

MED-ledelse på attraktive arbejdspladser

AM:2010, 9. november 2010



Formålet med workshoppen

- At præsentere en ny vision for MED, der aktiverer samtlige medlemmer og samler dem om fælles opgaver
- At præsentere nogle værktøjer, der kan hjælpe denne proces på vej

Hvem er vi?

- Gitte Hesselmann, proceskonsulent og underviser, PUF
- Mads Kristoffer Lund, udviklingskonsulent, BAR SoSu
- Samarbejdet om at afprøve ledelsesværktøjer for attraktive arbejdspladser i MED

Program

- Kort om projektet
- MED-associationer
- MED-ledelse
- Anerkendende møde – afprøvning af værktøj
- Hvordan kan I hente inspiration og værktøjer

MED-associationer



MED-associationer

- Hvad er det første ord, I kommer til at tænke på, når I tænker på MED?

Projektet 'Ledelse på attraktive arbejdspladser'



Formålet med projektet #1

- SoSu: God ledelse bidrager til høj kvalitet og faglighed i kerneydelsen. Og til et godt arbejdsmiljø. Hvordan gør vi arbejdsmiljøet til en ledelsesopgave?
- **Trin 1:**
- Vi udvikler en række værktøjer, som lederen kan bruge til at forbedre arbejdsmiljøet med sammen med sine medarbejdere
- Vi lader ledere og medarbejdere på SoSu-arbejdspladser afprøve og tilpasse værktøjerne i praksis
- Resultatet: Et værktøjshæfte, en hjemmeside og workshops med erfaringer fra nærmeste leder-niveau. Læs mere på www.arbejdsmiljoweb.dk/attraktivearbejdspladser

Formålet med projektet #2

- BAR SoSu: Hvordan gør vi ledelsesværktøjerne relevante i MED-regi – og på strategisk niveau?
 - Hvordan kan værktøjerne anvendes af MED?
 - Hvordan giver de mening i forhold til de udfordringer, MED står med?
- **Trin 2:**
- Vi afprøver værktøjerne med tre niveau 2-MED på SoSu-arbejdspladser:
 - Hos Thisted Kommunes ældre-MED
 - På Frederiksberg Hospitals V-MED
 - I Syddjurs Kommunes daginstitutions-MED

Resultat af projektet

- **Hjemmeside**

- **erfaringer fra MED-forløbene:**
- Tre case historier: Hvad, hvordan og resultat
 - Interview med chef/direktør
 - Interview med medarbejdere og –medarbejderrepræsentanter
 - Interview med konsulenter
- Tips til, hvordan I selv kan komme i gang
- www.arbejdsmiljoweb.dk/MED-ledelse

MED-ledelse – hvad er det?



Hvad er MED-forståelsen?

- Eks.: Frederiksberg Hospital har selv taget springet til perspektivet i medledning, når VMED seminar i jan 2010 bar titlen: *"MED-organisationen, som medspiller i strategi og personaleudvikling"*.
- Dvs. fokus på, at MED-processer kan være løftestang for vores arbejdsplads - Vort hospital
- *Fælles løft* af såvel kerneydelsen og det gode arbejdsliv / den attraktive arbejdsplads

Synet på samarbejdet - springet fra SU til MED

- Vi kan ikke nøjes med at udveksle information
- Ledelsen er nødt til at informere medarbejderne ellers bliver medarbejderne utilfredse og laver uro.

MED:

- Medarbejderne har vigtig viden og erfaringer fra arbejdsprocesserne, som skal i spil sammen med ledelsens viden og erfaringer om rammer, struktur og system.
- For i fællesskab at kunne fortolke, under støtte, udvikle og skabe sammenhængskraft i organisationens rammer og processer.
- Udgøre "den fælles tænketank" - *det fælles rum for strategi, dialog, refleksion* - for i fællesskab at udvikle kvaliteten og det gode arbejdsliv / trivsel

Både nye roller til *ledere* og *tillidsvalgte*

- Springet fra informationssamfundet til videnssamfundet. ”*En virksomhed kan ikke klare sig, hvis det kun er ledelsen der tænker*” - Lars Kolind om de nye lederroller og medarbejderroller.
- Kommunikation er noget fundamentalt andet end information - *communicare* = at gøre fælles - at skabe liv - en adfærdsmæssig koordination af koblinger mellem sociale systemer (Maturana)
- Vi kan ikke nøjes med at udveksle information - dialog og kommunikation er ”livs-nødvendigt” for at løse kerneopgaver , skabe sammenhæng og mening.

Både nye roller til *ledere* og *tillidsvalgte*

- Møderne må gøres til ”arbejdende værksteder”, hvor procesmetoder bruges som systematik til at fremme analyser, kreativitet, involvering, idéudvikling
- Skabe produktive dialoger, som bevæger MED til mere nyttige beslutninger, handlinger og forståelse
- Der skal hele tiden give svar på:
Hvordan får vi udviklet det, som understøtter de lokale MED og medindflydelsen og medbestemmelsen om kerneydelsen og den attraktive arbejdsplads i hverdagen.
- Og hvordan understøtter VMED ledelsen i at træffe nyttige beslutninger - kvalificere beslutningsgrundlaget

Procesmetoder

- Bidrager til struktur på emnet
- Giver mulighed for at tale sammen på en ny måde
- Giver energi i møderne
- Åbner op for kreative ideer og handlinger
- Får alle *aktivt involveret* på en *ligeværdig* måde = der man lærer noget - der man flytter sig
- I pjecen fra BAR SOSU er der 16 redskaber, der kan bidrage til "ledelse af attraktive arbejdspladser"

Det anerkendende møde (værktøj 6)

- Fokus på MED´ s interne liv og mødekultur
- De værdsættende samtaler vi igangsætter om MED og MED-processer er en tro på at dialoger, hvor vi har øje for og spørger ind til det, der giver liv og meningsfuldhed,...
- Det skaber forstærket og fornyet relationer, nye forståelser og indsigt, nye ideer og nye måder at samarbejde på
- Vi stiller anerkendende spørgsmål for at få de mangfoldige eksempler frem og for at få MED´ s selvværd, håb og drømme til vokse

Strøtanker til den anerkendende tilgang til almindelige dagsordenspunkter - fx

- *Valg til arbejdsmiljøorganisationen og VMED*
- *Hvordan involverer vi personalet, så vi får et aktivt tilvalg af opgaven som arbejdsmiljørepræsentanter i stedet for en besværlig pligt*
- *Hvordan bakker vi op om processen ude lokalt?*
- Ved selv som personer og udvalg at blive bevidst om og sætte ord på, begejstre og give anerkendelse til: Hvor har vi gjort en forskel?
- Hvad vil vi positivt gerne arbejde videre med... vores brændende ønske... Visionære erklæringer... Sjove slogans med budskaber om arbejdsmiljø, medindflydelse

Strøtanker til den anerkendende tilgang til almindelige dagsordenspunkter - fx

- Spørg personalet (interview eller dialog) - hvad værdsætter du i dit lokale arbejdsmiljø? - hvad kunne I godt tænke jer, at arbejdsmiljørepræsentanter og MED sætter spot på og bidrager med?
- Hvorfor synes du, det er vigtigt, at give opbakning til dem, der bliver valgt som arbejdsmiljørepræsentanter / MED repr.?
- Hæng udtalelserne op i møderummet - skab fælles billede / aktivitet.
- Plakater med ” hvorfor er det godt med valg til VMED/ arbejdsmiljøorganisationen?” opstil alle de gode argumenter
- Skab spots, flyers, opslag m.v. om ovenstående .
- Informer om hvilken støtte, hjælp, intro at nyvalgte kan få

Oplevelser med værktøjet



Oplevelser med værktøjet

- Hvordan var det at arbejde med værktøjet?
- Hvordan giver det mening at anvende det i MED-sammenhænge?

Praktisk vejvisning



Vejvisning

- **Hjemmeside**

- **erfaringer fra MED-forløbene:**
- Tre case historier: Hvad, hvordan og resultat
 - Interview med chef/direktør
 - Interview med medarbejdere og –medarbejderrepræsentanter
 - Interview med konsulenter
- Tips til, hvordan I selv kan komme i gang
- www.arbejdsmiljoweb.dk/MED-ledelse

BAR SoSu

- Vi leverer **fælles information** fra arbejdsgivere og fagforeninger på social & sundhedsområdet
- Udtrykker, hvad **parterne er enige om**, er god praksis på arbejdsmiljøområdet
- **Værktøjer** udformet TIL arbejdspladser AF arbejdspladser
- **Praksisnært, let** at komme i gang med, **tæt på** virkeligheden
- **Målrettet** pædagogiske dag- og døgninstitutioner, ældreplejen og sygehuse

Projektets omdrejningspunkter

- Strategi: Hvor skal vi hen, og hvordan lykkes vi med det?
- Struktur: Roller og ansvar på jobbet - formelle og uformelle
- Processer: Hvordan kommunikerer, samarbejder og beslutter vi?
- Systematik: Sikre at beslutninger bliver ført ud i livet