



## Værktøj skal få tilliden til at gro fra dit samarbejdsudvalg

OAO har lavet et værktøj med 14 spørgsmål, der kan drøftes i samarbejdsudvalget. Med disse drøftelser kan I starte arbejdet med at få tilliden til at gro på jeres arbejdsplads.

### Tillidsreformen handler om jer

OAO har sammen med regeringen, KL, Danske Regioner, FTF og Akademikerne aftalt syv principper, der skal lede arbejdet med tillid på de offentlige arbejdspladser.

Målet er at øge tilliden og samarbejdet om opgaverne mellem ledere og medarbejdere. Hvis alle på jeres arbejdsplads sammen kæmper for at udnytte jeres ressourcer og forskellige fagligheder bedst muligt, kan I bedre løse opgaverne.

Tillidsreformen er særlig, da den sætter de enkelte arbejdspladser i centrum. Det er en fælles opgave for ledere og medarbejdere at forvandle Tillidsreformen til praksis på arbejdspladsen.

### Sæt tillid på dagsordenen i SU

Samarbejdsudvalget skal finde ud af, hvordan I kan udnytte tillidsreformen på jeres arbejdsplads.

### Spørgsmål til inspiration

Først skal I drøfte og blive enige om, hvad der er vigtigst at fokusere på hos jer. I kan lade jer inspirere af følgende spørgsmål:

1. Har vores ledere og medarbejdere en fælles forståelse af, hvad kerneopgaven er?

### Bredt samarbejde om at udvikle den offentlige sektor

OAO indgik den 20. juni 2013 sammen med FTF, AC, regeringen, KL og Danske Regioner en aftale om at udvikle den offentlige sektor.

Syv principper skal lede samarbejdet:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunder dokumentation
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation
7. Offentlig service skal inddrage borgerens ressourcer

Læs mere [her](#)

Tillidsreform





# REDSKAB:

## Tillid i samarbejdsudvalget

2. Har lederne tillid til medarbejderne og vice versa?
3. Er der plads til at komme med nye forslag og ideer?
4. Hvordan involveres medarbejderne i at finde nye metoder, arbejdsgange og måder at løse opgaverne på?
5. Hvor kan vi bruge ressourcerne bedre? Hvad står i vejen? Kan vi gøre noget ved det?
6. Hvad gør andre arbejdspladser for at øge tilliden og samarbejdet? Kan vi besøge dem?

Næste skridt er at drøfte og blive enige om, hvad I vil opnå og hvilke initiativer, I vil tage. I kan lade jer inspirere af følgende spørgsmål:

1. Hvad vil vi opnå med indsatsen?
2. Skal vi tage initiativer, der involverer hele arbejdspladsen?
3. Skal vi lave noget ét sted, vi bagefter kan udbrede til resten af organisationen?
4. Hvordan sikrer vi, at hele organisationen er med på projektet?
5. Kræver forandringerne, at ledere og medarbejdere lærer noget nyt? Hvordan støtter vi op om det?
6. Hvordan involverer og motiverer vi ledere og medarbejdere til at arbejde med tillid?
7. Hvad er samarbejdsudvalgets opgaver?
8. Hvordan følger samarbejdsudvalget op på, om vi når målet med indsatsen?

### I kan arbejde med tillid på flere måder

Vi foreslår fire forskellige tilgange til at arbejde med tillid.

*En indgang er, at samarbejdsudvalget arbejder med kerneopgaven på jeres arbejdsplads. Det handler først*

### Tillid, samarbejde og trivsel

Samarbejdsudvalget har en central rolle i at sikre, at arbejdspladsen har et godt psykisk arbejdsmiljø, som er præget af tillid og samarbejde, og som er med til at skabe rum for faglighed og kvalitet (§ 4).

Samarbejdsudvalget kan for eksempel drøfte:

- Tillid og samarbejde på arbejdspladsen
- Ramme for faglighed og kvalitet i opgavevaretagelsen
- Trivsel og psykisk arbejdsmiljø

Læs hele SU aftalen [her](#)

### Brug andres erfaringer

Alle arbejdspladser behøver ikke at opfinde den samme dybe tallerken.

I kan overveje at invitere en SU-repræsentant fra en arbejdsplads, der har arbejdet med tillid, til at dele deres erfaringer med jer.

Lad dig inspirere af andre [her](#)





# REDSKAB:

## Tillid i samarbejdsudvalget

### Find jeres kerneopgave

Hvis en skole for eksempel definerer deres kerneopgave som "undervisning", er det kun lærerne, der kan bidrage. Er kerneopgaven i stedet "læring" kan pedellen, sekretæren og rengøringsassistenten samarbejde med lærerne om at løse kerneopgaven. Læring kræver nemlig ikke kun undervisning, men også gode fysiske rammer, planlagte skemaer osv.

og fremmest om at I får sat ord på, hvad jeres arbejdsplads er sat i verden for – hvilken forskel, den gør for borgerne. Kerneopgaven skal altså være fælles for alle arbejdspladsens faggrupper. Herefter, når I på arbejdspladsen er enige om en fælles kerneopgave, kan I begynde at drøfte om jeres arbejdsgange og metoder er de bedste til at løse kerneopgaven, eller om I med fordel kan gøre noget nyt.

*En anden indgang er at involvere medarbejderne i at finde smartere arbejdsgange og bedre måder at løse opgaverne eller samarbejde på. Her handler det om at motivere og invitere medarbejderne til at komme med ideer og forslag. I skal udvise tillid til medarbejderne og overbevise dem om, at deres ideer er velkomne, og vise at de bliver taget seriøst. Derudover skal der være nogle personer til at tage imod ideerne. De skal kvalificere og behandle dem og få dem ført ud i livet.*

*En tredje indgang er at afskaffe overflødige og bøvlede regler, procedurer og dokumentation. I skal spørge jer selv og hinanden om, hvilke regler der øger arbejdets kvalitet, og hvilke regler der hører til kategorien 'unødvendig kontrol'. Medarbejdere og ledere skal bruge deres faglighed og erfaringer til at skabe resultater for borgerne frem for at bruge tid på at opfylde bestemte regler eller procedurer.*

### Ideerne var der - de skulle bare sættes fri

Ideklinikken i Region Nordjylland opmuntrer medarbejderne til at tænke innovativt og hjælper dem med at udvikle konkrete ideer.

Ansatte og andre i Region Nordjylland kan henvende sig og få hjælp til at komme videre med en idé, der kan forbedre og forandre arbejdsgangene på sygehusene.

Flere ideer er blevet til patenter og produkter, som gør hverdagen lettere for både personale og patienter.

Læs mere [her](#)

Tillidsreform





# REDSKAB:

## Tillid i samarbejdsudvalget

En fjerde indgang er at bruge arbejdspladsens trivselsundersøgelse til at finde ud af, hvor der er behov for at styrke tilliden og samarbejdet om opgaverne. Trivsel er i høj grad båret af tilliden og samarbejdet mellem medarbejderne, mellem ledere og medarbejdere og mellem forskellige faggrupper.

Trivselsundersøgelsen gennemføres hvert tredje år og kan vise, hvor I kan sætte ind, så medarbejderne kan løse opgaverne bedre.

Alle fire indgange handler om at øge samarbejdet og tilliden på arbejdspladsen. Der kan være mange andre indgange. Resultaterne af succesfulde tiltag kan blandt andet være kvalitet i arbejdet, bedre trivsel og en mere sund økonomi. Læs mere om, hvordan andre arbejdspladser har gjort her. ■

### Væk med bøvlet

Borgere og medarbejdere i Holbæk har siden juni kunne "melde" bøvlende regler og bureaukrati til kommunen.

Med kampagnen "Væk Med Bøvlet" opfordrer kommunen alle til at melde ind med historier om unødvendigt bøvl.

Meldingerne giver kommunen ideer og forslag til løsninger på hverdagens knaster ude på arbejdspladserne.

Læs mere [her](#)

### Udviklingsforløb drevet af medarbejderne

På University College Lillebælt oplever HK'ere, 3F'ere og andre i stabsfunktionen det som et pres, at de skal øge kvaliteten for færre midler.

Samarbejdsudvalget har vedtaget et udviklingsforløb, hvor medarbejderne skaber mere effektive arbejdsprocesser og mere kvalitet og trivsel på arbejdspladsen.

Læs mere [her](#)

