

# Netværksanalyse i Odense Kommune

## Indledning

*Vedhæftede er et sammendrag af netværksanalyse der er gennemført i Odense Kommune i perioden 21. september – 2. oktober 2012 i forbindelse med et organisationsudviklingsprojekt.*

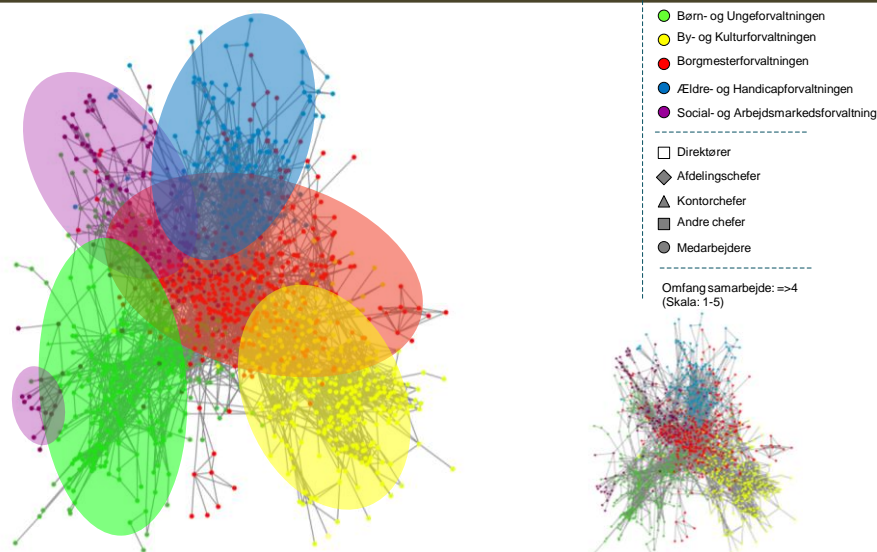
## Grundlæggende oplysninger:

- *Der deltog 1.562 medarbejdere i undersøgelsen i de administrative funktioner i de 5 forvaltninger. D.v.s. institutioner/udførere m.m. deltog ikke i undersøgelsen.*
- *Svarprocenten var 82%*
- *Der var i undersøgelsen fokus på:*
  - *styrken af samarbejdet generelt*
  - *kendskabet til kompetencer generelt*
  - *Tilfredsheden med samarbejder*
  - *Barrierer for udfyldelse af éns job*
  - *Medarbejdernes oplevelse af Ny Virkelighed, Ny Velfærd*
  - *Vollsmoseindsatsen*
  - *Medarbejdere der arbejder med udvikling generelt*
  - *20 særlige hypoteser f.eks.; "Samarbejdet imellem forvaltningernes økonomifunktioner er velintegreret" og "Der er et veletableret samarbejde imellem erhvervsudvikling og beskæftigelsesindsats".*
- *Netværksanalysen gennemføres i et samarbejde imellem Odense Kommune, Lundgaard Konsulenterne og netværksanalysevirksomheden Innovisor. Innovisor gennemfører al spørgeskemateknik, beregning, grafisk arbejde m.m., imens Lundgaard sikrer det konkrete undersøgelsesdesign samt samarbejdsfladen til Odense Kommune.*



Det helt grundlæggende i netværksanalysen er egentligt nedenstående slide. Her ser man – opdelt på forvaltninger – hvorledes de samlede samarbejder fordeler sig i Odense Kommune imellem forvaltninger.

### Generelle slides Samarbejde mellem forvaltninger



© INNOVISOR

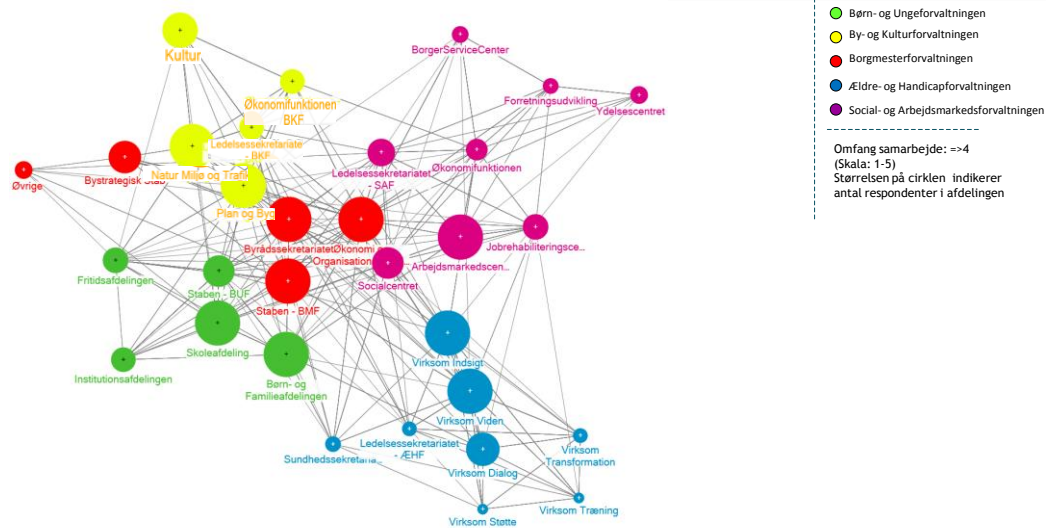
10

Hver prik er en medarbejder. Jo tættere på midten, jo mere integrerende er man for det samlede samarbejde. Dette samarbejdsbillede splittes i undersøgelsen op i et stort antal mindre billeder opdelt på forvaltninger, fokusområder og hypoteser

Samarbejde opgøres på en skala fra 1-5, hvor 5 er det stærkeste samarbejde og 1 er sporadisk.

I Odense Kommune har vi – for første gang – kunnet stille samme krav til samarbejdets styrke som Innovisor stiller når de arbejder i private virksomheder – nemlig niveau 4. På et niveau 4 er der gode muligheder for at samarbejdet er af en styrke, hvor der reelt "produceres" i samarbejdet. Odense Kommunes samarbejdsevne er derfor stærk – men en større del af de samlede samarbejder kunne med fordel bruges på tværs af forvaltningsgrænserne. Der er en ganske stor "introverthed" over forvaltningerne idet imellem 76 og 87% procent af de stærke samarbejder er rettet imod kolleger i egen forvaltning. I nedenstående slide er samarbejdet på afdelingsniveau visualiseret og her ser man tydeligt at stabsforvaltningen – Borgmesterforvaltningen – placerer sig centralt for de samlede samarbejder.

### Generelle slides Samarbejde mellem afdelinger



Mere end 80% er meget tilfredse med samarbejdet i den enkelte forvaltning, imens dette tal udgør 60% når vi ser på tilfredsheden med samarbejdet på tværs af forvaltningsgrænser. De decideret utilfredse udgør dog samlet set en meget lille del. Væsentligt mindre end vi har set i tilsvarende undersøgelser i andre offentlige organisationer.

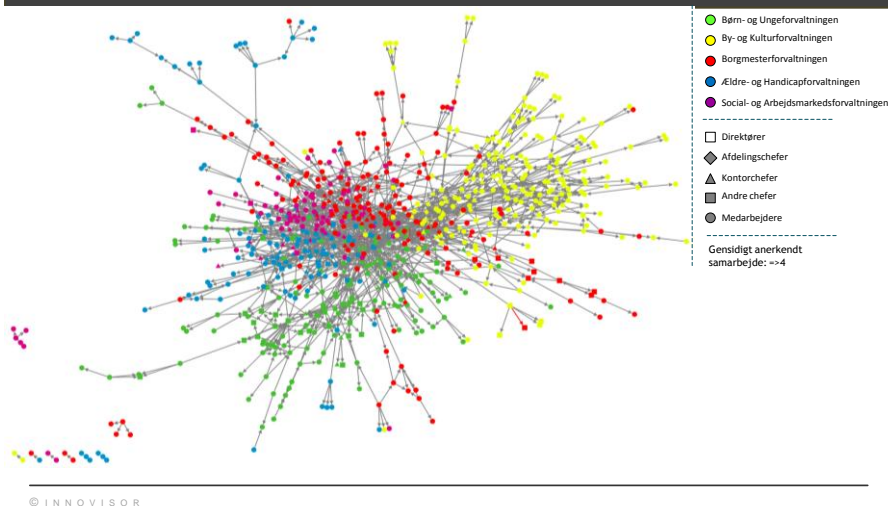
## Ny Virkelighed, Ny Velfærd(Ny NY):

Intet mindre end 69% af medarbejderne siger ja til at de er en del af realiseringen af Ny Virkelighed, Ny Velfærd.

Forespurgt om hvem der ville kunne gøre dem mere effektive i realiseringen af Ny NY, peges der mere på Børn- og Ungeforvaltningen(BUF) end på de øvrige forvaltninger.

Samtidigt er det dog svært for medarbejderne – selv i BUF – at sætte navn på hvem de ville henvende sig til - der er langt større tendens til at pege på en afdeling. Der er et oplagt potentiale i at få BUF mere i spil på tværs af forvaltningerne i realiseringen af NY NY.

### Effektivitet i forbindelse med Ny Virkelighed, Ny Velfærd

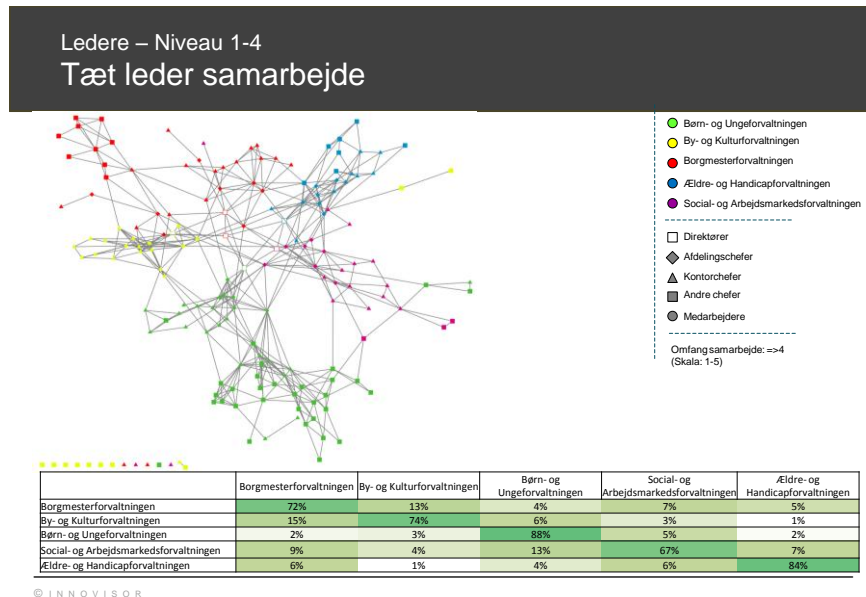


Vi har derudover bedt alle medarbejdere og ledere om at sætte ord på hvad Ny NY betyder for dem og efterfølgende udarbejdet en ordanalyse – en wordle – på disse svar.

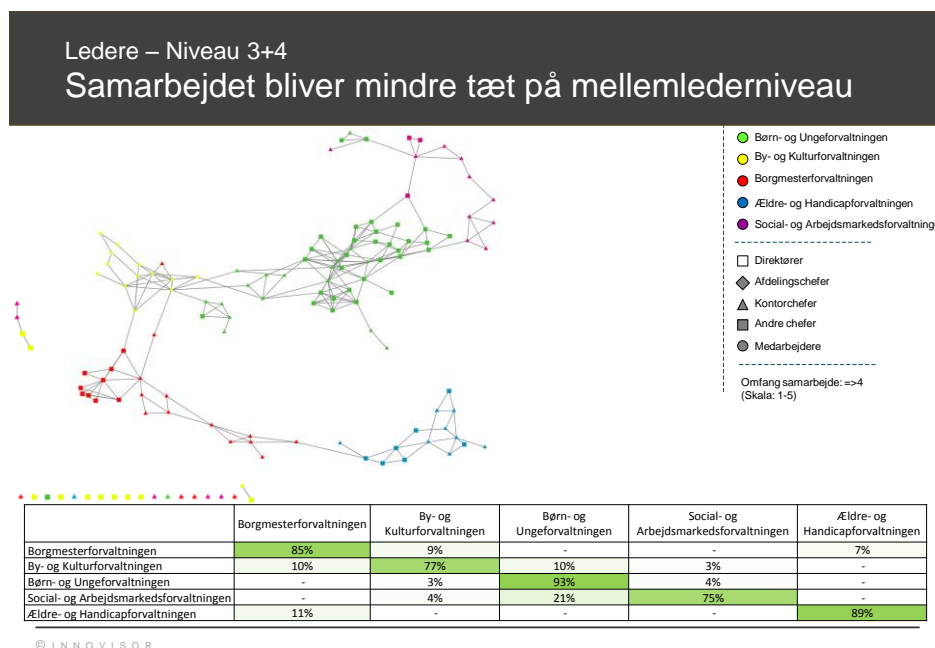


### Ledelse:

På nedenstående slide ser man det samlede samarbejdsbillede blandt de 172 ledere der deltog i undersøgelsen. Det er samlet set særdeles stærkt og stærkere end gennemsnittet af private og offentlige virksomheders ledergrupper, der har deltaget i netværksundersøgelser.



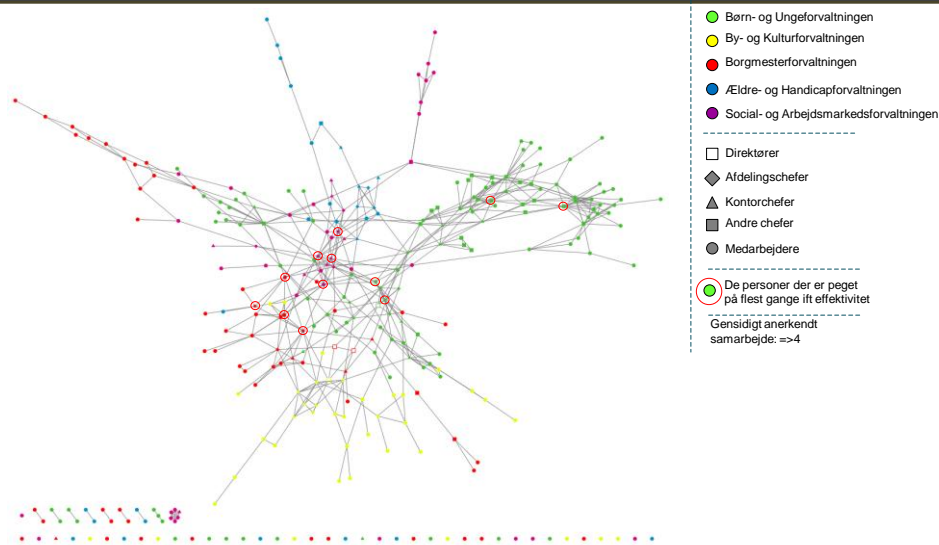
Fjerner man topledelsen fra billedet – d.v.s. direktører og afdelingschefniveau – bliver billedet dog væsentligt anderledes. Det er således tydeligt at topledelsen/hierarkiet spiller en væsentlig rolle i sammenhængskraften på ledelsesniveau.



## Vollsmose:

24 procent af de adspurgte svarer at de har Vollsmose som en del af deres arbejdsområde. Det i sig selv er særdeles interessant da der formodentligt med fordel kunne dedikeres færre men mere målrettede ressourcer til denne indsats

## Samarbejde blandt de medarbejdere, der har svaret Ja til Vollsmose



© INNOVISOR

Samtidigt med er densiteten – "tætheden" – i den gruppe af medarbejdere der har sagt at de arbejder med Vollsmose ikke særligt stor. Det er et ret løst netværk.

Der udpeges i undersøgelsen nogle nøgleafdelinger – og nøglepersoner – som medarbejderne peger på som centrale hvis indsatsen skal være mere effektiv. Det er oplagt at en del af en kommende organisationsøvelse på dette felt vil være at bringe disse tættere på hinanden.