

**Hovedudvalget i
Gentofte Kommune
- *Når MED gør en forskel***

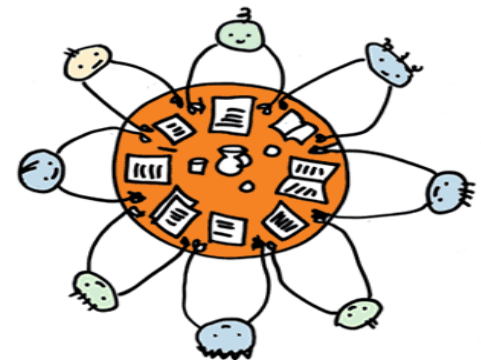
DS's TR-konference, den 2. oktober 2013



Når MED gør en forskel

Hvorfor ændrede Hovedudvalget kurs?

- Budgetreduktioner i 2010 udviklede stor involvering af medarbejderrepræsentanter
- Et fælles ønske om at gennemføre reduktionerne med så få omkostninger som muligt for borgere og medarbejdere
- Processen udviklede gensidig tillid mellem parterne i Hovedudvalget
- Enighed om principper, proces og støtte ved afskedigelser
- Et fælles ønske om fremover at (sam-)arbejde på et andet grundlag



Når MED gør en forskel

Hvordan ændrede Hovedudvalget kurs?

- Et nyt og fælles grundlag for udvalgets aktiviteter
- En toårig, dynamisk årsplan
- Temamøder – med brede dagsordner og åbne drøftelser, f.eks. om samarbejdet med frivillige
- Delpolitikker og retningslinjer udarbejdes i arbejdsgrupper
- Kontaktudvalget deltager i temamøder og i møder om budget – bred deltagelse og forankring
- Tidlig og konsekvent inddragelse af medarbejderrepræsentanterne
- Medarbejderrepræsentanterne deltager i kommunens organisations- og ledelsesudvikling



Når MED gør en forskel

Hvad er gevinsten?

- **Større tillid mellem parterne i Hovedudvalget og Kontaktudvalget**
- **Lyst og engagement i Hovedudvalget til at deltage i arbejdet**
- **Modning (Udvikling) af Hovedudvalget som strategisk forum**
- **Mere kvalificerede og hurtigere beslutningsprocesser**
- **Drøftelser af emner, der giver mening – substans frem for formalia**
- **Bidrager til 'medarbejderne som drivkraft' og til, at medarbejderne skal deltage i det strategiske samarbejde om udvikling af kommunen**
- **Det understøttes af et program til kompetenceudvikling af tillidsrepræsentanter og ledere**



Hvor er vores udfordringer?

Dialog og samarbejde i hele MED-organisationen

- Der er langt fra Hovedudvalget til MED-grupperne – og omvendt
- MED-udvalg har dialogen med MED-grupperne
- Hvordan får man som Hovedudvalg skabt en dialog, der rækker helt ud i organisationen?
- Hvordan kan man understøtte det lokale MED-arbejde?



Når MED gør en forskel

Hvilke forudsætninger skal være i orden, og hvordan vedligeholder man den gode spiral?

- Interesse i og vilje til en ny, fælles retning
- Gensidig tillid og vedholdenhed
- Kunne løfte sig udover de traditionelle forestillinger om A side og B side
- Det hjælper også med en brændende platform...
- Det er vigtigt at fortælle historien – hvad var vores udgangspunkt og hvor er vi nu? – gøre det til den 'store fortælling' om samarbejds-kulturen i Gentofte Kommune



Når MED gør en forskel

Hvordan løses konflikter?

- Tidlig inddragelse af medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget og Kontaktudvalget
- Hyppig dialog – formelt og uformelt
- Søge konsensus
- Bred forankring i organisationen

