

Kommunaldirektører: MED-systemet skal bruges strategisk

Medarbejdere og topledere i kommunerne er slående enige: Fremtidens kommunale topleder skal kunne inddrage medarbejderne i langsigtede og strategiske drøftelser i HovedMED-udvalget. Og medarbejdernes repræsentanter skal bidrage til de strategiske drøftelser. Det viser ny undersøgelse.

Hvis der er noget, landets kommunaldirektører er enige om, er det at de selv skal være skarpe til at inddrage medarbejdernes repræsentanter i strategiske drøftelser.

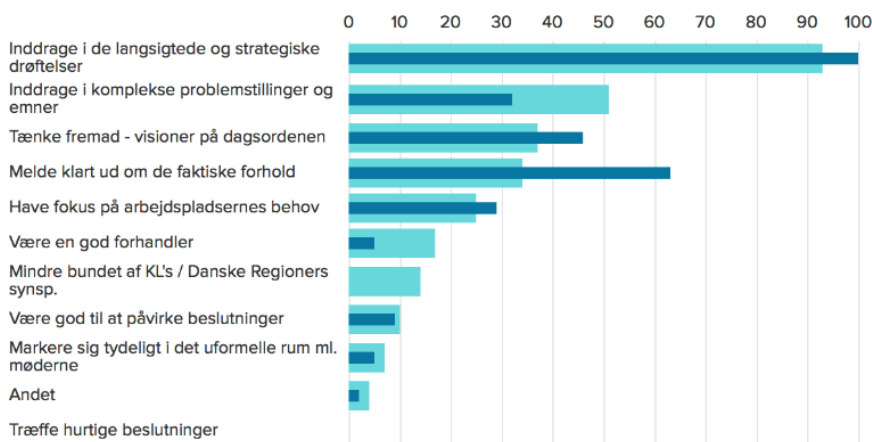
Samtlige kommunaldirektører, der medvirker i en undersøgelse foretaget af FTF, OAO (Offentligt Ansattes Organisationer under LO) og FOA, mener, at deres allervigtigste opgave som formænd for kommunens HovedMED-udvalg er at inddrage udvalget - og dermed medarbejdernes repræsentanter - i langsigtede og strategiske drøftelser. Det svarer samtlige (100 procent) af de 58 kommunaldirektører, der medvirker i undersøgelsen.

Men medarbejderne skal også selv yde en indsats for at komme ind i det strategiske maskinrum, mener kommunaldirektørerne. Deres højest prioriterede ønsker til fremtidens medarbejderrepræsentant er, at for det første kan tænke strategisk og medvirke til strategiske drøftelser, for det andet, at de kan tænke fremad og byde ind med idéer og engagement. Det ønsker 71 procent af kommunaldirektørerne sig af fremtidens medarbejderrepræsentant.

Hvad skal fremtidens formand for HovedMED kunne?

Svar, andel (procent)

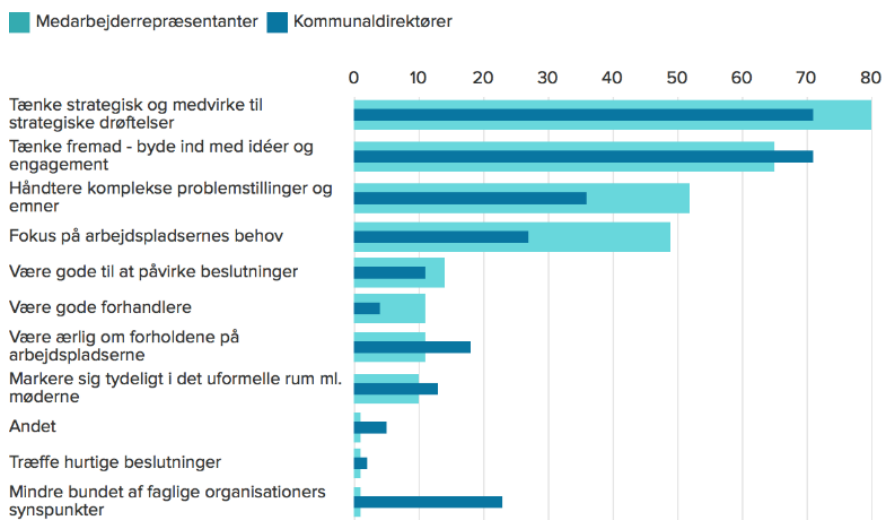
■ Medarbejderrepræsentanter ■ Kommunaldirektører



Medarbejderne er helt enige med kommunaldirektørerne: 80 procent af medarbejderrepræsentanterne mener om sig selv, at de i fremtiden skal kunne tænke og drøfte strategisk, 65 procent af dem mener, at de skal kunne byde ind med idéer og engagement. I undersøgelsen medvirker medarbejderrepræsentanter fra 69 kommuner.

Hvad skal fremtidens MED-repræsentant kunne?

Svar, andel (procent)



Søren Viemose, forhandlingsrådgiver og én af initiativtagerne til et stort internationalt forskningsprojekt om samarbejde og forhandlingsklima mellem arbejdsgivere og lønmodtagere (NEIRE II), genkender billedet fra den aktuelle virkelighed i de danske kommuner og regioner. I et års tid har han været facilitator for et projekt om den danske model i en række kommuner og regioner, hvor repræsentanter for Forhandlingsfællesskabet og KL tager ud og mødes med ledere og tillidsfolk. Målet er, at parterne får et billede af, hvordan samarbejdet og dialogen mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter fungerer og skal fungere i fremtiden. Projektet er en del af overenskomstresultatet fra 2015.

’Det er en stor hjælp for ledelsen at få input til strategiske beslutninger fra folk med erfaring ude fra frontlinjen. Det ser ud som at de steder, hvor det går godt, er der, hvor MED-udvalget er godt inddraget i overordnede emner som budgetjusteringer, kvalitetssikring af ydelser, omstruktureringer osv’, siger Søren Viemose.

Det helt centrale for mig, er at medarbejderrepræsentanterne er med i beslutningerne. Dels bliver de bedre, når flere vinkler er repræsenteret. Dels bliver implementeringen bedre, når alle har et ansvar”. / Kommunaldirektør i undersøgelsen

Hans oplevelse er, at MED-repræsentanter i kommuner og regioner engagerer sig meget i at få arbejdspladserne til at lykkes så godt som muligt. Medarbejderrepræsentanternes rolle som vagthund ift medarbejdernes rettigheder findes selvsagt stadigvæk, men glider mere og mere i baggrunden til fordel for et mere fremadrettet samarbejde om at udvikle arbejdspladsen, så den er så god som mulig.

’Når man melder sig ind på dagsordenen med at få arbejdspladsen til at lykkes, så bliver man rigtig interessant for ledelsen at få med i de strategiske beslutninger’, siger Søren Viemose.

Ejerskab til beslutningerne

Det vigtigste mål med arbejdet i HovedMED-udvalget er ejerskab til beslutningerne. Det er medarbejdere og kommunaldirektører meget enige om. I MED-undersøgelsen vægter 72 procent af kommunaldirektørerne og 71 procent af medarbejderrepræsentanterne 'ejerskab til beslutningerne' som det vigtigste at opnå med HovedMED-udvalget.

'Et godt beslutningsgrundlag med input fra alle parter' ligger også højt på hitlisten med hele 93 procents tilslutning fra medarbejderrepræsentanterne og 60 procent af kommunaldirektørerne.

Søren Viemose:

'At få folk til at engagere sig er netop udfordringen. Engagement kræver, at man har en oplevelse af ejerskab. På de arbejdspladser, hvor der er højt engagement fra medarbejdernes side, arbejder man typisk med, hvordan man forbedrer ejerskabet til beslutninger. Man begynder at arbejde på at lave gode *processer* for, hvordan man får alle inddraget i ændringer. Ved en solid opmærksomhed på at skabe gode processer opnår man ikke alene, at udviklingen går bedre – man opnår også, at de beslutninger, der skal tages bliver bedre, og at de nyder større opbakning.

Myte afmonteret

Undersøgelsen fra FTF og OAO viser i øvrigt, at hverken kommunaldirektørerne eller medarbejderne vægter, at medarbejderrepræsentanterne skal kunne træffe hurtige beslutninger: Det vægter kun to procent af kommunaldirektørerne og én procent af medarbejderne.

En bemærkelsesværdig lav vægtning fra arbejdsgiversiden, da bl.a. KL tidligere har været fremme med kritik af MED-systemet for at være tungt og langsommeligt. Måske værdsætter parterne et forum til med plads til at diskutere tingene grundigt igennem i en travl hverdag, lyder Viemoses bud.

Mere indflydelse

Indflydelse er atter hovedtemaet, når FTF, OAO og FOA afholder årets MED-konference i november. I år afholdes der som noget nyt tre ens konferencer forskellige steder i landet: 21. nov. i Høje Taastrup, 23. nov. i Kolding og 24. nov. i Århus. Læs mere om årets MED-konferencer på <http://www.oao.dk/index.php?id=192>.