



## TILLIDSKONFERENCE VISER FÆLLES FODSLAG

**Parterne bag tillidsreformen vil det samme: De vil give bedre service til borgerne, øge trivslen og gøre arbejdet i det offentlige bedre og smartere. Det kommer kun ved at lytte til den anden side af bordet og samarbejde. Det viste OAO, FTF og Akademikernes konference om Tillidsreformen den 7. marts.**

Solen glimter i vandet i Københavns havn. På den anden side af vandet kan man se Islands Brygge. Ingeniørforeningen IDA ligger lige i vandkanten, og i deres store konferencesal er der samlet over 200 politikere og ansatte fra de faglige organisationer, der organiserer ledere og medarbejdere i den offentlige sektor. Alle har de sat, hvad de ellers måtte lave i bero for sammen at diskutere tillidsreformen. Hvad skal vi forvente af tillidsreformen, og hvordan får vi sat ordentlig skub i den?

Der er høje forventninger i salen, men også en vis portion skepsis. Alligevel ender dagens budskab med at være ganske simpelt og optimistisk. Selvom vi ser på tillidsreformen med forskellige briller vil vi det samme: Højere kvalitet i det arbejde, vi udfører, og en større effekt af vores indsats. Vejen dertil er tillid til hinanden, samarbejde og dialog.

### Hvad skal vi med en tillidsreform?

Velfærden skal forbedres, kvaliteten skal løftes! Så simpelt kan formålet med tillidsreformen siges ifølge dagens første gæstetaler afdelingschef i Økonomi og Indenrigsministeriet Marie Munk.

Det kræver samarbejde og tillid mellem medarbejdere og ledere, inddragelse af borgerne og en tro på, at medarbejderne har viden om, hvordan arbejdet gøres bedst. Det sagde OAO's næstformand, Flemming Vinther i hans indlæg. Men han

understøtter også, at det ikke står i modsætning til ledelse: ”Det betyder ikke, at ledelse er blevet ligegyldig, eller at alt, hvad der hedder styring og evalueringer, skal afskaffes”.

Men styringen skal give mening for medarbejderne. Som Akademikernes næstformand Ingrid Stage ”Vi skal væk fra styring, der bygger på mistillid og kontrol. Ledelsen skal være risikovillig og give plads til at sætte fagligheden fri”.

Det handler om at få alle parterne med: ”Hvis ikke de ansatte og lederne er med, bliver det ikke til noget som helst”, lød det fra FTF’s formand Bente Sorgenfrey.

### **Successer med samarbejde**

Samarbejde, inddragelse og bedre kvalitet er svært at være uenig i. Men hvad kan arbejdspladserne gøre, hvis de vil have mere tillid og samarbejde? Det gav flere arbejdspladser, som har arbejdet med tillid, et bud på. Deltagerne trak særligt på smilebåndet, da to mænd kom op på scenen og forsøgte at folde et kæmpemæssigt flag ud. Det lykkedes efter et par forsøg.

”Vej og Park” står der med store bogstaver på det gule og blå flag. De to mænd er centerchef Bjarne Freund Poulsen og fællestillidsrepræsentant Michael Lau.

Da den energiske Bjarne Freund Poulsen blev chef i Vej og Park, ville han gøre tingene anderledes. Ansvaret og friheden skulle flyttes ud, hvor folkene bogstavelig talt stod med hænderne i jorden. Så Bjarne afskaffede snævre regler, lod medarbejderne bedømme, hvornår græsset skulle slås, dannede sjak, der skulle koordinere deres arbejdsopgaver, og lavede styregrupper, hvor medarbejdere og ledelsen kunne diskutere arbejdet og dele deres ideer.

Forandringen var til at se. Bjarne fortalte om en sen aften, hvor han kørte hjem på de bornholmske veje, og pludselig så hans medarbejdere fra Vej og Park stå og grave et hul. Hvorfor stod de mon der så sent uden for normal arbejdstid? Det gjorde de, fordi de vurderede, at tidspunktet ville genere borgerne mindst.

Erfaringerne fra Bornholm var, at da medarbejderne fik frihed og blev taget med i beslutningerne, blomstrede både ideerne og arbejdsglæden.



*Bjarns Freund Poulsen og Michael Lau fra Vej og park på Bornholm kæmper med at folde flaget ud.*

Da fællestillidsrepræsentanten får ordet, lyder det på klingende bornholmsk ”Det er borgerne, der er vigtige. Hvis vi holder fokus på det, vi er sat i verden for, så kan det aldrig gå helt galt.”

Imens talerne er på scenen, kan deltagere fra salen sende spørgsmål fra deres telefon. SMS’erne tikker ind og popper op den store skærm på scenens bagvæg. Og der er livlig aktivitet i løbet af dagen.

”Hvis vi vil ind i ledelsesrummet, skal vores input være interessante i ledelsens øjne” står der på skærmen.

Endnu en SMS tikker ind på storskærmen: ”Måske arbejdsgiverne skal prøve at åbne døren, INDEN de vurderer, om tillidsrepræsentanterne har noget at byde på”

### **Arbejdsgiverne vil modernisere**

Vil fagforeningerne og arbejdsgiverne så det samme? I løbet af dagen gav arbejdsgiverne fra KL, Danske Regioner og Moderniseringsstyrelsen deres bud på reformens betydning.

Bølgerne gik højt under KL’s oplæg af Kristian Wendelbo. SMS-spørgsmålene føg op på storskærmen, da Wendelbo satte tingene på spidsen ved at nægte at kalde det en tillidsreform, men i stedet en moderniseringsreform. Hans budskab var: Vi skal kunne se en effekt af at give mere tillid og inddrage



*FTF’s formand Bente Sorgenfrey, Akademikernes næstformand Ingrid Stage og OAO’s næstformand Flemming Vinther holdt oplæg til konferencen.*

medarbejderne.

”Det er bedre at få 300 mennesker til at tænke end kun én. Men det er resultaterne, der er de vigtige.”

Barbara Bertelsen, vicedirektør i Moderniseringsstyrelsen, mildnede stemningen op og forklarede:

”Det er en revolution i måden, vi tænker på. Tillid får man ved at samarbejde. Vi taler om at få mest ud af pengene. Tillid og samarbejde er en forudsætning for at få det. Det er ikke et modsætningsforhold. Hvis vi ikke får gjort op med modsætningsforholdene, så vil det ikke lykkes.”

”Kan den offentlige sektor moderniseres uden tillid?”, lyder et SMS-spørgsmål på storskærmen.

Fra Signe Friberg Nielsen fra Danske Regioner var svaret nej: ”Det er nødvendigt at modernisere. Det kræver en helt ny måde at tænke tingene på. Med mere tillid og dialog. Og vi vil tilliden!”

Dialogen og samarbejdet med arbejdsgiverne er noget af det Socialpædagogernes Landsforbunds formand Benny Andersen fremhæver fra konferencen, da dagen er omme, og snakken går i konferencerummets forlokale.

”Vi skal huske at tænke over, hvad arbejdsgiverne skal have ud af det. Og fastholde dem som en del af projektet. Overordnet er vi jo enige: der skal komme resultater ud af det. Det er i virkeligheden en win-win situation for både arbejdsgiverne og os. Og for os er det ikke nok, at vi har det godt. Vi skal også gøre det godt. Der skal komme noget ud af det.”

#### **Hvad er næste skridt?**

Dagen viser enighed og engagement om tillidsreformen. Men hvad skal fagforeningerne gøre for at få tillidsreformen ud på arbejdspladserne?

For det første skal ideerne spredes. Flemming Vinther siger:

”Vi har en stor forpligtigelse og opgave i at få det her kommunikeret ud til vores tillidsrepræsentanter. Og vi skal kommunikere det på en måde, så de ikke bare tænker: ’Hvad er det nu, de kommer med, nu har de igen siddet og tænkt store tanker derinde, men det har da gudskelov ikke noget med mig at gøre.’”

Han fortsætter:

”Vi skal forklare, at det netop har noget med dig at gøre. Det har aldrig handlet mere præcist om din hverdag, end det der lægges op til med Tillidsreformen. Og Tillidsreformen går ikke over, hvis

man bare sidder stille og venter. Det er ikke en slankekur, det er en livsomlægning.”

Arbejdsgiverne havde samme budskab.

”Fagforeningerne skal være med til at formulere, hvad det handler om og få dialogen op at stå. Det er medarbejderne, der har ’hands on’, og ved hvor skoen trykker”, siger Barbara Bertelsen fra Moderniseringsstyrelsen.

#### **Tillidsrepræsentanterne skal klædes ordentligt på**

Fagforeningerne er også nødt til at klæde tillidsrepræsentanterne på til at få medindflydelse og det ansvar, der følger med. Og hjælpe dem med at kunne agere i kompleksiteten. Sådan lyder det fra Næstformand i HovedMED og FTR Marianne Rasch, der er gæst fra Københavns Kommune.

Benny Andersen er enig. Socialpædagogernes Landsforbund vil lave handlingsplaner for ledere og tillidsrepræsentanter. De skal vide, hvordan de kan arbejde med tillid og dialog i deres dagligdag, i MED-systemet og i dialog med de kommunale politikere i deres kommune.

”Det er en stor revolution, men den bliver ikke gennemført med stor saluttering og fanfare. Den bliver gennemført ved tusindevis af små tilpasninger rundt omkring i den offentlige sektor”, afrunder OAOs næstformand Flemming Vinther inden han forlod Ingeniørforeningen – som optimist.