



Nye muligheder for MED? Hvad vil ledelsen med MED?

MED-konference d. 23. november 2016

Hvem er vi og hvor kommer vi fra?



- Charlotte Scheppan, direktør for Voksen-, sundheds- og personaleområdet i Haderslev Kommune siden 2006. Sygeplejerske, erhvervsdiplom, MPA m.v.

Hvem er vi og hvor kommer vi fra?



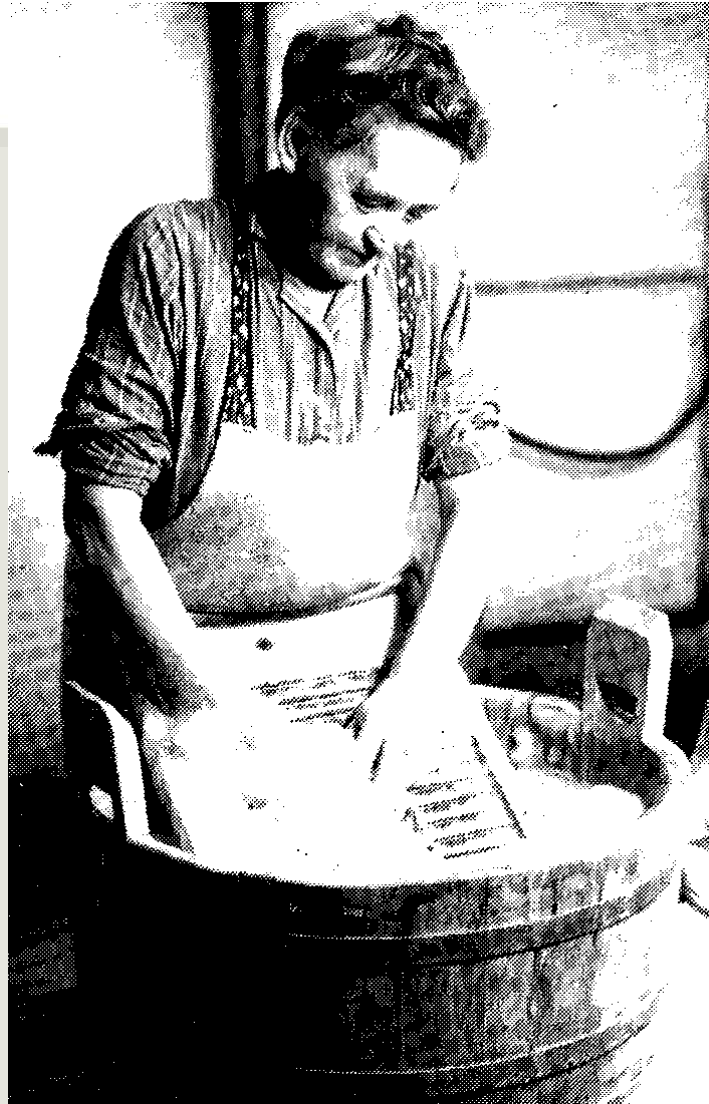
- Ledere og medarbejdere skal kende, anerkende og have respekt for den kommunale fagorganisatoriske og ledelsesfaglige historie
- Hvad er baggrunden for, at de faglige organisationer kan føle sig nødsaget til at trække 'det gamle kort' om ret og pligt?
- Hvorfor reagerer nogle ledere forsvarspræget, når de mødes med krav om forhandling, trusler om arbejdsnedlæggelse m.v.?
- Hvor finder vi svarene?

Hvem er vi og hvor kommer vi fra?



- Fagbevægelsens historie
 - Kampen for arbejdsvilkår, sikkerhed og sundhed
 - Fra hårde vilkår, dårlige lønninger, lange arbejdstider og stor risiko for arbejdsulykker
 - Til organisering, overenskomster, TR-aftaler, arbejdsmiljølov og ferielov
-
- Fra management til leadership
 - Fra styring til ledelse
 - Fra faglig ledelse til helhedsledelse
 - Fra værdibaseret ledelse til Værdibaseret ledelse og samarbejde

Hvem er vi og hvor kommer vi fra?



Hvem er vi og hvor kommer vi fra?



Hvilken udvikling ser ledelsen?

- Vi er gået fra Samarbejds- og Sikkerhedsudvalg til MED-udvalg
- Vi taler ikke længere om en A- og en B-side, men om et MED-udvalg og (sat på spidsen) om medarbejder- og lederside
- Vi hænger vores respektive kasketter uden for døren, inden vi går til et MED-møde
- Vi drøfter alle sager og har droppet 'høring' og 'orientering'

Hvilke udfordringer og muligheder giver udviklingen for medarbejderindflydelsen?

- Når samarbejdsrummet påvirkes fagpolitisk/politisk
- Når en faglig organisation kun ønsker at mødes med politikere – f.eks. Fordi en landspolitisk konflikt fylder den lokale 'sendeflade'
- Når der 'over night' varsles arbejdsnedlæggelse
- Når dagsordenen bliver sat ud fra enkeltsager fra en skole eller fra hjemmeplejen
- Når medarbejderne indbyrdes har forskellige dagsordener
- Når MED bliver et tungt, bureaukratisk system

Hvilke udfordringer og muligheder giver udviklingen for medarbejderindflydelsen?



- Mulighederne er uendelige, når vi vil dialogen og vores fælles arbejdsplads 😊
- MED-aftale ikke kun Medindflydelse og Medinddragelse – men også Medansvar
- Indsatser om Det sociale kapitel/kerneopgaven
 - Sund på arbejde
 - Udvikling af selve MED-arbejdet
 - Drøftelse af hvordan MED bliver en støtte i at gøre beslutninger virkelige

Hvordan kan MED understøtte ledelsen og udviklingen af kommunen? Og modsat....?

Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar for Haderslev Kommune 2016



Hvordan kan MED understøtte ledelsen og udviklingen af kommunen? Og modsat....?



Værdibaseret ledelse og samarbejde



Frihed til forskel
Værdibaseret ledelse og samarbejde
Haderslev Kommune



Værdibaseret Ledelse og Samarbejde Frihed til forskel...



Meningen – også i en MED-organisation:

at man *finder fælles forståelse* ud fra fælles holdninger og værdier, der vil kunne fungere som pejlemærker for ledere og medarbejderne, både mht at træffe de beslutninger, der er nødvendige for at *løse kerneopgaven*, og mht at *skabe den bedst mulige samarbejdskultur*...

Værdibaseret Ledelse og Samarbejde Frihed til forskel...



Et par forventninger...

Værdibaseret ledelse (og samarbejde):

- at man *som leder* tror på sine medarbejdere og angiver retning og sørger for ressourcer – og giver frihed og ansvar til at handle derefter
- medledelse frem for magtledelse (mening mere end mål)
- at lede mere gennem spørgsmål end gennem svar

Værdibaseret Ledelse og Samarbejde Frihed til forskel...



Et par forventninger...

Værdibaseret (ledelse og) samarbejde:

- at man *som medarbejder* bringer sig selv i spil – med faglighed, holdninger og ressourcer
- at bruge den frihed, der er givet til at handle med udgangspunkt i fælles forståelse af kerneopgave/værdier og den retning, der er angivet...
- at man (også) giver kollegaer frihed til at blive behandlet efter individuelle behov...

Værdibaseret Ledelse og Samarbejde Frihed til forskel...



”Den åbenhed, som vi bør udvise over for andre meninger, skal vi huske også at vise over for andre mennesker, helt uanset om de giver sig til kende eller forholder sig tavse. For det er ikke enhver givet let at finde ord og dermed blive hørt. De fleste mennesker har så meget mere i sig, end vi forestiller os; det berigende ved samtale er jo, at vi får øre for de mange forskellige klange, som ethvert menneske rummer. Mange spændinger i dagens samfund stammer måske netop fra de samtaler, som aldrig finder sted.”

Dronning Margrethe II, Nytårstale 2003

- Dronningen kunne lige så godt have sagt: Mange af de spændinger og samarbejdsproblemer der er på arbejdspladserne i de danske kommuner, stammer måske netop fra de samtaler, som aldrig finder sted – der hvor man ikke finder ind på midtbanen og fastholder at vi er i dialog!

MED og magt – et debattema til MED

- Hvem har magten på en arbejdsplads?
- Hvem har magten i et MED-udvalg?
- Den formelle magt, den reelle magt, den relationelle magt

Tak for opmærksomheden