

Referat af gruppedrøftelserne på 3. møde i følgegruppen

På følgegruppemødet den 25. september drøftede deltagerne parternes rolle som ledelsesmæssigt vilkår. Drøftelserne foregik i fem grupper af to runder. Pointerne er samlet under emner.

Første runde: MED- og SU-systemernes funktionalitet. Hvordan kunne man udvikle systemerne, så de bedst muligt understøtter et fleksibelt, lokalt handlerum, inddragelse af medarbejdere og udvikling af kerneopgaverne?

Sagt om regler:

- Det er vigtigt at skabe løsninger tæt på borgerne. For parterne er centrale regler og rammer godt at kunne hive ned af hylden, når tingene ikke fungerer. Men til daglig bliver de lagt til side, fordi samarbejdet fungerer godt og lokale aftaler giver fleksibilitet.
- De centralt fastsatte regler trænger til at blive revideret, med fokus på færre skal-opgaver og mere ansvar for at rapportere ind centralt, når noget ikke fungerer.
- Vægten skal være på udvikling fra parts- og aftalesystem til samarbejdssystem. Mere samarbejde, mindre konflikt.
- Driften af mange overenskomster hæmmer lederne.
- Den danske model har været god. Der er behov for at se på, hvordan den kan udvikles, så den bedst understøtter det arbejdsmarked, som er under ganske dramatisk udvikling.

Sagt om interessevaretagelse:

- Dagsordenen kan blive lidt mere politiseret i det offentlige end i det private, men kun i hoved-MED, ikke lokalt.
- Jo længere man kommer op i systemet, jo mere interessevaretagelse bliver det.

Sagt om ressourcer:

- Der er et stort ressourceforbrug, som skal holdes i skak. Men nogle steder har man intensiveret samarbejdet så meget, at man kan skære timeforbrug fra møderne.
- MED systemet trækker en del ressourcer. Kunne man gøre det mere effektivt? Man kunne mødes i mere uformelle strukturer.

Sagt om samarbejdet, når det fungerer godt:

- Dialog, tidlig inddragelse, fokus på fælles udvikling af opgaverne og gode relationer er vigtige. Det er vigtigt, at medarbejderforeningerne bliver hørt, og at dialogen foregår tæt på arbejdspladsen.
- At få den strategiske dialog påhviler ledelsen. Men begge parter skal være indstillet på samarbejde om opgaverne.

- Flexibilitet, der peger i en decentral retning er afgørende, og alt det der kan løses på laveste niveau, skal løses nedefra, hvor alle medarbejdere er involveret.
- Hvis samarbejdet er velfungerende, så er det mellem møderne, der skabes synergi. I stedet for at forhandle hvert 3. år, så kunne man jo bruge tiden i overenskomstperioden til at lave nye aftaler.
- MED bliver involveret i forandringer og andre ting – MED tager også dermed et medansvar. Men MED-møderne skal bruges rigtigt – til at se længere frem og skabe udvikling.

Sagt om samarbejdet, når det fungerer dårligt:

- Medarbejderne føler sig efterladt på perronen af tillidsrepræsentanter, der er på strategisk skovtur med ledelsen. Det kræver en god TR at sætte foden på bremsen, hvis medarbejderne oplever at toget kører for hurtigt. Fare-signalerne er, når det bliver lidt for professionaliseret. Så kommer vi for langt fra det, der foregår på arbejdspladsen.
- Partssystemet er godt til drift og inkrementel udvikling, men ikke optimalt i forhold til større forandringer, hvor interessevaretagelsen bliver konserverende.
- Der er behov for mere fleksibilitet på tværs af faggrupper, så arbejdet kan tilrettelægges optimalt.
- Det er nogle stærke systemer. Og de er gode til at løse nogle typer problemer. Men de er også konservative og systembevarende.

Anden runde: OK området: Hvordan kan overenskomster endnu bedre bidrage til løsning og forandring af kerneopgaven derude?

- Ved sidste OK-forhandling havde vi et tema om, at man arbejder mere og mere sammen som teams – hvis vi gerne vil have en scanner kørende om aftenen, så kræver det, at alle faggrupper melder ind, og det er svært, fordi der er alle mulige forskellige regler.
- Vi er hæmmet af mange overenskomster og lokale aftaler, kunne man lugte lidt ud i dem?
- Aftalesystemet skal være forudseende og gribe udviklingen, når opgaven ændrer sig. Aftalerne skal tilpasse sig. OK skal indrettes efter hvem, der laver arbejdet og ikke efter en bestemt faggruppe. Den højeste lønnede skal ikke lave trivialiteterne. Der er mange barrierer. Vi skal fortsætte udviklingen med at tilpasse.
- Der er brug for større fleksibilitet, og en bredere OK. Vi vil gerne løse arbejdstid mv. lokalt. TR fungerer godt pga. viden og fortrolighed. Men inde i rummet bliver det a og b. Der skal være flere én-til-én møder. Hvis man har en ramme-OK, så bliver TR og MED mere interessant, i stedet for, at der er nogen, som kender aftalen, og sidder og siger nej.
- Man sætter sig midt i mellem, der er for lidt at forhandle med. Der er meget begrænsede puljer til lønudvikling.
- Faggrænser kan være for stive. Vi kan godt se, at vi har brug for andre kompetencer. OK må ikke låse, så man ikke kan rekruttere efter kompetencer. Løn OK er meget komplekse. Der skal være mere, der bliver aftalt decentralt.

- Ledelse skal også indeholde den faglighed, der er til stede. Der skal fx være en skolefaglig leder til stede i ledelsesteamet.
- Økonomien er begrænsende. Jeg kan ikke honorere en medarbejder, der er god. Jeg tror, man kan løse samme opgaver med færre medarbejdere, hvis de rigtige kompetencer er der.

Sagt om rekrutteringer og mobilitet:

- Ansættelsesudvalg på 10-12 mennesker er for meget. Måske skal medarbejderrepræsentanter ikke være med i ansættelsesudvalg til niveauet under direktør. Risikoen ved at søge og få sit navn ud, reducerer antallet af kandidater og dermed mobiliteten mellem sektorer.
- Størrelse mv. på ansættelsesudvalg er noget, man fastsætter på den enkelte arbejdsplads.
- Ansættelsesprocesserne fører til, at man hyrer en kompromiskandidat.
- Der mangler innovationskraft i den offentlige sektor.