

Information og drøftelse

Budgetbehandlingen i MED-organisationen skal følge de generelle krav om information og drøftelse i henhold til MED-rammeaftalens §7. Budgetbehandlingen skal desuden leve op til nogle særlige krav:

Der er pligt til at fastlægge retningslinjer i kommunens MED-Hovedudvalg om procedurer for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder hvornår og på hvilket grundlag drøftelsen skal finde sted (§8).

Kommunens MED-Hovedudvalg skal mødes - normalt en gang om året - med den politiske ledelse for at drøfte budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Denne drøftelse skal ske på et så tidligt tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutninger (§9).

Diskussion

- Har vi en fælles målsætning i HMED for budgetarbejdet?

SMART mål

S	Specifikt
M	Målbart
A	Ambitiøst
R	Realistisk
T	Tidsbestemt

Indflydelse

1. Mulighed for at kontrollere eller styre personer og begivenheder i kraft af éns position eller resurser
2. Evne til at påvirke nogens eller noget's egenskaber, fremtræden eller udvikling

Indflydelse

Mulighed for indflydelse handler om mindst 4 ting:

- Autorisation – egen og andres
- Adgang – hvornår og hvem
- Forståelse – kompetencer og viden
- Værdi for modparten – perspektiv og løsninger

Uklar opgave



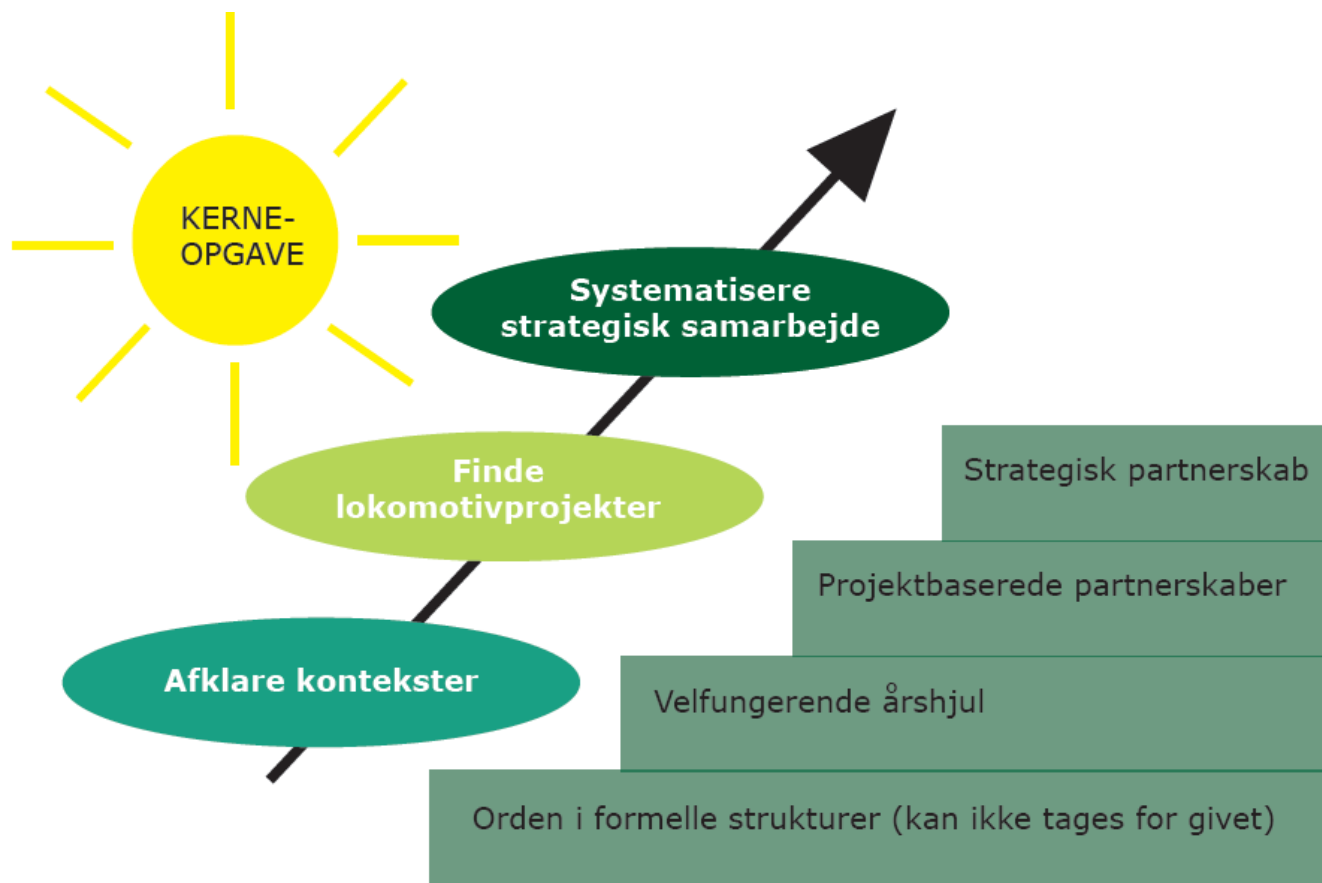
Mod og dialog

- Krav om ordentlige vilkår
 - Det kræver tid og kræfter at repræsentere andre
- Dialog med baglandet
 - Det handler alene om kollegernes synspunkter



- Mod til den besværlige dialog
 - Både den med kollegerne og med ledelsen om de svære problemer
- Offensive udspil
 - Indflydelse er ikke kun at reagere, men også sætte dagsordenen

Forskellige opgaver og roller



Af Klaus Majgaard

Typer af MED

	Kortsigtet	Langsigtet
Dynamisk	<p>Reaktiv MED</p> <p>Reagere på begivenheder når de opstår.</p>	<p>Proaktivt MED</p> <p>Skaber en vision – trækker organisation i retning af deres mål.</p>
Statisk	<p>Inaktiv MED</p> <p>MED deltager ikke aktivt – men organisationen udvikler sig uden – andre skaber fremtiden.</p>	<p>Præaktiv MED</p> <p>Handler efter fastlagt plan.</p>

Kan vi blive (mere) proaktive?

- hvilken type MED vi er?
- Hvordan har vi udviklet os over de sidste 3 år?
- Hvornår er vi proaktive?

Indflydelse i 3 rum

- Det individuelle rum
- Aftalerummet
- Dialog / arbejdspladsrummet

- Ofte samme personer i de tre rum – men forskellige opgaver, roller og kompetencer

Det individuelle rum

Fokus på den enkelte som har rettigheder

- Sygesamtaler, tjenstlige samtaler
- Løntjek, rådgivning
- TR bevare sin legitimitet overfor kollegerne ved at være der for den enkelte

Et personligt og regelbaseret rum

- Personen er en kollega – med klare rettigheder
- TR's rolle som "kollegaens advokat"
- Ledelse og TR som en tydelig modparter.

Aftalerummet

Et forhandlingsrum med formel aftaleret –
Traditionelt bygget op omkring overenskomsten
– med fokus på interessevaretagelse og
rettigheder: Forbedringer vs. forringelser

TR tager **medansvar**

– For at formalisere kollegernes vilkår; definere
rettigheder og pligter – For at sikre en ramme
for stabilitet i en forandringsproces

Dialogrummet

Et rum for den fælles dialog – Løbende håndtering af fælles problemstillinger gennem formel (MED) og mindre formel dialog – Udveksling af viden, synspunkter og perspektiver – Fælles forståelsesramme gennem dialog

Gensidig afhængighed og tillid – Fra rettigheder til gensidig afhængighed: Vi taler sammen, fordi organisationen har behov for det – ikke fordi jeg har ret til at blive hørt – Opbygge tillid gennem åbne drøftelser

Diskussion

- I hvilket rum foregår vores budgetdrøftelser?
- Er vi løsningsorienteret ift. budgetarbejdet – eller forsøger vi at undgå for store problemer
- Er der tillids mellem os og ledelsen når vi snakker budget – hvad kan vi gøre for at forholdet bliver bedre?

Opgave

- Formulere en målsætning for MED's arbejde med budgetarbejdet i 2015 og årene frem i din kommune eller region.

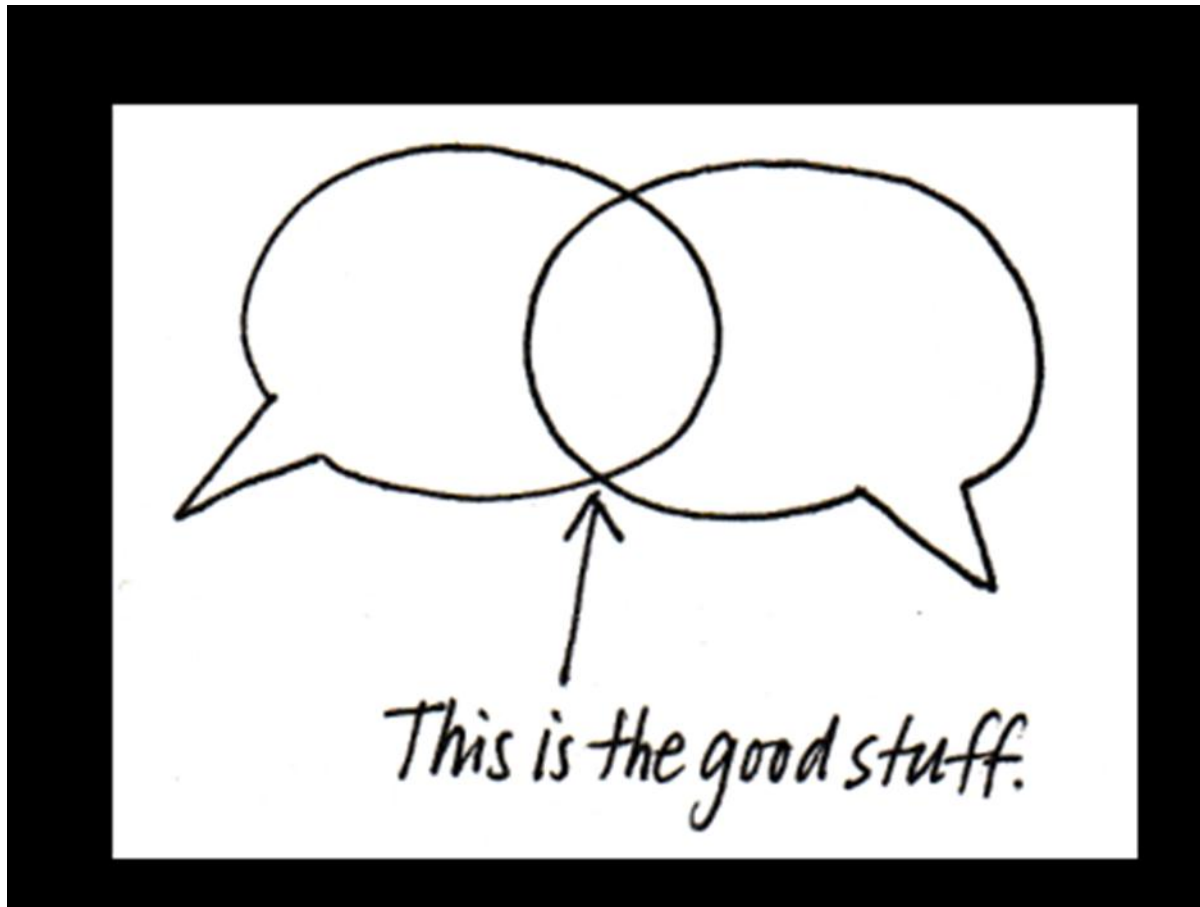
”For de kommende ... budgetter er det realistisk at vi i HMED får sat et aftryk på således at vi kan se at til gavn for medarbejderne i”

Specifikt, målbart, ambitiøst, realistisk, tidsbegrænset.

Ledelses mål? Nul vækst?



Ledelsens målsætning



Opgave

- Kender du ledelsens målsætning med budgetarbejdet?
- Hvad tror du / ved du den er?
- Er der sammenfald med din målsætning?

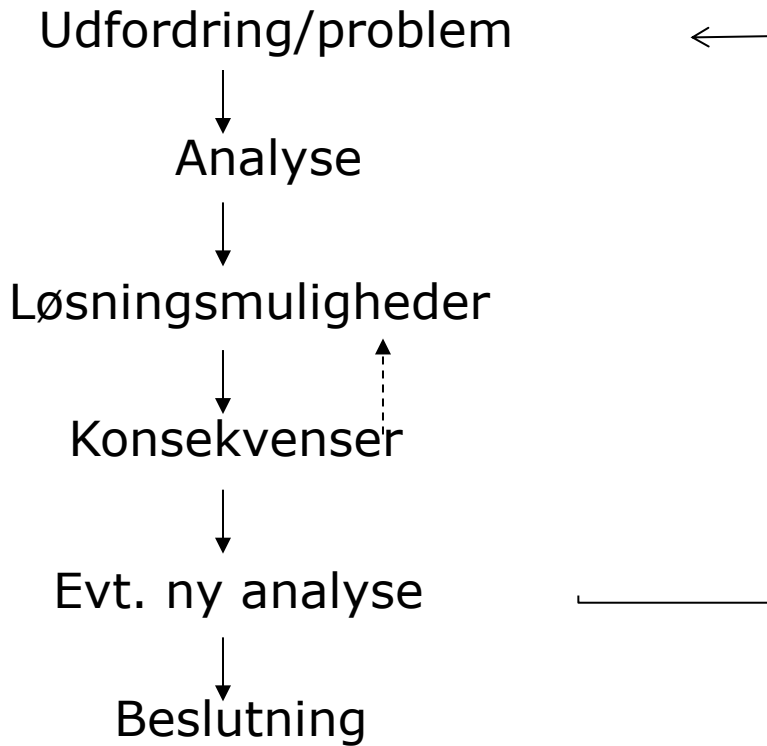
Opgave

- Juster eventuelt jeres målsætning.
- Input (post-it) til hvad ledelsen få ud af at inddrage jer som strategiske partner i budgetarbejdet
- Input (post-it) til hvilke fordele og ulemper det kan give i forhold til baglandet at samarbejde tæt med ledelsen.

Størst indflydelse?

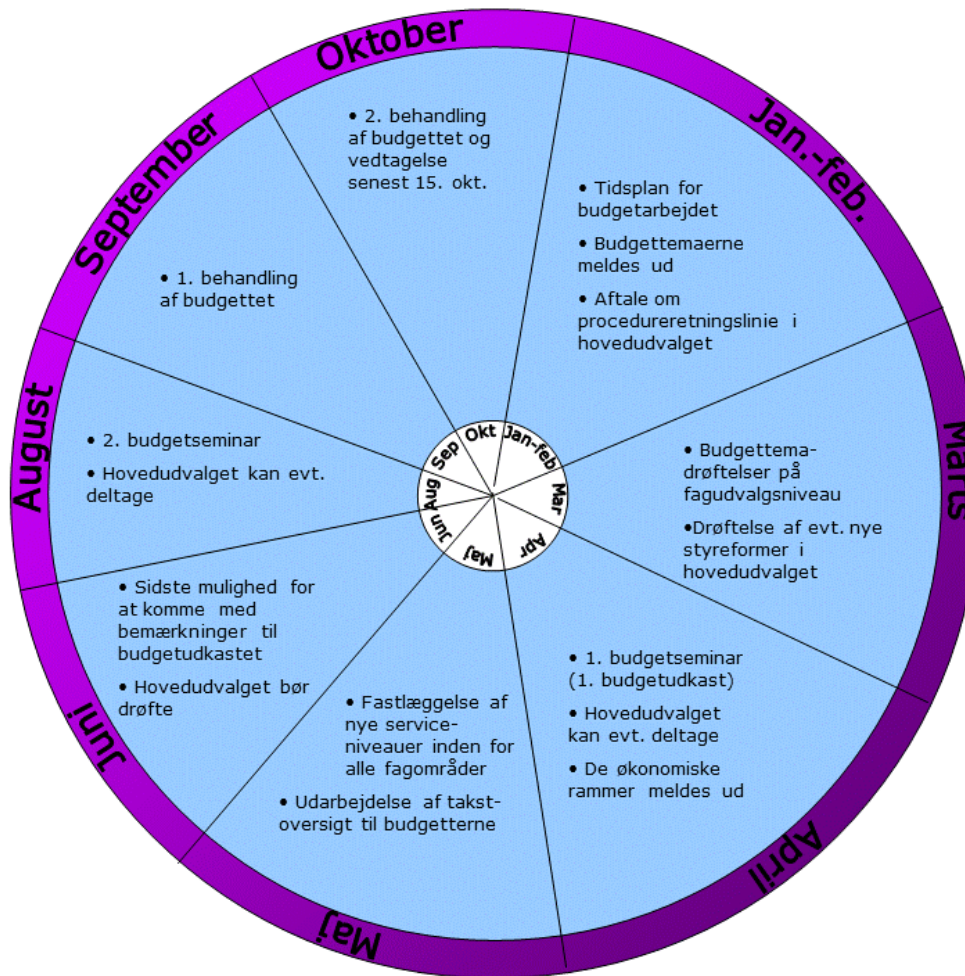
Ledelsen

MED



**Hvor bør MED
komme ind?**

Årshjul



Fælles afsæt ... før

- Balancen – fælles billede med ledelsen af kommunens eller regionens økonomi ?
- Udfordringer – fælles billede med ledelsen af hvilke konkrete udfordringer kommunen eller regionen står overfor?
- Muligheder – fælles billede med ledelsen af hvilke konkrete muligheder kommunen eller regionen har?
- Hvilke betydning har det for vores målsætning?

Brændende platform – og baglandet



Under ...

- Hvordan bringer vi de gode løsninger i spil?
- Er der tid til at inddrage de lokale MED?
- Kan vi handle hurtigt og kompetent nok?
- Hvordan er forhandlingsklimaet?
- Hvordan får vi overblik over konsekvenserne for arbejds- og personaleforhold?
- Hvor langt vil vi gå med at "tage ansvar"?
- Hvad siger vores bagland?
- Hvad siger vores målsætning?

Efter vedtagelsen ... implementering

- Kan lokale MED bringer gode løsninger på bordet?
- Hvordan inddrages medarbejderne?
- Kender vi spilrummet for de lokale ledelser?
- Har de lokale MED en klar målsætning med deres budgetarbejde?

Anbefalinger

- Få optimerede de pligtige retningslinier for budgetbehandling (§ 8 stk. 3).
- Brug mødet med den politiske ledelse om budgettet strategisk (§ 9 stk. 3).
- Aftal også et årligt møde med den politiske ledelse om spørgsmål, som ikke er om økonomi.

Opgave

- Juster målsætning

Drøft på baggrund af målsætningen hvad kan gøre

- før?
- under?
- efter?

Pointen er ...



Og husk

Mulighed for indflydelse handler om mindst 4 ting:

- Autorisation – egen og andres
- Adgang – hvornår og hvem
- Forståelse – kompetencer og viden
- Værdi for modparten – perspektiv og løsninger