

Vejen Kommune: Projektbeskrivelse for Plankultur i danske kommuner – Afdækning og kompetenceløft.

På baggrund af godkendte ansøgning til Plan09 vedr. projektet Plankultur i danske kommuner – afdækning og kompetenceløft, som Vejen Kommune har ansøgt om er denne projektbeskrivelse udarbejdet.

Projektet er udarbejdet i samarbejde med Kuben Management og godkendt af Plan09 i brev af 17. april 2008.

Vi har ønsket at igangsætte dette projekt ud fra en erkendelse af, at vilkårene for planlægning i kommunerne er ændret. Det skyldes flere forhold. For det første er der med kommunalreformen sket en ændring i de planopgaver kommunerne har, samtidig med at forventningerne til fagligheden er øget og der er skabt nye større enheder, hvor nye medarbejdere er sat sammen. For det andet har de seneste års store aktivitet på byggeområdet ført til et øget pres på planlægningen. Både ift. mængden af plansager, men også ift. den rådgivning, som efterspørges. Det fører til overvejelser om kommunernes rolle og evne til at prioritere.

Med kommunalreformen er der sket en ændring i planloven. I den kommende kommuneplan vil der være væsentlige elementer, som tidligere indgik i regionplanerne. Opgaven med at administrere kommuneplanen er derfor mere kompleks end tidligere. Derfor skal der arbejdes med kompetenceudvikling ift. planloven og de kommende kommuneplaner.

Projektbeskrivelsen indeholder de aktiviteter, som forventes gennemført inden for projektets rammer.

I projektansøgningen skriver vi følgende:

*Når vi taler om "plankultur", taler vi om den kultur og dermed de holdninger og den konkrete adfærd, som gælder i en planafdeling eller lignende. Planafdelingerne og planlæggeres adfærd har ofte været til debat. Det skyldes ikke mindst de tre grundlæggende paradigmer, som præger faget: For det første en stringent plantilgang, hvor borgere mv. skal underlægge sig de planer og regler, der er stillet, for det andet en efterspørgselsorienteret tilgang, hvor planer i højere grad skal tilpasses den verden og de behov, der er eller kommer. For det tredje det forhold, at planlæggere er professionelt uddannede, og dermed også har tendens til at monopolisere den "rigtige" holdning til planlægning i et modsætningsforhold til byrådspolitikere, borgere og virksomheder, hvis præferencer ikke bliver tilgodeset.*

I projektansøgningen har vi sat følgende konkrete mål op:

- *Der skal ske en afdækning af de udfordringer og problemområder, som medarbejderne oplever*
- *I forlængelse heraf skal der ske en tilførsel af ny viden til medarbejderne, så sammenhængen mellem kultur, holdninger og adfærd gøres tydelig*
- *Der skal tilvejebringes konkrete værktøjer, der som minimum får medarbejderne til at reflektere over, om deres holdninger og adfærd er hensigtsmæssig i forhold til den ønskede kultur og til den politik og det serviceniveau, som byrådet ønsker*

- På baggrund af projektet skal der kunne udarbejdes et katalog med gode råd om metoder og fremgangsmåder som andre lignende kommuner og afdelinger kan anvende. Der skal endvidere udarbejdes et program / en køreplan for, hvordan andre kan skruer et tilsvarende projekt sammen.

Kuben Management er tilknyttet som konsulenter på opgaven.

Nedenfor beskrives de grundlæggende aktiviteter, som forløbet indeholder.

Aktivitet	Aktive	Deltagere	Ansvarlig	Tid
<p><b>Fælles opstartsmøde:</b> præsentation af projekt og afdækning af barrierer og den eksisterende plankultur (1 dag).</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Præsentation af formål og forløb</li> <li>2. Indlæg om planlæggerens rolle i krydspreset mellem lovgivning, borgere/ politikere og egen faglighed.</li> <li>3. Fokusgruppe interview – afdækning af udfordringer, barriere, lederens rolle mv.</li> <li>4. Individuel refleksion over egen adfærd i det daglige arbejde</li> <li>5. Gruppedrøftelser – fælles refleksion: hvilken adfærd er ønskelige, hvad skal vi arbejde med og hvordan kommer vi der hen?</li> </ol>	<p>MS/PMR</p> <p>MS/Alle</p> <p>Alle</p> <p>Alle</p>	<p>Deltagere fra Vejen Kommunes planafdelinger</p>	<p>Michael Sloth / Peer M. Rexen</p>	<p>Medio august</p>
<p>Seminardag om "sagsbehandlerkultur" vs. "Konsulentkultur" (1 dag)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opsamling fra dag 1</li> <li>2. Oplæg             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. fortællinger om sagsbehandlerkultur vs. Konsulentkultur, fortalt af MS/PMR og deltagerne.</li> <li>b. Hvad siger litteraturen om sagsbehandlerens værdier – organisationsteorier etc.</li> </ol> </li> <li>3. Gruppearbejde: Udarbejdelse af konkrete eksempler på god og dårlig sagsbehandlerkultur. Præsenteres som rollespil eller oplæg.</li> <li>4. Opsummering af dagen, og indhold på næste dag</li> </ol>	<p>MS</p> <p>MS/PMR</p> <p>Borgmester</p> <p>Alle</p> <p>MS/PMR</p>	<p>Deltagere fra Vejen Kommunes planafdelinger</p>	<p>Michael Sloth / Peer M. Rexen</p>	<p>Primo september</p>
<p>Seminardag om den ønskede plankultur – konkrete råd og værktøjer testes - rollespil (1 dag)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Opsamling fra dag 1 og 2.</li> <li>2. Indlæg om hvordan skaber vi den ønskede plankultur?</li> <li>3. Hvad er den ønskede plankultur i Vejen Kommune – grupperefleksion.</li> </ol>	<p>MS/PMR</p> <p>MS</p> <p>Alle</p>	<p>Deltagere fra Vejen Kommunes planafdelinger</p>	<p>Michael Sloth / Peer M. Rexen</p>	<p>Medio oktober</p>

4. Rollespil: - Den trælse borger - Det politiske pres - Sagen der gik galt	MS Ekstern person Udvalgte deltagere			
Pause i forløbet på 2 måneder, hvor værktøjerne testes		Deltagere fra Vejen Kommunes planafdelinger (individuelt)	Alle	Oktober – november
Opsamling og afslutning – virker det? (1 dag)  1. Opsamling på de 3 første seminardage 2. Fokusgruppe interviews om de forgangne 3 måneder 3. Individuel refleksion over egen adfærd i den nye plankultur – lykkedes det? 4. Gruppedrøftelser – fælles refleksion: Hvordan forankrer vi plankulturen? Hvad skal lederen gøre, hvad skal medarbejderne gøre?	MS/PMR  MS  Alle  Alle	Deltagere fra Vejen Kommunes planafdelinger	Michael Sloth / Peer M. Rexen	Ultimo november
Evt. møde med andre kommuner om erfaringer (1 dag)		Michael Sloth / Peer M. Rexen, samt udvalgte medarbejdere.	Michael Sloth / Peer M. Rexen	Primo januar
Skriftlig opsamling og udarbejdelse af erfaringskatalog til Plan09 (30 timer)		Michael Sloth / Peer M. Rexen	Michael Sloth / Peer M. Rexen	Januar 09