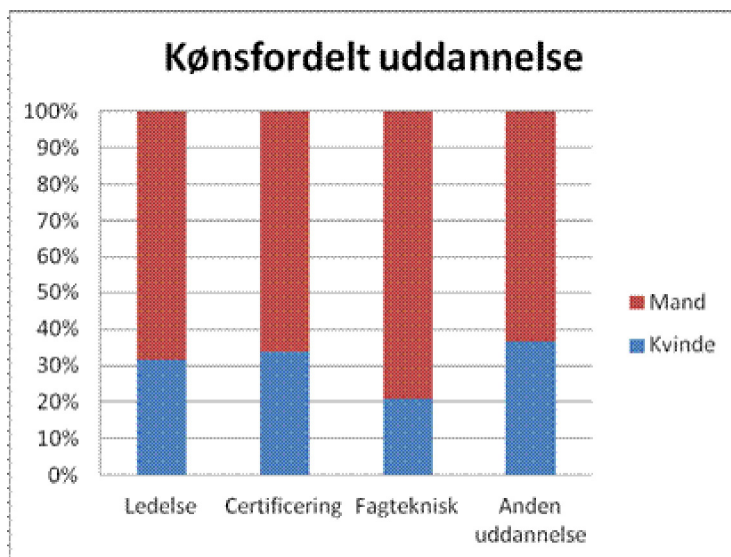


Har du benyttet Rådgivningscaféen?



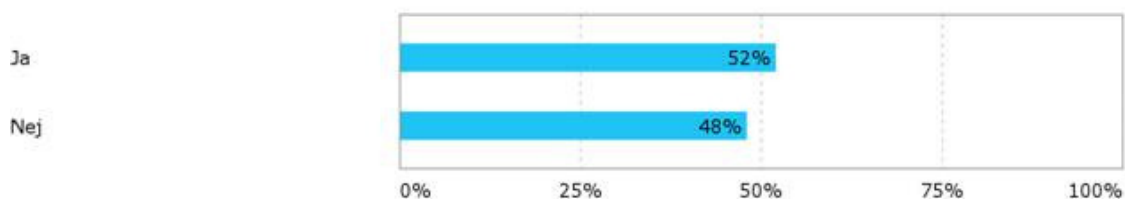




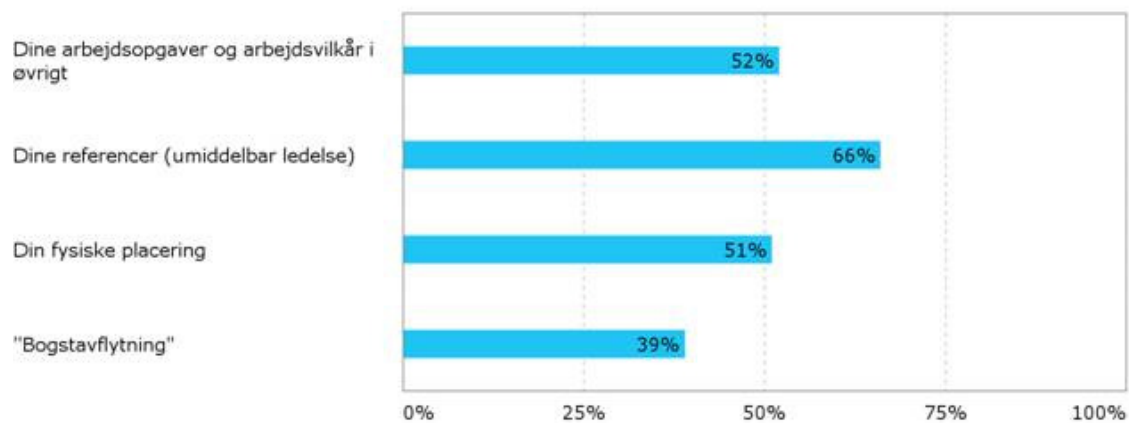


I det følgende vises resultater fra den del af undersøgelsen der har med organisationsændringer at gøre.

Har du været direkte berørt af organisationsændringer inden for det sidste år?

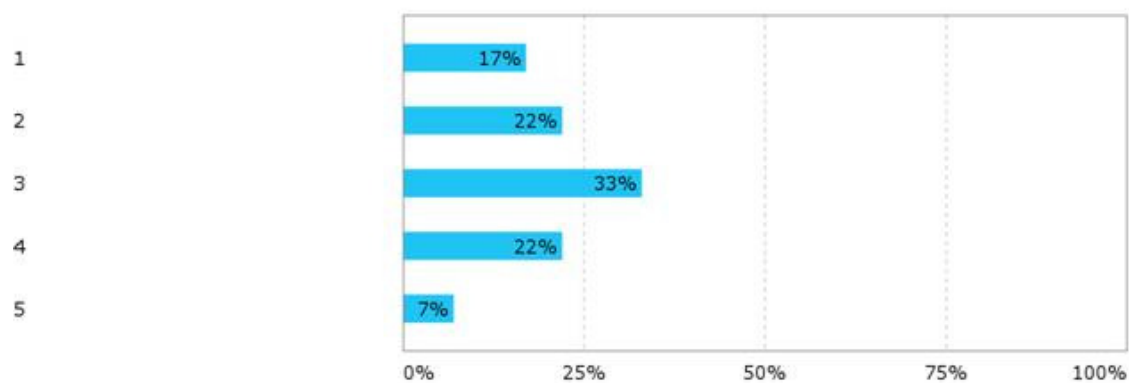


Var det ændringer der berørte:

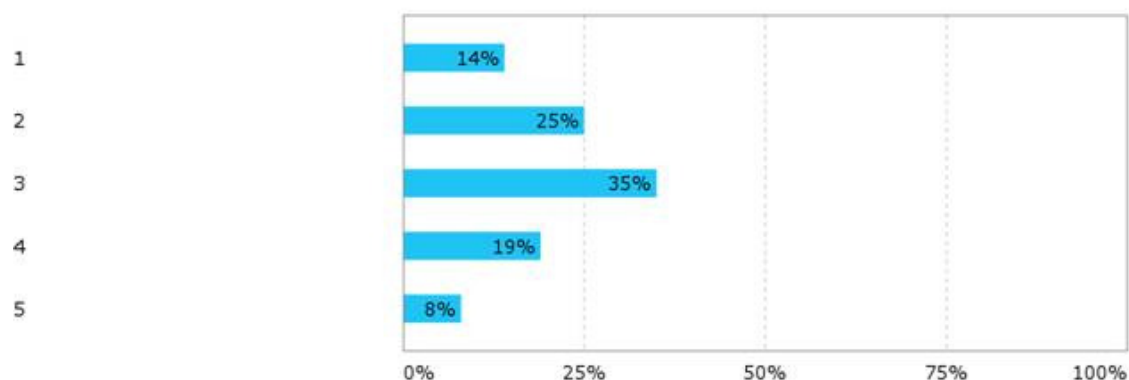


**Dine erfaringer med gennemførelsen af organisationsændringer i TDC, svar på en skala fra 1 til 5, hvor 1 er meget dårligt og 5 er meget godt.**

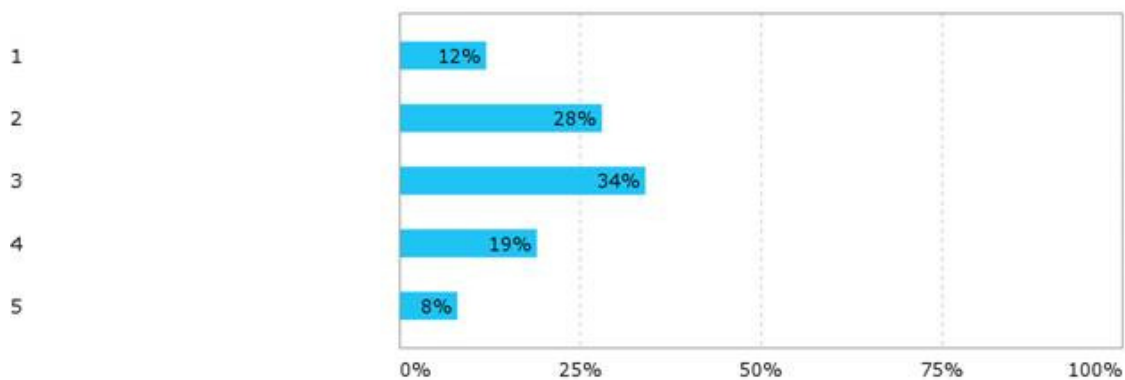
- Graden af forberedelse fra ledelsesside



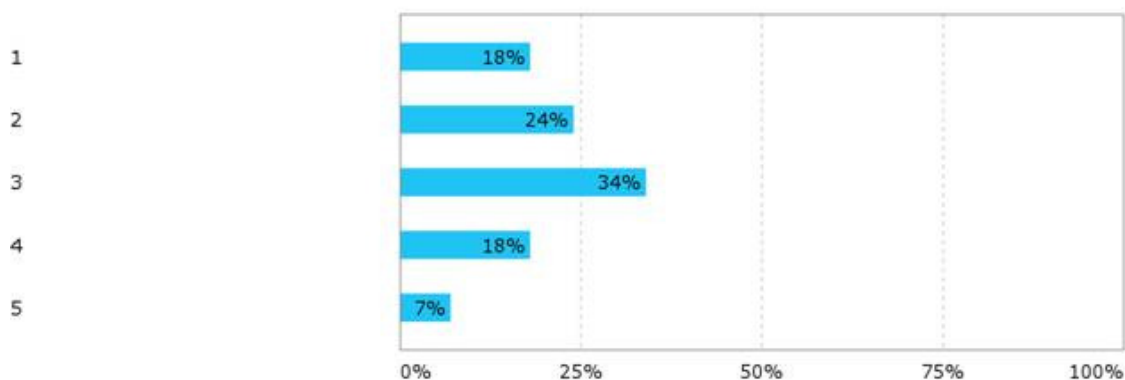
- Graden af relevant kommunikation



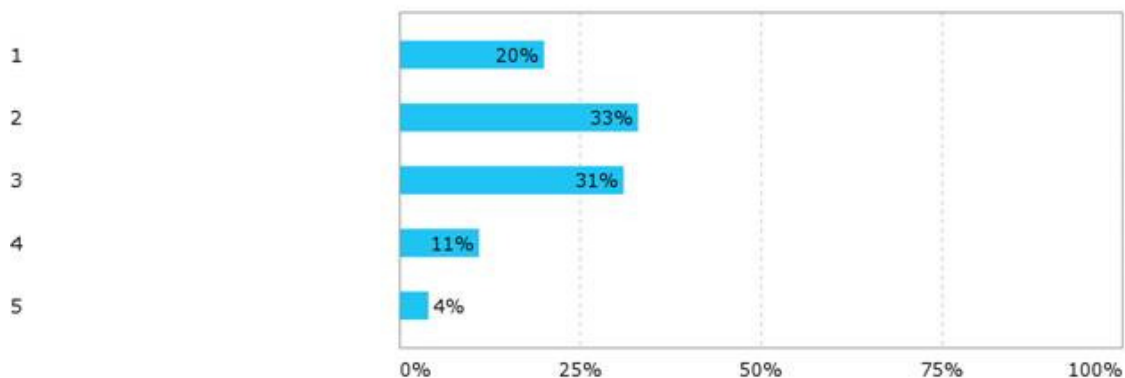
- Selve gennemførelsen af ændringen



#### - Håndtering af særligt berørte medarbejdere

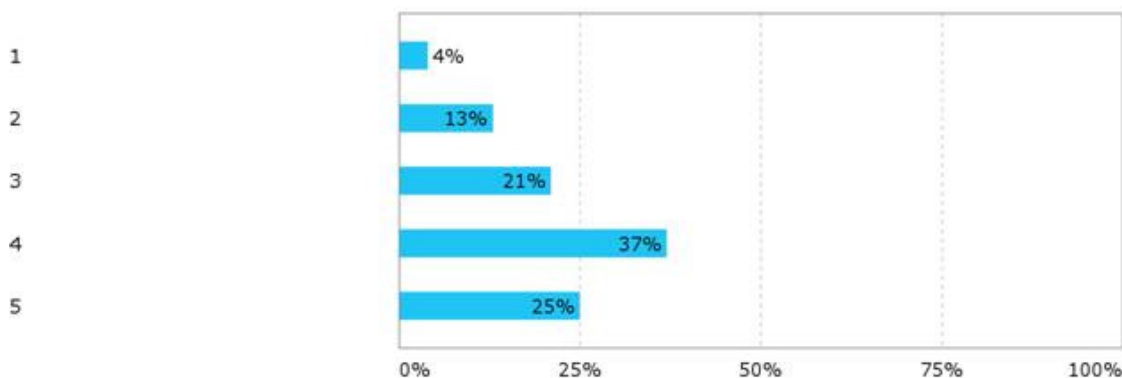


#### - Opfølgning på ændringen



I hvilket omfang påvirker organisationsændringer i din egen afdeling eller i de afdelinger du samarbejder med din trivsel, arbejdsglæde og engagement? svar på en skal fra 1 til 5, hvor 1 er i mindre grad og 5 er i høj grad





## Opsamling på gennemgående kommentarer om håndtering af organisationsændringer.

De gennemgående temaer i jeres mange kommentarer og ideer handler om kommunikation, forberedelse og opfølgning. Nogle repræsentative eksempler der afspejler stort engagement og vilje til at være med, hvis forarbejdet er i orden og det opfattes som meningsfuldt, er gengivet nedenfor.

Mere ærlig kommunikation i stedet for politisk korrekt varm luft.

Mere og direkte kommunikation om hvorfor, hvad målet er og hvad der er i det for den enkelte ofte har ledelsen arbejdet med ændringerne længe - forstå, at medarbejderne starter og er et andet sted i forandringsprocessen end ledelsen - medarbejderne skal "igennem" ADKAR processen også

forbered ændringerne ved også at inddrage medarbejdernes kompetencer og ønsker - ofte flyttes medarbejderne som "ludobrikker" - og baggrunden og målet med placeringen er utydelige for medarbejderen og ikke italesat - det bør den være.

bedre forberedelse af den nærmeste ledelse så de reelle ændringer i arbejdsopgaver etc. kan blive implementeret med det samme i stedet for som nu hvor vi 5½ måned efter organisationsændringen overhovedet ikke har fået ændrede arbejdsopgaver endnu. men der snakkes hele tiden om at det skal vi, hvilket er temmelig forvirrende.

At give en \*reel\* og \*forståelig\* information og baggrunden for ændringen, dvs. hvad var der galt med den tidligere organisation og hvorfor/hvordan skulle den nye organisation kunne bedre dette. (De fleste jeg snakker med ser ændringerne som anledninger til direkte eller indirekte at reducere medarbejderstaben.)

De kunne vel forsøge sig med kun at gøre det en enkelt gang om året så opgaver og processer når at falde på plads. Som det er lige pt. så har ingen overskud til at konsolidere fordi vi alligevel bare går og venter på næste runde.

Det er svært, da sådanne ændringer ofte planlægges og organiseres på et højt niveau i ledelsen, som ikke altid har tilstrækkelig indsigt i detaljerne, i de områder de omorganisere. Det har vist sig flere gange, gennem flere organisationer, at der er forhold som er indlysende u hensigtsmæssige i den/de berørte organisationer, og første i løbet af de følgende 3-6-9 måneder går det langsomt op for ledelsen ligeledes. Husk at minimere silotankegangen og sikre at der er nogen der har overblik over hele processen for en arbejdsopgave/proces/kunderejse, så der er en garant for en god oplevelse/gennemførelse af processen. Nogle gange ved højre hånd ikke hvad venstre hånd laver, og det giver men masse dobbelt projektet og usammenhængende løsninger.

### INVOLVERING OPFØLGNING OG DOKUMENTATION FOR OPNÅET EFFEKT 12 MD EFTER

Lad være - medmindre der er tale om at flytte/fyre ansatte, der ikke er kvalificeret til deres job. Organisationsændringerne hos TDC er i 9 ud af 10 tilfælde et symptom på rådvidhed og/eller inkompetence hos ledelsen (der jo typisk selv har stået bag en stor del af de tidligere organiseringer, som de forgæves forsøger at forbedre igen og igen) eller alternativt resultatet af en beslutning af en chef, der har sin personlige karriere - men ikke TDC- og kundernes bedste - som primært fokusområde. Sad but true ...

Ændringer og informationer om ændringen skal følges ad. Informationerne skal komme så tidligt og klart om muligt efter at ændringen er besluttet. Der skal løbende følges op på ændringernes konsekvens indtil de er fuldt gennemført