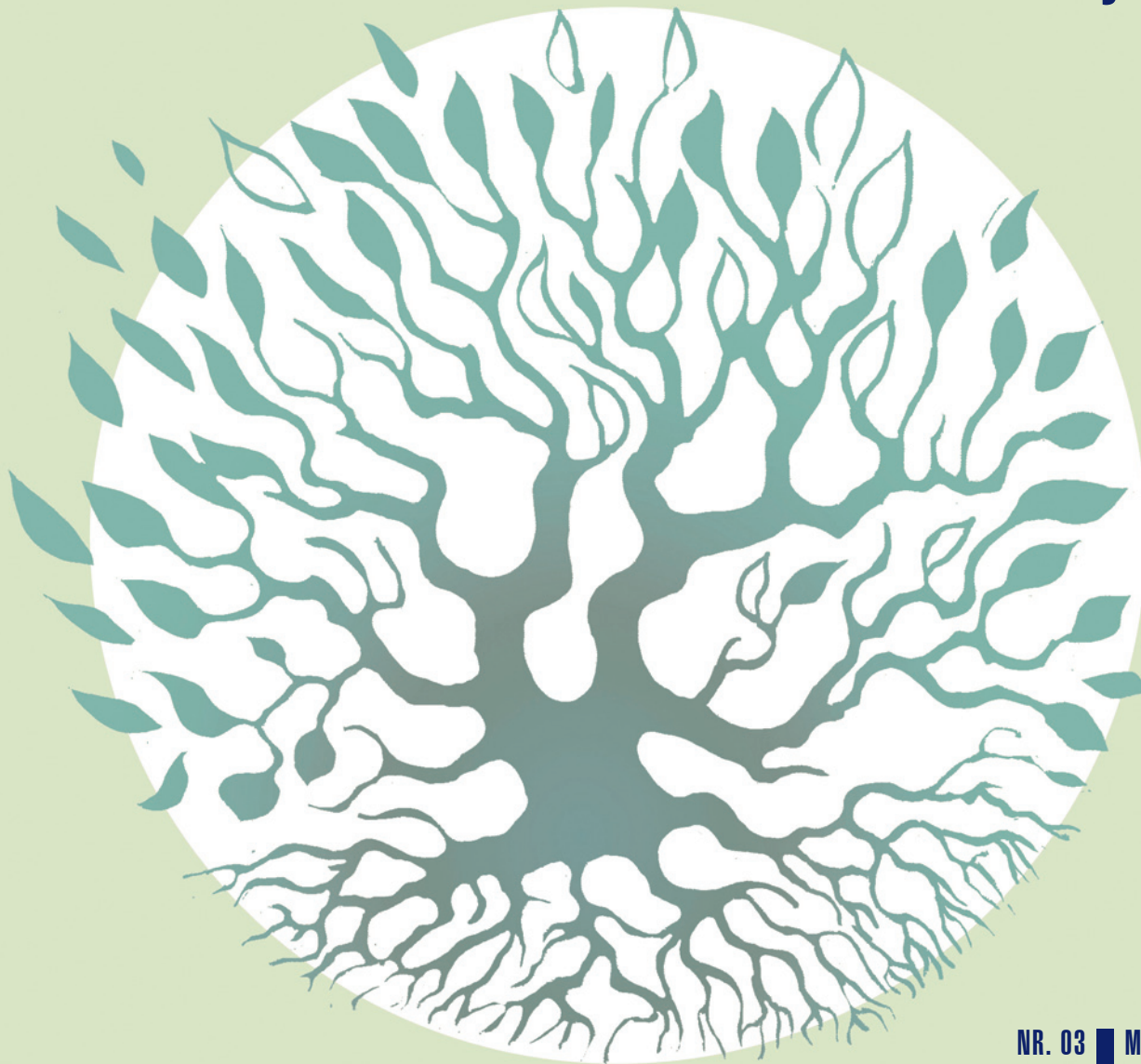


KOMPETENCEUDVIKLING

- af MED-samarbejdet



NR. 03 | MARTS 2008

Nyhedsbrev fra KTO & KL

KOMPETENCEUDVIKLING

NR. 03 marts 2008

Udgiver

KL & KTO
Mikkel Haarder & Tine Weber
Lars Daugaard

Redaktion & tekst

Hans-Henrik Grieger



www.ambios.dk, tlf. 7022 2530

Layout & tegninger

Karoline Kalsø
www.kalsole.dk

Tryk

Uberkant A/S

ISBN

87-91794-06-4

Oplag

3.000

Download

www.personaleweb.dk/kompetence3
www.lederweb.dk/kompetence3



INDHOLD

INTRO 1

TEMA 1: Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF)

Ny æra for samarbejdet 2
Reportage: MED-struktur i Ballerup Kommune – PUF temadag 7
Reportage: PUF temadag om arbejdsmiljø 2007-2010 8
Det kan en MED-underviser 11

TEMA 2: Behovet for kompetenceudvikling

De tre politiske reformer 12
Kvalitetsreformen stiller nye krav til kompetenceudvikling af MED . 20

INSPIRATION

Uddannelse for MED- og SU-undervisere 10
Arbejdsbetinget stress 15
Kvalitet i fællesskab 19

3 SKARPE spredt i bladet

Dennis Kristensen, formand, FOA - Fag og Arbejde
Bo Rasmussen, kommunaldirektør, Albertslund Kommune
Jørgen Holst, sekretariatschef, KTO
Peter Bramsnæs, løndirektør, KL
Signe Friberg, forhandlingsdirektør, Danske Regioner



INTRO

"Kompetenceudvikling af MED-samarbejdet" er det tredje nyhedsmagasin fra KL og KTO om kompetenceudvikling i kommunerne. I magasinet kommer centrale aktører på kompetenceudviklingsområdet med deres indfaldsvinkel til emnet 'Kompetenceudvikling af MED-samarbejdet' (MED står for rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse). Intentionen med magasinet er at skabe inspiration og debat til et fortsat stigende engagement omkring kompetenceudviklingen af kommunernes MED-udvalg. I magasinet diskuteres holdninger og udviklingsområder for MED-udvalgene – mere end der præsenteres deciderede opskrifter på god kompetenceudvikling. Således får du også serveret klare holdninger til fremtidige udviklingsområder, når fem centrale politisk valgte topembedsmænd svarer på magasinet "Tre skarpe" spørgsmål om MED.

Nyhedsmagasinet behandler to centrale temaer om MED-udvalgene og MED. Første tema sætter fokus på, hvordan kommunerne kan bruge PUF – Parternes Uddannelsesfællesskab – og andet tema sætter fokus på, hvilke udfordringer kommunernes MED-udvalg står over for.

TEMA 1: PUF

I magasinet første tema præsenteres tankerne bag parternes eget svar på

at opfylde MED-samarbejdets kompetenceudviklingsbehov, nemlig PUF. Parterne har sat PUF akademiet i verden for netop at opfylde nogle af de udviklingsbehov, der opstår i kølvandet på de store reformer, som den kommunale verden i øjeblikket oplever.

Men hvem er PUF? Hvad kan de? Hvad er PUF's vision, og hvad kan kommunerne få ud af at bruge PUF som udviklingspartner?

Det er nogle af spørgsmålene, der gives svar på i magasinet.

TEMA 2: HVAD ER BEHOVET?

I magasinet andet tema sættes der fokus på reformernes betydning for MED-udvalgene. For hvad er det for et kompetenceudviklingsbehov, MED-udvalgene og MED-samarbejdet står over for? Et centralt spørgsmål er, hvilket behov MED-udvalgene skal opfylde i dag. Har reformerne ændret ved MED-udvalgenes udfordringer? Giver de ændrede rammer, krav og opgaver kommunernes MED-udvalg nye opgaver og udfordringer? Eller er der tværtom skabt en enestående chance for, at MED-udvalgene som aldrig før kan skabe nye strukturer, traditioner og politikker i det personalepolitiske samarbejde?

God læselyst
KTO og KL



TEMA I: PARTERNES UDDANNELSESFÆLLESSKAB (PUF)

I 2006 iværksatte PUF's bestyrelse et udviklingsprojekt om den fremtidige MED-uddannelse. Her blev optegnet forskellige scenarier for, hvordan parternes fremtidige centrale uddannelsesinitiativer skulle bygges op. Dialogprocessen bag udviklingsprojektet anbefalede oprettelsen af et akademi, som PUF's bestyrelse har valgt at etablere. PUF består i dag således af såvel de fælles uddannelser vedrørende MED og arbejdsmiljø som et akademi. Aktiviteterne i både de fælles uddannelser og i akademiet er karakteriseret ved at være et skabende, ambitiøst, professionelt undervisningsmiljø, hvor undervisning, temadage og efteruddannelsesaktiviteter sker i et tæt samarbejde med kunden, den enkelte kommune eller region. Men PUF går længere end et kundeforhold. Der er tale om et reelt partnerskab med regionernes og kommunernes egne MED-undervisere.

Men hvordan er PUF opbygget? Hvilke argumenter ligger der bag akademitanken? Hvad gemmer der sig bag parternes ønske om et så ambitiøst, centralt initieret uddannelsesinitiativ? Hvem underviser på uddannelserne? Og hvad karakteriserer en klassisk MED-underviser? Disse og andre spørgsmål om PUF søger vi i dette magasins første tema at give svar på.

NY ÆRA FOR SAMARBEJDET

PUF ser dialog med kommuner og regioner som en forudsætning for at kunne udvikle uddannelser, der matcher behovene inden for MED-området.

Samarbejde som bærende kultur, mangfoldighed og et højt ambitionsniveau er kodeord for de indtryk, Ulla Bertelsen har fra sine besøg i landets kommuner og regioner. Ifølge direktøren for Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) har man mange steder benyttet strukturreformen til at give samarbejdet i MED et løft. Hun er imponeret over den indsats, der udfoldes.

Siden Ulla Bertelsen blev ansat som direktør for PUF, har hun lagt vægt på at etablere dialog med ledere og medarbejdere i hele landet:

"Det er naturligt og nødvendigt for

mig at være i dialog med parterne lokalt og lytte til deres ønsker og behov. Der er megen inspiration at hente!", siger direktøren, som siden 1. januar 2007 har stået i spidsen for et samarbejde mellem KTO, KL og Danske Regioner om at udvikle og gennemføre en række fælles uddannelser og temadage for medlemmer af MED- og sikkerhedsudvalg.

Hun understreger, at dialogen er en forudsætning for at have fingeren på pulsen. Den giver inspiration til at udvikle nye tilbud om uddannelsesaktiviteter, der kan matche behovene både nu og i årene fremover.

SAMARBEJDE SOM BÆRENDE KULTUR

Når Ulla Bertelsen besøger landets kommuner, mærker hun tydeligt, at MED-udvalg opfattes som strategisk vigtige fora. En af virkningerne af opgave- og strukturreformen er, at samarbejdet i MED har fået et løft. Man kan sige, at reformen er med til at indvarsle en ny æra for samarbejdet.

Det er karakteristisk, at mange kommuner lægger vægt på at præcisere deres værdigrundlag og formålet med deres MED-aftale.

Parterne lægger i dag vægt på samarbejde og fælles kurs til forskel fra



tidligere, hvor fokus på interessermod-sætninger til en vis grad var fremher-skende.

Værdibaseret ledelse er sammen med et tillidsfuldt og gensidigt forpligtende samarbejde en forudsætning for at udvikle attraktive arbejdspladser. Det skal medvirke til at skabe engagement og sikre udvikling af kvalitet og effektivitet i kommunens ydelser.

Spaltepladsen giver her ikke mulighed for at nævne alle de gode aftaler, men en lang række kommuner har i deres MED-aftaler eksplicit fokus på ovennævnte forhold. Alle MED-aftaler kan ses på www.personaleweb.dk, hvor der er et Danmarks-kort for MED-aftaler i kommunerne. Inspirerende læsning!

MANGFOLDIGHED

Selv om Danmark er et lille land, er der betydelige forskelle mellem kommunerne med hensyn til visioner, værdigrundlag, strategi, personalepolitik m.v. Disse forskelle kommer til udtryk i de lokale MED-aftaler, i struktur og i uddannelsesplaner. En kommunes MED-struktur er bemærkelsesværdig ved kun at have to niveauer, mens andre har tre eller fem niveauer.

I mange af de nye MED-aftaler er der arbejdet meget målrettet med integration af arbejdsmiljøarbejdet.

I en kommune har man således valgt at ansætte en MED-konsulent, der har til opgave at yde bistand til kommunens MED-udvalg. Listen af særlige initiativer i forhold til MED er lang.

HØJT AMBITIONSNIVEAU

Den bevågenhed, som MED er udsat for, er et udtryk for de høje forventninger til samarbejdet fremover. En af de kommunale HR-chefer Ulla Bertelsen, har mødt på sin vej, udtrykker det sådan: "Samarbejdet i MED bliver om-drejningspunktet for organisationens

succes." Det er en oplevelse som Ulla Bertelsen møder i mange kommunale HR-afdelinger.

Generelt vurderer både ledere og medarbejdere, at samarbejde og arbejdsmiljøarbejdet bliver afgørende for at fastholde og rekruttere medarbejdere. Det ses som en del af de aktiviteter, en kommune eller region kan 'brande' sig på som en attraktiv arbejdsplads.

Deltagerne i samarbejdet i MED skal være med til at bære kvalitetsreform,

PUF

Parternes Uddannelsesfællesskab – synergi i den personalepolitiske indsats

KL, Danske Regioner og KTO sætter med PUF turbo på den personalepolitiske indsats. Godt samarbejde og arbejdsmiljø bliver afgørende for kommunernes og regionernes evne til at fastholde og rekruttere medarbejdere i de kommende år. PUF skal være med til at udvikle attraktive arbejdspladser.

Allerede i 1997 indledte parterne et samarbejde om arbejdsmiljøuddannelsen. Initiativet blev en solid succes, og i 2003 blev samarbejdet udvidet med MED-uddannelserne og en række andre kursusaktiviteter.

I dag har parterne etableret et på europæisk plan unikt samarbejde. PUF er landets største udbyder af arbejdsmiljøuddannelser til kommuner og regioner, og efterspørgslen vokser støt.

Samarbejdet i MED og SU har i de seneste år fået øget strategisk betydning som omdrejningspunkt for udvikling og omstilling, og det skærper kravene til kompetenceudvikling. For at styrke kompetenceudviklingen etablerede parterne i 2007 PUF akademiet, hvor kommuner og regioner blandt andet kan få uddannet egne medarbejdere som MED-undervisere.

PUF giver synergi i den personalepolitiske indsats og understøtter samarbejde og arbejdsmiljø. Det mærkes i sidste ende hos modtageren af de kommunale og regionale serviceydelser i form af engagerede medarbejdere og ledere.





Ulla Bertelsen, PUF: "Medindflydelse, gode samarbejdsrelationer og godt arbejdsmiljø er afgørende for at fastholde og tiltrække medarbejdere i kommuner og regioner. Hertil kommer, at det er en forudsætning for at udvikle kvalitet og effektivitet i de kommunale ydelser. Derfor er kompetenceudvikling af medlemmerne af MED-udvalg central!"

arbejdsmiljøreform, det fortsatte arbejde med strukturreformen og arbejdet med omstilling og udvikling af den offentlige sektor igennem. De bliver centrale medspillere i forhold til at omsætte kommunens strategi, mål, personalepolitik og overordnede beslutninger til konkret virkelighed og hverdag på den enkelte arbejdsplads.

Disse udfordringer stiller høje krav til deltagerne i samarbejdet. Derfor er kompetenceudvikling af medlemmerne af MED-udvalg central.

PUF KLÆDER MED-UDVALG PÅ TIL AT HÅNDBERE DE NYE KRAV

Arbejdet med de nye MED-aftaler har haft stor bevågenhed hos både ledelse og medarbejderrepræsentanter. Det samme gælder udvikling og gennemførelse af skræddersyede eller organisationstilpassede uddannelsesforløb.

For at honorere behovene, og forventningerne til uddannelse og inspiration på området, har PUF oprettet et akademi, der giver kommuner og regioner mulighed for at få uddannet egne medarbejdere til kompetente og professionelle MED-undervisere.

PUF'S UNDERVISERKORPS

PUF har et landsdækkende korps af engagerede og kompetente undervisere. Underviserne er ledere og medarbejdere ansat i eller med baggrund i en kommune eller region. Det bered-

skab er der bud efter nu! PUF-undervisere har langt ind i 2008 kalenderen fuld af opgaver overalt i landet, hvor de afholder MED- og arbejdsmiljøuddannelser og skræddersyede temadage. Altid med fokus på at inddrage lokale forhold i undervisningen, så den bliver så nærværende og lærerig som muligt (se fx side 15).

PUF AKADEMI

Hertil kommer, at PUF fra 1. januar 2007 har etableret et akademi. Her kan kommuner og regioner få uddannet egne MED-undervisere, efter at disse er udpeget af kommunens eller regionens hovedudvalg (Se fx side 20). På akademiet får underviserne en grundlæggende underviseruddannelse og adgang til netværk, videndeling samt faglig og pædagogisk opkvalificering sammen med PUF's underviserkorps.

PUF udbyder på akademiet også kurser, temadage og konferencer om aktuelle emner, som er relevante for både undervisere, medlemmer af MED- og sikkerhedsudvalg samt HR-, arbejdsmiljøchefer og konsulenter. Akademiet er kort sagt et rigtig godt tilbud om faglig og pædagogisk opkvalificering, videndeling og erfaringsudveksling inden for de specifikke områder i MED-samarbejdet.

Allerede nu har PUF akademiet haft et halvt hundrede medarbejdere og ledere gennem underviseruddannelsen.



Uddannelsen har generelt fået en meget positiv modtagelse, og Ulla Bertelsen forventer, at akademiet inden for de næste år vil uddanne et par hundrede undervisere.

De nye undervisere kommer både fra de store driftsområder som ældreområdet, børn og unge og fra den centrale forvaltning. Det er tydeligt, at kommuner og regioner lægger vægt på en god spredning, så undervisere er folk, der har 'fingrene nede i bolledejen' til hverdag.

VIGTIGT AT UDDANNE EGNE UNDERVISERE

Som det ses i MED-aftalerne, er der fokus på kommunens egne visioner,

PORTRÆT

Ulla Bertelsen er 52 år.

Tidligere job:

Århus Kommune i fire forskellige forvaltningsområder. Heraf 15 år i lederstillinger. Centerleder ved COK (Center for Offentlig Kompetenceudvikling). Udviklingsdirektør i en privat konsulentvirksomhed.

Ambition:

Det er Ulla Bertelsens ambition, at:

- kommuner og regioner skal opleve PUF's uddannelsesaktiviteter som centrale i forhold til at udvikle og fastholde samarbejde som den bærende kultur i kommunen. En kultur, der skaber arbejdsglæde, trivsel og resultater!
- ledere og medarbejdere, som deltager i PUF's uddannelsesaktiviteter, oplever en kvalificering af deres samarbejde og et styrket engagement i forhold til MED. Der må gerne blive rift om pladserne i udvalgene!
- PUF akademiet udvikler sig til at være et attraktivt mødested og forum for uddannelse for både undervisere og andre, der arbejder med organisation, samarbejde og arbejdsmiljø.

1. Hvad er dit væsentligste argument for, at MED-samarbejdet skal udvikles netop nu?

Vi står over for store udfordringer til velfærdssamfundet og til den offentlige sektor. De ansatte skal på banen med deres ekspertise om levering af velfærd og service i dagligdagen. Det handler om at udvikle kvalitet i takt med velstanden, om at skaffe tid til at udføre godt arbejde, om at skaffe arbejdskraft nok og om at skabe spændende, udfordrende og udviklende job. MED-systemet skaber rammer for, at de ansattes ekspertise omsættes til forandringer i praksis.

2. Hvad betyder reformerne for MED-samarbejdet?

Kommunalreformen gav en mulighed for at stille spørgsmålet, "hvorfor gør vi tingene på den måde?" Velfærdsaftalen endte mest som finansiering og ikke som den reform, der for alvor satte fremtidens udvikling af velfærds- og serviceydelse i centrum. Kvalitetsreformen kan måske i stedet få den rolle og give kampen om velfærdsdagsordenen mere perspektiv.

3. Hvad er MED-udvalgenes vigtigste opgave i fremtiden?

MED-systemets største udfordring er todelt. Det skal både sikre personalets samlede indflydelse på kommuner og regioner under forandring og samtidig sikre den enkelte ansatte størst mulig indflydelse på egen arbejdsituation og arbejdsindhold. Særligt den sidste del vil blive MED-systemets største udfordring, når støvet efter de ind i mellem alt for hastigt gennemførte reformer begynder at lægge sig.



Dennis Kristensen
formand for FOA



”VI KOMMER TIL AT SE ET NUANCERET BILLEDE, HVOR NOGLE KOMMUNER ANVENDER PUF’S UNDERVISERKORPS, ANDRE UDDANNER EGNE UNDERVISERE, OG ANDRE IGEN VÆLGER AT ANVENDE ET MIKS.”

– Ulla Bertelsen, direktør for PUF

værdier, indsatsområder og personalepolitik. Derfor er det vigtigt, at underviseren har et indgående kendskab til eksempelvis de værdier, som organisationen ønsker at arbejde efter. Det har stor betydning, at underviseren har kommunen ’inde under huden’ og i undervisningen ubesværet kan foretage kobling til lokale forhold:

”Ikke alle kommuner vælger at uddan-

ne egne undervisere med det samme. Jeg tror, vi kommer til at se et meget nuanceret billede, hvor nogle kommuner vælger fortsat at anvende PUF’s centrale underviserkorps, mens andre uddanner egne undervisere, og andre igen vælger at anvende et mix af PUF’s undervisere og egne lokale undervisere. Her ser vi endnu et udtryk for kommunernes mangfoldighed,” udtaler Ulla Bertelsen, direktør for PUF.

NYE INITIATIVER

Ulla Bertelsen oplever helt konkret et behov for nye uddannelsesaktiviteter, der klæder medlemmerne af MED-udvalg på til at arbejde systematisk med aftalen om kompetenceudvikling, seniorpolitik, stressprotokollatet og arbejdsmiljø bredt betragtet.

Mere overordnet er der behov for uddannelsesaktiviteter, der kan styrke den fælles forståelse hos MED-udvalg for kommunens vilkår og strategi. Det drejer sig bl.a. om ledelses- og styringsformer og økonomi. ■

1. Hvad er dit væsentligste argument for, at MED-samarbejdet skal udvikles netop nu?

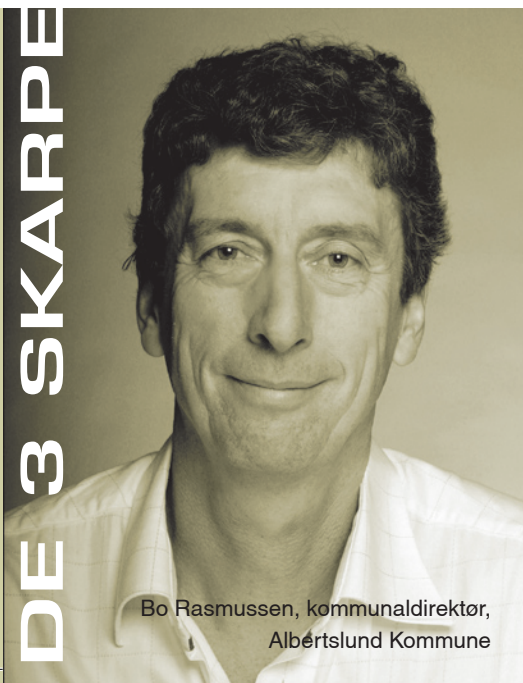
Der sker i øjeblikket store forandringer i de offentlige organisationer. Samarbejdsorganisationen skal tilpasses den ændrede praksis, og det er helt nødvendigt, at ledelse og medarbejdere i dialog finder frem til de bedste måder at gøre tingene på. Derfor er det også vigtigt, at medarbejderrepræsentanterne på forpligtende vis går ind i det nye rum for udvikling og beslutning. Fra klassisk reaktiv tænkning til proaktiv tænkning, og her er MED et velegnet forum som ramme for den forpligtende dialog.

2. Hvad betyder reformerne for MED-samarbejdet?

At alle gode kræfter lægger hovederne i blød for at finde de løsninger, der kan indfri kravet om mere service til borgerne for færre penge. Og at man som deltager i de forpligtende samarbejder melder sig ind i kampen ud fra en intention om at finde en god løsning.

3. Hvad er MED-udvalgenes vigtigste opgave i fremtiden?

Det er at sikre en udvikling af landets arbejdspladser som attraktive og effektive. Naturligvis samtidig med at de klassiske emner som løn og arbejdssikkerhed ikke tilside-sættes. MED-repræsentanterne skal i tæt dialog med ledelsen kridte banen op for den kommende udvikling og tage medansvar for den nødvendige udvikling af organisationen.



Bo Rasmussen, kommunaldirektør,
Albertslund Kommune



MED-STRUKTUR I BALLERUP KOMMUNE – PUF TEMADAG

Alle kommuner har af KL/KTO i 2007 fået tilbudt muligheden om en gratis temadag for MED afholdt af PUF. Nyhedsmagasinet om kompetenceudvikling var taget til Ballerup Kommune, som havde valgt at sige ja tak



til tilbuddet. 200 kommunale MED-repræsentanter fylder meget – også selvom det er downtown Ballerup i Tapetens store, flotte sal. Ballerup Kommune havde sat overskriften 'Det gode og betydningsfulde møde i MED'. Arbejdet med at skabe produktive og meningsfulde møder er netop et af PUF's kerneområder.

Efter fire inspirerende oplæg og en del summemøder og dialog med oplægsholderne gik de 200 MED-repræsentanter til konkretiseringen af hvilke refleksioner, nye muligheder og diskussioner, de hver især skulle tilbage at arbejde videre med i det enkelte MED-udvalg.

Ballerup Kommune havde valgt at lægge alle kræfter i og tage imod KL/KTOs tilbud om en temadag arrangeret af PUF. En af konsulenterne fra HR-afdelingen udtaler om dagen:

“Der er ingen tvivl om, at ideen om et fælles fodslag mellem de forskellige samarbejdsudvalg er god. PUF's temadag viste, at der i en sammensat region er stor forskel på den bagage, de forskellige kommunalt ansatte kommer med – denne udfordring skal man huske på, når det gælder kompetenceudvikling af MED-udvalgene.”

*Konsulent Sissen Henningsen,
Ballerup Kommune*

PROGRAM

1. Hvilke opgaver skal vi beskæftige os med?

Kommunaldirektør Anders Agger, Ballerup Kommune lagde ud med en kort præsentation af den nye MED-aftale og hvilke opgaver og krav, der forventes af MED-udvalgene.

2. Hvordan skaber vi i fællesskab møder, som deltagerne oplever som nødvendige og meningsfyldte?

MED-underviser Flemming Ibfeldt kridtede banen op for samarbejdets værdigrundlag og den grundlæggende filosofi bag MED.

3. Anerkendende dialog og erfaringsudveksling

MED-underviser Solveig Haumann satte den anerkendende metode og værdsættende kommunikation ind i rammerne af MED-samarbejdet.

4. Hvordan vil vi samarbejde i de enkelte udvalg?

Arbejds miljøunderviser Lene Lindh satte her prioriteringen af arbejdsmiljø og trivsel som case for, hvordan MED-udvalget får diskuteret mål og retning og skabt tryghed i det gode MED-møde.



PUF TEMADAG OM ARBEJDSMILJØ 2007-2010

PUF havde i forsommeren 2007 skruet tre regionale velbesøgte temadage sammen om det fremtidige kommunale arbejdsmiljø – Nyhedsmagasinet om kompetenceudvikling tog med på en lytter.

7. maj 2007 var det blevet sjællændernes tur til en kombineret PUF-dag i Holte. På programmet stod både en gennemgang af det nyeste på arbejdsmiljøområdet og en "koncentreret indsats i det pædagogiske værksted". Temadagens mål var, at HR-konsulenter, sikkerhedsledere, arbejdsmiljøkonsulenter, organisationskonsulenter og arbejdsmiljø-chefer skulle arbejde med at omsætte den faglige ajourføring med arbejdsmiljø til praktisk anvendelig og implementerbar viden.

Udviklingskonsulent Britt Jelsbak fra PUF præsenterede rammerne for temadagen – herunder at alle vidste besked om mål, indhold og metoder i dagens program.

"DET GODE VED TEMADAGEN VAR, AT MAN FIK FORSKELLIGE PERSPEKTIVER OG MODELLER PÅ, HVORDAN MAN KAN ARBEJDE MED ARBEJDSMILJØ OG TRIVSEL."

– Jonas Balslev Andersen, HR-konsulent

Formiddagen bød på et inspirerende oplæg fra specialkonsulent Karoline Klaksvig fra Arbejdstilsynet. Med gennemgang af årsag, indhold og konsekvenser af det nye serviceeftersyn af arbejdsmiljøreformen, var der lagt op til en stor mundfuld for de 35 deltagere.

Efter frokost skulle deltagerne selv trække i arbejdstøjet: "Hvad betyder serviceeftersynet i min kommune? Og hvordan kan vi være på forkant med de ambitioner, der ligger bag serviceeftersynet?" PUF havde sat en af deres erfarne arbejdsmiljø- og MED-undervisere til at få deltagerne til at arbejde i et pædagogisk værksted.

MED-underviser Lars Møldrup, Esbjerg Kommune, fik bragt deltagerne i gang på en motiverende, vedkommende og involverende måde. Det varede ikke længe, før der opstod store diskussioner i såvel de kommuner- som brancheteams, der nu var i gang med at udarbejde materiale til den efterfølgende uddannelsesferni-

"Jeg synes, temadagen var god. For mig var Arbejdstilsynets oplæg kanon-godt. Informationerne kunne jeg direkte tage med og omsætte i mit arbejde."

*Lillian Kamp, arbejdsmarkedskonsulent,
Frederiksberg Kommune*

ering. Deltagerne blev nemlig sat til at omsætte de uddannelsesmæssige konsekvenser af serviceeftersynet til konkrete uddannelsesinitiativer i deres kommune eller branche.

Efter 1½ times koncentreret indsats i den pædagogiske vridemaskine blev de mange uddannelsesindsatser præsenteret af deltagerne. Dagen blev afsluttet med meddelelsen om, at PUF vil udarbejde et fælles idekatalog på baggrund af deltagernes præsentationer over mulige uddannelsesinitiativer i MED-regi.

PUF har i 2007 gennemført og planlagt en række temadage: som spænder over temaerne samarbejde, det gode møde, arbejdsmiljø og uddannelsesopkvalificering.



”Det gode ved PUF’s temadag var, at man fik forskellige perspektiver og modeller på, hvordan man kan arbejde med arbejdsmiljø og trivsel. For os i HR-afdelingen i Høje-Taastrup betød det, at vi fik diskuteret, hvilke muligheder og begrænsninger der var ved de forskellige modeller. Vi har videreudviklet på modellen fra den dag, og har brugt den som koncept til at nedbringe sygefraværet på arbejdspladserne i Høje-Taastrup Kommune.”

*HR-konsulent, Jonas Balslev Andersen,
Høje-Taastrup Kommune*

Hvis samarbejdet er gjort af rette stof, behøver parterne ikke hænge sig i, hvem der har bukserne på ...



UDDANNELSE FOR MED- OG SU-UNDERVISERE

Den nye udfordrende underviseruddannelse på seks dage tager udgangspunkt i de krav og forventninger, som underviserne møder i deres daglige virke fx:

- Teoretisk viden om MED- og SU-uddannelsens kerneområder
- Professionel tilrettelæggelse af MED- og SU-uddannelsens forskellige dele

I løbet af uddannelsen vil erfarne MED- og SU-undervisere give inspiration til, hvordan rollen som MED- og SU-underviser udfyldes bedst muligt.

Underviserne vil få aktuel og relevant viden om, hvordan MED- og SU-systemet fremadrettet kan bidrage positivt til udviklingen af kommunen eller regionen.

Uddannelsesmiljøet bliver desuden et samlingssted for idéudveksling, inspiration og innovation. Det er på underviseruddannelsen, man møder kolleger, der vil være med til at udvikle MED- og SU-tanker og praksis fremover.

HVEM KAN DELTAGE I UNDERVISERUDDANNELSEN?

Alle ledere og medarbejdere fra kommuner og regioner, der er udpeget af kommunens eller regionens hovedudvalg, eller de centrale parter kan deltage i underviseruddannelsen.

Mere information og tilmelding på www.puf.dk

DE 3 SKARPE



Jørgen Holst, sekretariatschef, KTO

1. Hvad er dit væsentligste argument for, at MED-samarbejdet skal udvikles netop nu?

MED-samarbejdet skal udvikles løbende. Lige nu er det vigtigste argument, at MED-samarbejdet skal styrkes, fordi et godt samarbejde er en forudsætning for at skabe attraktive arbejdspladser.

2. Hvad betyder reformerne for MED-samarbejdet?

Både kommunalreformen og kvalitetsreformen betyder, at der er kommet mere fokus på samarbejdssystemets rolle. Vellykkede fusioner sker ikke uden et godt samarbejdssystem. Det samme gælder, når evt. resultater af kvalitetsreformen skal implementeres i kommuner og regioner.

3. Hvad er MED-udvalgenes vigtigste opgave i fremtiden?

Det afhænger blandt andet af, hvilke opgaver overenskomstparterne bliver enige om, at MED-udvalgene skal løse. Lige nu tror jeg på, at MED-udvalgene i nærmeste fremtid kommer til at drøfte, hvordan den enkelte medarbejder kan få mest mulig indflydelse og medbestemmelse på tilrettelæggelsen af sit eget arbejde.



DET KAN EN MED-UNDERVISER

En MED-underviser er blandt andet uddannet i pædagogisk og faglig formidling af MED-tanken, roller og opgaver i MED, kompetenceforhold, værktøjer og metoder, så undervisningen bliver målrettet og skræddersyet til det enkelte udvalg og den konkrete deltagerkreds.

En MED-underviser har:

- omfattende specialisterfaring om MED- og samarbejdssystemet
- bredt kendskab til opgaver og vilkår i kommuner og regioner
- erfaring med organisatorisk omstilling og udvikling
- pædagogiske og procesmæssige kompetencer
- erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i kommuner og regioner

En MED-underviser er:

- trænet i at inspirere deltagerne på MED-uddannelsen til at tænke i processer og problemløsning
- god til at inddrage deltagerne, så undervisningen bliver inspirerende, nærværende og lærerig
- i stand til at tilrettelægge og skræddersy undervisningen, så den tager sit afsæt i den lokale MED-aftale og udfordringerne for det konkrete udvalg
- god til at sikre kobling af undervisningen til deltagerens egen arbejdsplads
- god til at formidle samarbejde og tænkning i helheder



BEHOVET FOR KOMPETENCE-UDVIKLING I MED-SAMARBEJDET

Der stilles store krav til de kommunale arbejdspladser: Borgere og brugere skal opleve kommunens ydelser som velfungerende, professionelle og serviceorienterede. Samtidig skal medarbejdere og ledere opleve de kommunale arbejdspladser som attraktive og udviklende virksomheder, der tilbyder udfordrende arbejdsopgaver.

Kravene om offentlige kvalitetsydelser, og store faglige udfoldelsesmuligheder for medarbejderne, stiller store fordringer til den kommunale samarbejdsstruktur. De kommunale MED-udvalg skal være foran og hele tiden kunne identificere behov, udvikle rammer og politikker samt skabe de optimale vilkår for, at medarbejdere og ledere sammen kan yde borgere, brugere og myndighedsinstitutioner den bedste service.

Det kommunale verdensbillede har over en kortere årrække været påvirket af to store reformer; Strukturreformen og arbejdsmiljøreformerne. De ændringer, der følger i kølvandet på reformerne, har stor betydning for de kommunale arbejdspladser og for MED-udvalgene. Yderligere kan betydningerne af en eventuel kommende kvalitetsreform også forventes at få stor betydning for MED-udvalgene.

I dette andet tema i magasinet sættes fokus på 'Behovet for kompetenceudvikling i MED-samarbejdet'. Vi har talt med en række politikere og topembedsmænd, der dagligt beskæftiger sig med:

DE TRE POLITISKE REFORMER

ARBEJDSMILJØREFORMEN

MED-aftaler betyder, at kommunerne forpligter sig til at opprioritere arbejdsmiljøarbejdet. MED-udvalgene skal kunne håndtere ændringer som udfasning af pligten til at bruge bedriftssundhedstjeneste (BST pligten), rådgivningspåbud fra Arbejdstilsynet, screeninger, smileyordninger og krav om inddragelse af sygefraværet i arbejdsmiljøarbejdet. Med disse krav og muligheder er kompetenceudvikling af MED-udvalgene inden for arbejdsmiljøområdet helt centralt.

STRUKTUREREFORMEN

Veloverstået – eller halvvejs begyndt. Næsten alle nye kommuner har lagt et stort arbejde i af at omgive de nye kommunegrænser med nye MED-aftaler.

Men hvordan kan de nye centrale MED-udvalg være medvirkende til at løfte de store opgaver og udfordringer, der ligger i de nye storkommuner? Hvordan skal den nye MED-struktur bygge videre på de hidtil opnåede resultater?

KVALITETSREFORMEN

Kvalitetsreformen handler fx om målinger af trivsel og sygefraværtsbekæmpelse, om medarbejderindflydelse, ledelse, udvikling af faglighed og ejerskab til kvalitetsudvikling. Den politiske proces er i gang. På den ene side har vi et dokumentations- og målingsfokus og på den anden side medarbejderindflydelse, kontrol over egen faglighed egen arbejdstilrettelæggelse og ejerskab til kvalitetsudvikling. I spektret herimellem skal MED-udvalgene finde ben at stå på:



Hvordan skal kvalitetsreformens eventuelle resultater gribes an i kommunerne? Hvad kan det komme til at betyde i praksis? Og hvordan medvirker MED-systemet til at gennemføre visionerne om større medarbejdertilfredshed, større indflydelse på eget arbejde, bedre ledelse, faglig stolthed og arbejdsglæde?

ARBEJDSMILJØREFORMEN

Arbejdstilsynet styrker nu indsatsen inden for det psykiske arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøreformen har en lang række konsekvenser for kommunerne og MED-udvalgenes arbejdsmiljøar-

bejde. Nogle af disse nye udfordringer behandles overordnet i dette magasin. En nærmere gennemgang af flere af udfordringerne kan PUF være behjælpelig med at arrangere i form af f.eks. en temadag i jeres kommune (se reportagen side 8 om ændringer i kommunernes arbejdsmiljøarbejde).

Kommunerne står over for at skulle ændre arbejdsmiljøfilosofien: Arbejdspladsen skal i højere grad tage ansvaret for arbejdsmiljøet – og for at det kan lykkes, skal MED spille en mere central rolle, og MED-udvalgene skal gentænke deres tilgang til arbejdsmiljøarbejdet.

fortsættes s. 16 ►

1. Hvad er dit væsentligste argument for, at MED-samarbejdet skal udvikles netop nu?

Kommunerne har en lang tradition for løbende udvikling af samarbejdssystemet. Men vi lever i en tid med mange reformer, som påvirker det kommunale område. Det giver naturligvis grund til at reflektere over, om de systemer, vi har, passer til udfordringerne.

2. Hvad betyder reformerne for MED-samarbejdet?

På de fleste arbejdspladser vil strukturreformen ikke have nogen nævneværdig indflydelse på udvalgets hverdag. Men en ændret kommunistørrelse har formentlig fået betydning på hovedudvalgsniveau. Om kvalitetsreformen får betydning for MED, er nok vanskeligt at spå om endnu.

3. Hvad er MED-udvalgenes vigtigste opgave i fremtiden?

Traditionelt har MED været "indadvendt" i sin natur, men jeg så gerne, at MED også vender blikket lidt udad og bidrager til at finde på nye løsninger til de fælles udfordringer i forhold til rekruttering og fastholdelse, så det ikke bare bliver et spørgsmål om, at dem "der er tilbage" skal løbe hurtigere.



Peter Bramsnæs
løndirektør i KL



FAKTA OM FOREBYGGELSESFONDEN

Forebyggelsesfonden giver det forebyggende arbejdsmiljøarbejde et løft.

- ▶ I Forebyggelsesfonden er der afsat 3 milliarder kr. over de næste 10 år – 350 millioner årligt
- ▶ Fonden giver støtte til forebyggelse, rehabilitering og sundhedsfremme
- ▶ Forebyggelsesfonden støtter projektansøgninger, der omsættes til praktiske forebyggelses- eller fastholdelsesinitiativer på arbejdspladserne
- ▶ Virksomheden bør være omdrejningspunktet for at sikre, at de gennemførte initiativer forankres på arbejdspladsen og fastholdes efter projektafslutning. Det er her at MED-udvalget kan spille en vigtig rolle
- ▶ Fondens bestyrelse kan vælge at sende opgaver i udbud – fx for at støtte særlige områder eller lave spredningseffekter af særlige indsatser/ideer

Gode råd til ansøgere

- ▶ Det er muligt at søge i konsortium med flere aktører og på tværs af normale projektkonstellationer
- ▶ Krav om evidens: Eksempelvis evidens for at sygefraværet falder, eller personaleomsætningen falder
- ▶ Krav til målbare resultater: Forebyggelseskonsulent fra fonden Merete Dengsøe siger, "De fleste ting, man iværksætter i dette land, er ikke evidens-, men hypotesebaserede. Det er vigtigt, at der i ansøgninger tænkes i klare succeskriterier. Det skal være velargumenteret, og de forventede succeser og resultater skal være målbare"
- ▶ Områder som stress og psykisk arbejdsmiljø forventes at komme til at fylde mere i ansøgningskriterierne i de kommende år

Læs mere på:

www.forebyggelsesfonden.dk

www.kl.dk/forebyggelsesfonden

På de fleste faglige organisationers hjemmesider finder du yderligere råd og vejledning om, hvor der informeres om Forebyggelsesfonden.

"Forebyggelsesfonden bygger på en overbevisning om, at det at skabe gode samarbejdsrelationer på arbejdspladsen er vigtigt, og at det skal være forankret. Det, der er vigtigt er, at parterne og MED-udvalgene har talt og tænkt sammen om ansøgningen. Det ses også i ansøgningsproceduren: Både medarbejderrepræsentant og leder skal skrive under på ansøgningen."

Forebyggelseskonsulent Merete Dengsøe

"Jeg vil sige – uden at det skal blive alt for rørstrømsk – at vores lille fond måske er det bedste positive tiltag for noget nyttigt til MED-strukturen. Det kan blive en positiv grund til, at man i MED vil lægge sig i selen for at finde ud af noget."

Direktør for Forebyggelsesfonden Verner Sand Kirk



Arbejdsbetinget stress — en vejledning til MED og SU

Arbejdsbetinget stress skal identificeres, forebygges og håndteres. Det er arbejdsgiverens ansvar at beskytte de ansatte mod problemer, der kan opstå som følge af arbejdsbetinget stress. Men når initiativerne mod stress skal planlægges og føres ud i livet, skal det ske i samarbejde med de ansatte og tillidsvalgte.

I UDFORMER SELV RETNINGSLINJERNE

MED- og SU-aftalen fra 2005 pålægger SU- og MED-udvalgene at fastsætte nogle retningslinjer for at undgå arbejdsbetinget stress, men det er op til SU- og MED-udvalgene selv at udforme dem.

FASTSÆT MÅL, DER KAN EVALUERES

For at udnytte ressourcerne bedst muligt, er det nødvendigt at fastsætte nogle mål, som kan evalueres. Det kan fx være:

LEDELSESTILTAG:

- ▶ At klargøre den enkelte ansattes opgaver og rolle
- ▶ At sørge for tilstrækkelig lederstøtte til den enkelte medarbejder og til teams
- ▶ At sikre en sammenhæng mellem ansvar og ressourcer for den enkelte, en god arbejdsorganisering, gode arbejdsbetingelser og et godt arbejdsmiljø
- ▶ Efteruddannelse af ledere og ansatte med henblik på at øge deres viden om årsagerne til stress, og hvordan stress identificeres, forebygges og håndteres

OBS!

Retningslinjerne skal som minimum indeholde:

- ▶ Identificering: Hvordan kan vi finde ud af, om der er stress på vores arbejdsplads – og hvor?
- ▶ Forebyggelse: Hvordan vil vi undgå, at der opstår helbredsskadelig og kronisk stress?
- ▶ Håndtering: Hvad vil vi gøre, hvis nogen oplever stress?

Læs hele vejledningen på www.personaleweb.dk/stressvejledning

ARBEJDSBETINGET STRESS

- et fælles anliggende



- VEJLEDNING TIL MED OG SU





Karoline Klaksvig

fortsat fra s. 13 ►

PRIORITERING AF ARBEJDSMILJØET – UDVALGENE SKAL SÆTTE MÅL

Baggrunden for arbejdsmiljøreformen er en enighed om prioritering af arbejdsmiljøet. Det fremgik af blandt andet Arbejdsmiljøhandlingsplanen 2005 og nu igen med "Fremtidens Arbejdsmiljø 2010". Her prioriteres de væsentligste emner med måltal og reduktionstal. De prioriterede områder er arbejdsulykker, støj, psykisk arbejdsmiljø og muskel- / skeletbesvær.

En af de større udfordringer for kommunerne er, at MED-udvalgene lokalt sætter sig nogle mål inden for de fire

"DET PSYKISKE ARBEJDSMILJØ SKAL STYRKES LØBENDE UD FRA EN FOREBYGGENDE TILGANG."

– Karoline Klaksvig, Arbejdstilsynet

prioriterede områder. Arbejdsmiljøkonsulent Preben Meier Petersen fra KL fortæller: "Det er vigtigt, at kommunerne får prioriteret konkrete, lokale mål – det er en god måde for MED-udvalgene at arbejde på – det handler om at sætte lokale mål, som de kommunale arbejdspladser kan arbejde efter."

KL opfordrer kommunerne til at bruge deres eksisterende kompetencer og erfaringer fra f.eks. Branchearbejdsmiljørådene, hvor kommunerne har et tæt partnerskab. De må ikke læne sig tilbage og vente på, at nogen skal fortælle, hvad de skal gøre. MED-udvalgene skal selv turde tage diskussionerne og fastsætte målene.

ARBEJ DSTILSYNETS NYE ROLLE OG VIRKEMIDLER – NY MYNDIGHEDSFILOSOFI

Kommunernes udfordring er at sikre, at man har orden i sit arbejdsmiljøarbejde, så man undgår rådgivningspåbud. Den nye myndighedsfilosofi lægger op til, at kommunerne tænker forebyggende. Arbejdstilsynet kommer ud og screener på alle arbejdspladser. Det har medvirket til, at kommunerne har skærpet opmærksomheden på arbejdsmiljøet.

I KL understreger centerchef Mikkel Haarder, at det er væsentligt, at vi i fremtiden bevæger os ud over den meget problemorienterede og fejlfindende tilgang til arbejdsmiljø og fokuserer mere på det gode eksempel som nøglen til udvikling.

Karoline Klaksvig har været Arbejdstilsynets projektleder på henholdsvis arbejdsmiljøreformen og serviceeftersynet. Hun siger:

"Med den nye arbejdsmiljølov er der ikke flere forbud end tidligere. Der er stadig de samme krav til arbejdsmiljøet. Men 'opdagelsesrisikoen' er blevet større, i kraft af at Arbejdstilsynet har gjort screeningsmetoden mere grundig, fx således at alle enheder nu får screenet det psykiske arbejdsmiljø. Samtidig er konsekvenserne også større, hvis Arbejdstilsynet konstaterer arbejdsmiljøproblemer, både i relation til risikoen for at få et rådgivningspåbud og i forhold til synliggørelse gennem smileyordningen."

Arbejdstilsynets hjemmeside har en række redskaber til brug for at sikre et godt arbejdsmiljø. Derudover er der adgang til alle Arbejdstilsynets



"OFTEST TRÆFFES DER IKKE CENTRALT DE BESLUTNINGER, DER ER NØDVENDIGE FOR AT UNDERSTØTTE DE LOKALE MED-UDVALG."

– Jan Kahr Frederiksen, FTF

interne procedurer for tilsyn, fx. de hjælpeværktøjer og spørgeguides som Arbejdstilsynet anvender under screening og tilsyn.

PSYKISK ARBEJDSMILJØ OG MED

De mere mekaniske traditioner i arbejdsmiljøarbejdet som krav, regler og minimumsgrænser er velegnede til nogle typer af arbejdsmiljøløsninger. Men man kan ikke kommandere sig til god ledelse eller til et godt psykisk arbejdsmiljø. Karoline Klaksvig fra Arbejdstilsynet siger:

"Kommunerne og MED-udvalgene må her være mere udviklingsorienterede i deres arbejdsmiljøarbejde. En af de store udfordringer i de kommende år er at sikre og understøtte et godt psykisk arbejdsmiljø i alle enheder, samtidig med at omstillingsprocessen efter kommunalreformen m.v. stadig løber. Det psykiske arbejdsmiljø er ikke noget, der skal klares "bagefter" de mange omstillinger, men noget der skal tages hånd om løbende ud fra en forebyggende tilgang."

OP, NED OG PÅ TVÆRS I MED-SAMARBEJDET

En af kommunernes udfordringer har i mange år været at få koordination,

kommunikation og planlægning mellem Hoved-, Sektor- og lokalt MED-udvalg til at fungere i et samspil. Med de større kommuner bliver den problemstilling aktualiseret. En anden udfordring bliver at sikre videndeling på tværs i forhold til at sikre det gode arbejdsmiljø.

Har man fx fundet gode løsninger på arbejdsmiljøproblemer på en skole, gælder det om at sprede denne viden

til alle andre enheder i kommunen, der kunne have lignende problemstillinger. Og netop i store organisationer som kommuner og regioner er det vigtigt at systematisere denne videndeling gennem MED-udvalget.

Jan Kahr Frederiksen, arbejdsmiljøkonsulent fra FTF, siger:

"Der ligger et behov for, at Hovedudvalget – og også branche- og grenudvalg – træffer beslutninger, tager ansvar og laver opfølgninger ned gennem MED-systemet – oftest træffes der ikke centralt de beslutninger, der er nødvendige for at understøtte de lokale MED-udvalg."

FAKTA

Justering af Arbejdsmiljøreformen 1. april 2007:

Screening: Samtlige enheder i kommunen vil få uanmeldt screeningsbesøg fra Arbejdstilsynet. Som noget nyt indgår en vurdering af det psykiske arbejdsmiljø i samtlige screeninger.

Rådgivningspåbud: Langt flere forhold end før 1. april 2007 udløser et rådgivningspåbud. Dvs., at AT's muligheder for at pålægge kommunerne at købe autoriseret arbejdsmiljørådgivning er blevet væsentligt udvidet.

Smiley-ordning: Smiley-ordningen er blevet justeret således, at enheder i kommunerne, der er blevet screenet efter 1. april 2007 får en glad, grøn smiley, såfremt AT ikke finder anledning til at træffe afgørelser om overtrædelser af Arbejdsmiljøloven.

Hvis AT derimod konstaterer overtrædelser af loven på en enhed i kommunen, vil det blive offentliggjort med en negativ rød eller gul smiley i mindst 6 måneder. Det vil blive oplyst, hvilken overtrædelse der er tale om fx psykisk arbejdsmiljø, APV eller andet. Læs mere på www.at.dk



”NU SKAL KOMMUNEN SELV PÅTAGE SIG ANSVARET FOR AT FORMULERE RAMMERNE OG HVILKE AKTIVITETER, DER SKAL TIL FOR AT FOREBYGGE OG AFBØDE OPSTÅEDE PROBLEMER”

– Preben Meier Pedersen fra KL

Men for at samarbejdsstrukturen lokalt skal fungere optimalt, kræver det også, at forbundene kan arbejde med uddelegering af suverænitet til det lokale niveau. Dennis Kristensen, FOA - Fag og Arbejde, siger:

”Forbundene kan godt deponere noget suverænitet til i fællesskab at lave arbejdspladsopbakningen i den enkelte kommune eller region. Det vil også være et pres, som jeg tror, vi vil blive stillet over for inden for en kortere årrække. Udviklingen vil gøre, at der kommer et skisma og virkelighedsgab mellem, hvad de centrale forbund mener, og hvad det lokale MED-system mener, er centralt for at få indflydelse over for arbejdsgiverne. Fra decentral side vil vi opleve et krav om, at ”nu må I fandeme finde ud af at agere sammen.””

FRA KONFLIKT TIL DIALOG – NYTÆNK JERES APPROACH TIL ARBEJDSMILJØ OG TAG ANSVAR

MED-udvalgene skal i højere grad motivere medarbejdere til at tage et fælles ansvar og medejerskab til målsætninger for arbejdsmiljøet. Med reformen åbnes fx mulighed for, at man

lokalt kan aftale sig frem til en fælles forståelse af arbejdsbetinget stress – det er en ny tilgang. Arbejdsmiljøkonsulent i KL Preben Meier Pedersen fortæller:

”Traditionelt set har man i kommunerne været vant til, at der kommer en myndighed og fortæller, hvordan problemerne skal forstås, hvad der skal gøres ved dem, og hvilke metoder der kan vælges imellem. Nu sker der et skift. Nu skal kommunen selv påtage sig ansvaret for at formulere rammerne og hvilke aktiviteter, der skal til for at forebygge og afbøde opståede problemer... arbejdsmiljøet skal væk fra offerrollen.”

I FOA - Fag og arbejde er formand Dennis Kristensen enig i, at diskussionen omkring MED-udvalgenes rolle og opgaver bliver aktualiseret. Men han synes, at de centrale parter skal arbejde for, at der lokalt kommer handling bag alle ordene:

”Jeg tror, vi kan komme meget langt endnu på det overenskomstmæssige område. Områder, som tidligere har været under ledelesesretten og ar-

bejdsmiljølovgivningen, skal i fremtidens rammeaftaler have en større ligevægt mellem A- og B-side. De ansatte skal have langt bedre fat. Der bliver brug for at lave meget mere åbne aftaler, og derfor aktualiseres de lokale parter forhandlinger. Fremover skal det være arbejdspladsfællesskabet, der skal sætte retninger og mål for arbejdspladsen. Overenskomsterne skal skabe forudsætninger for, at når MED-udvalgene skal finde lokale løsninger, så er lønmodtagerside bedre gearret til at kunne matche arbejdsgiverside – således at man får skabt et mere ligeværdigt forhold til at skabe lokale løsninger.” ■



INSPIRATION

Kvalitet i Fællesskab — KL's og KTO's projekt

KL og KTO har samlet 24 forskellige eksempler på "Kvalitetsudvikling i Fællesskab", KiF i et inspirationskatalog. Med fællesskab menes inddragelse af borgere og/eller medarbejdere i kvalitetsudvikling.

Projektet sætter fokus på en kvalitetsudvikling, hvor parterne har reel indflydelse og samarbejder om at producere velfærdssydelsener. Det er projektets mål at:

1. indsamle og formidle erfaringer med kvalitetsudvikling, der bygger på dialog og medinddragelse af medarbejdere, brugere og borgere, og i forlængelse heraf
2. videreudvikle og afprøve nye arbejdsmetoder og redskaber, der kan kvalificere dialogen og samarbejdet om kvalitetsudvikling mellem de ansatte og kommunens borgere/ brugere
3. inspirere og vise, hvordan kvalitetsudvikling kan skabes 'fra neden' ud fra en dialog- og partnerskabsrelation mellem ledelse, ansatte og brugere

KiF-projektet igangsatte i august 2007 et udviklingsnetværk mellem kommuner, der ønsker at videreudvikle metoder og værktøjer, der kan styrke reel medarbejder- og brugerinvolvering. I 2008 bliver projektet afsluttet med en kvalitetskonference om bruger- og medarbejderdrevet kvalitetsudvikling.

Deltag og læs meget mere i inspirationskataloget, som kan hentes på www.kommunale-kvaliteter.dk



Inspirationskataloget bygger på et spørgeskema, der blev udsendt til samtlige de 'gamle' kommuner i slutningen af 2006 med opfordring til at fortælle om igangsatte kvalitetsudviklingsprojekter, der indebærer dialog med medarbejdere og/eller brugere.



KVALITETSREFORMEN FORVENTES AT STILLE NYE

Det er helt afgørende for en vellykket kvalitetsudvikling, at man udnytter den enkelte medarbejders viden og kompetencer.

Alle parter skal deltage i kvalitetsudviklingen på lige fod, mener næstformand i Socialpædagogerne (SL), Benny Andersen, som sætter medinddragelse allerforrest, når det gælder den kommunale kvalitetsudvikling. Med-

arbejdere skal tages med på råd og have mere indflydelse. Benny Andersen mener: "at for at det ikke bare skal blive ved snakken, skal samarbejdet på tværs af niveauerne i landets kommuner og regioner gøres til en integreret del af det daglige MED-arbejde. Det skal sættes i system."

Det er vigtigt, at man udvikler nogle faste rammer for det fremtidige arbejde med kvalitetsudvikling.

"Vi skal finde ud af nogle måder at måle og dokumentere vores arbejde på. Vi skal finde ud af, hvordan vi skal måle, hvem der skal måle, og først og fremmest hvad vi kan bruge det til," forklarer Benny Andersen.

Men også i det led er det nødvendigt at have den enkelte medarbejder med på råd. SL's næstformand Benny Andersen forklarer:

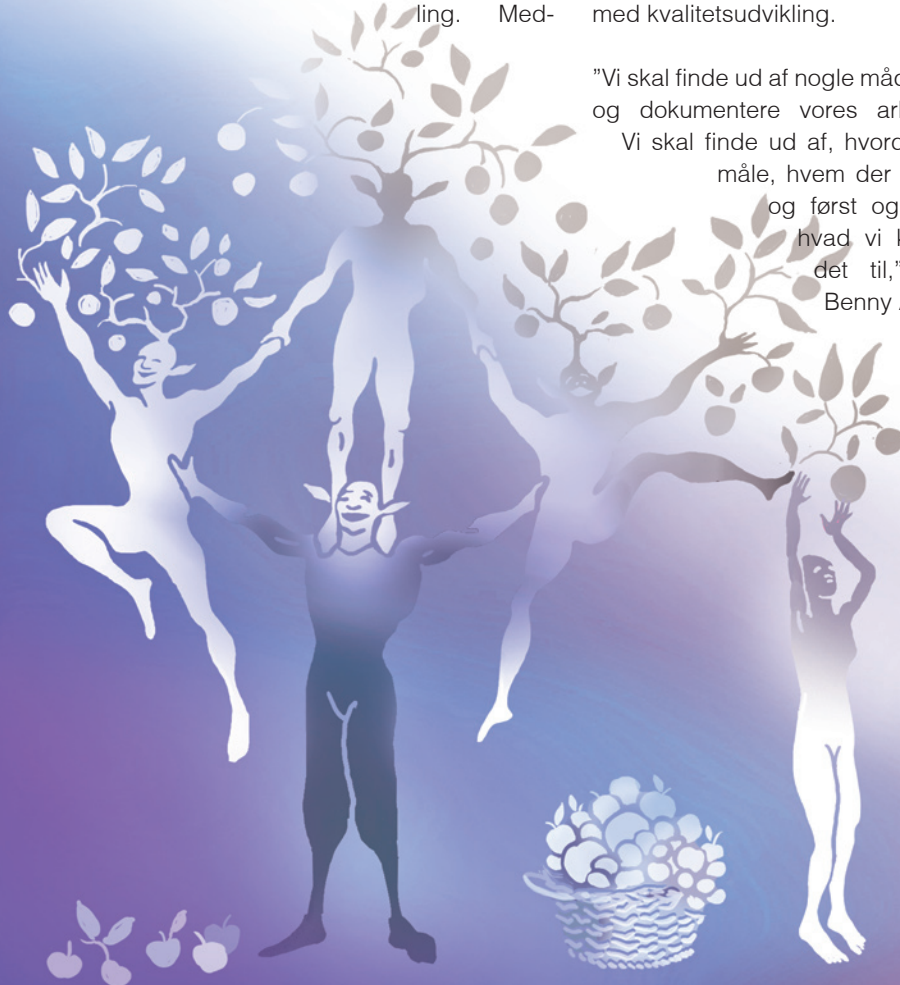
"Det er på den specifikke arbejdsplads, hos den individuelle leder eller medarbejder, at du henter al viden og erfaring. Det er dem, det handler om, og derfor enormt vigtigt at trække på de ting. Og det gør også, at alle får ejerskab til kvalitetsudviklingen og kan se, hvad man kan bruge det til."

Borger- og personaleinspektør i Favrskov Kommune Hans Minor Vedel er helt enig i, at MED-udvalgene skal gå ind og arbejde aktivt med ejerskabet i kvalitetsudviklingen:

"Udfordringen er at sikre bedst mulig kvalitet samtidig med en effektiv udnyttelse af ressourcerne. Det kræver lokalt medejerskab, og dermed at medarbejderne og deres repræsentanter er med i drøftelserne: Hvad er god kvalitet? Hvordan lever vi bedst op til brugernes egne forventninger? Når de spørgsmål drøftes mellem ledere og medarbejdere, giver det bedre forståelse, accept og opbakning blandt de medarbejdere, som er nærmest brugerne".

VIDEN SKAL DELES

Benny Andersen ser gerne, at man sideløbende med et øget fokus på evaluering og dokumentation udvikler et fælles forum, hvor alle kommu-





KRAV TIL KOMPETENCEUDVIKLINGEN AF MED

ner og regioner har mulighed for at dele ud af deres egen og høste frugten af andres viden.

Det forum kunne for eksempel laves som en databank i stil med kvalitetsdatabasen.dk (www.kvalitetsdatabasen.dk). Benny Andersen mener, at databasen skal gøres til en integreret del af arbejdet med kvalitetsudvikling. En opgave som MED-udvalgene oplagt kan sikre ved at diskutere mål og handlinger for arbejdet med kvalitet i kommunerne.

INGEN UNIVERSALLØSNINGER

Men selvom det er vigtigt at skabe grundlag og rammer for udveksling af

viden og erfaring, må man aldrig tro, at der er én løsning på et samlet problem. Der er ikke to medarbejdere eller arbejdspladser, som er ens, ligesom hver eneste region eller kommune er forskellig fra de andre.

Hans Minor Vedel peger på, at MED-udvalgene kan fremme kvalitetsudviklingen helt lokalt:

"Det er nu dokumenteret, at et godt arbejdsmiljø og trivsel på arbejdspladsen giver mere kvalitet for brugerne og bedre udnyttelse af tid og penge. MED-systemet kan især bidrage til kvalitetsudviklingen på det helt lokale plan, hvor spørgsmålet om arbejdsmiljø og trivsel er

meget konkrete".

Det er afgørende, at MED-udvalgene tager stilling til forskellighed og ikke regner med, at man kan bruge den samme metode til alle problemer:

"Vi må ikke forfalde til dogme-tænkning, men sikre en kvalitetsudvikling, der er baseret på viden og facts og en hensyntagen til det enkelte menneskes individuelle behov," siger Benny Andersen.

Han mener, at en målrettet indsats for en fornuftig kvalitetsudvikling med en høj grad af medarbejderinddragelse vil skabe et langt bedre arbejdsmiljø og en bedre trivsel på arbejdspladserne.

1. Hvad er dit væsentligste argument for, at MED-samarbejdet skal udvikles netop nu?

Udvikling skal forstås kvalitativt. Fra alle sider udtrykkes velvilje til at gøre en indsats for øget trivsel og styrket faglighed. MED-samarbejdet er uundværligt i dette arbejde. Men MED-systemet må ikke blive tungt. Attraktive arbejdspladser og innovation skabes via mange kanaler.

2. Hvad betyder reformerne for MED-samarbejdet?

Regionerne er blevet store enheder med betydelig kompetence og erfaring inden for MED-området. Det i sig selv betyder, at de kan klare mere selv. Regionerne skal derfor have råderum til at sætte dagsordenen.

3. Hvad er MED-udvalgenes vigtigste opgave i fremtiden?

Medarbejderne skal trives og være stolte af at arbejde i regionerne. MED-systemets opgave bliver inden for de lokale MED-aftalers rammer at medvirke til at skabe attraktive arbejdspladser på et område med færre hænder og større konkurrence fra private og internationale udbydere. MED-systemet kan medvirke til at overvinde faggrænser og fastholde arbejdspladsperspektivet til gavn for brugerne.

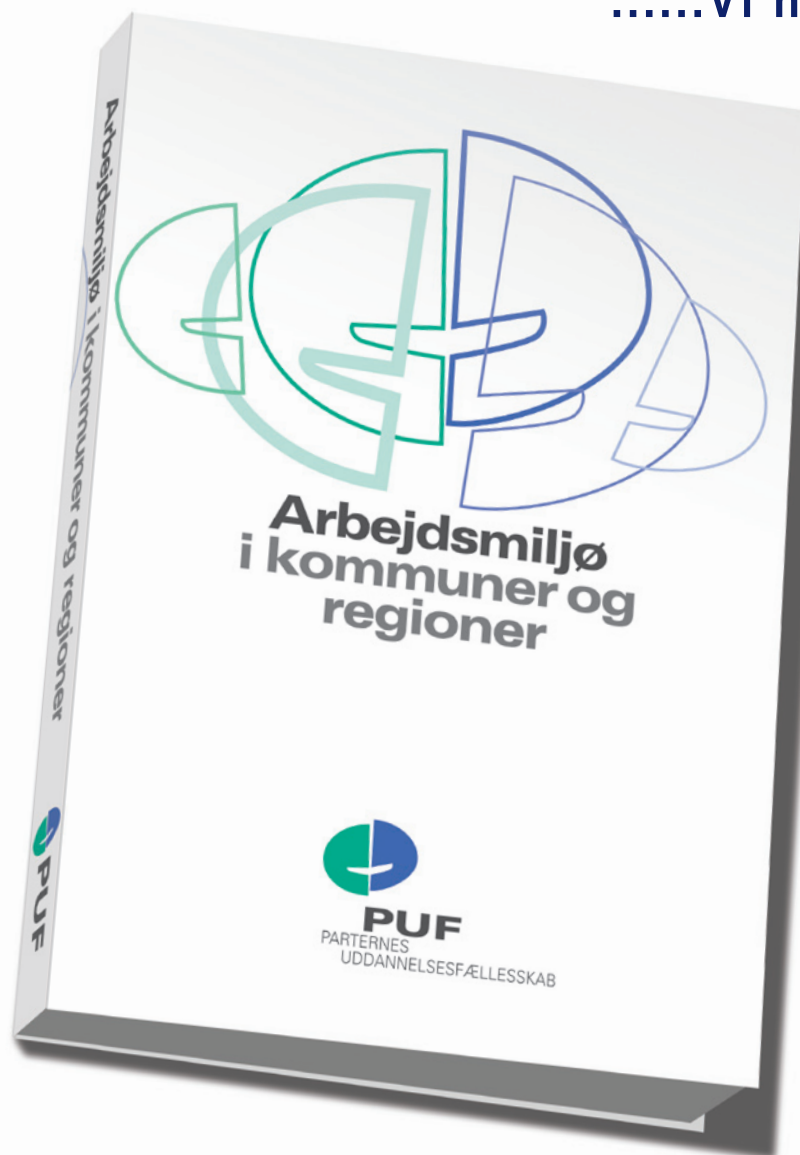


Signe Friberg,
forhandlingsdirektør, Danske Regioner



ARBEJDSMILJØET HAR MANGE SIDER

.....Vi har samlet de fleste af dem



PUF's håndbog Arbejds miljø i kommuner og regioner er et uundværligt opslagsværk i det daglige sikkerhedsarbejde - et godt redskab til at sikre og udvikle det lokale arbejds miljø.

Håndbogen er målrettet alle der arbejder med arbejds miljø i kommuner og regioner og indeholder de seneste opdateringer inden for f.eks.:

- fysisk og psykisk arbejds miljø
- MED-organisationen
- sikkerhedsorganisationen
- samarbejdsorganisationen
- arbejds miljøledelse
- udvikling af arbejds miljøet
- faktasider, lovgivning, videnbase m.m.

Håndbogen er for sikkerhedsrepræsentanter, arbejdsledere og andre, der arbejder med arbejds miljø. Det kan være MED-udvalg, samarbejdsudvalg og alle, der interesserer sig for personalepolitikens samspil med arbejds miljøindsatsen.

Bestil håndbogen Arbejds miljø i kommuner og regioner på hjemmesiden: www.puf.dk

