Fra arbejdsplads til Arbejdsfællesskab

En bedre offentlig sektor er mulig

Situationens alvor

- Sygefraværet er i top
- Arbejdsmiljøet er i bund
- 500.000 går på arbejde med fysiske smerter – hver dag
- 35.000 er fraværende pga. arbejdsrelateret stress – hverdag
- 1400 død af arbejdsrelateret stress – hvert år
- Hundredtusindvis tager arbejdet og arbejdsrelateret problemer med hjem – hver dag
- Ubalance mellem arbejdsliv og privatliv
- Samarbejdsproblemer, snubletråde og benspænd, forhindrer kvalitet i løsning af kerneopgaven
- MED organisationen snakker om §, sygefravær, arbejdsmiljø og rettigheder år ud og år ind. Men intet ændres

Mange år med:

- Den ***privatpraktiserende*** medarbejder og leder
- Den ***persondefineret*** kerneopgave
- Den ***rettighedsfokuseret*** medarbejder og medarbejderrepræsentant
- Den "***det er min ledelsesret***" leder
- Individuel og kollektiv ***ansvarsfralæggelse***
- Har skabt en ineffektiv løsning af kerneopgave, lavet benspænd og snubletråde for samarbejde, og arbejdsmiljø – fra kælder til kvist

Arbejdsmiljøets 10 dødssynder

1. Samarbejde primært mellem venner – privatpraktiserende praksis
2. Nærhed definerer fællesskabet
3. Manglende professionel udvikling og sparring – persondefineret kerneopgave
4. Konfliktskyhed – hovedet i buksen
5. Følgeskab gives kun hvis leder er vellidt
6. Ledere frygter at blive upopulære
7. Ledelse begrænses af idealer om tryghed og enighed
8. Arbejdspladsen ses som ens andet hjem
9. Forandringer mødes med frygtsomhed og ses som en trussel mod det velkendte
10. Individuel og kollektiv ansvarsfralæggelse for kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet

Arbejdsfællesskab som paradigmeskift

- Arbejdsfælleskab er et paradigmeskift i måden at løse kerneopgaven på, der grundlæggende handler om bedre at forstå, h[illegible]nes egen del af ark[illegible]i en større samm[illegible]

Nemt at sige svært at gøre

Arbejdsfællesskab som paradigmeskift

- Arbejdsfællesskab handler om fælles pligter, forpligtelser og medansvar overfor kerneopgaven, arbejdsmiljøet og samarbejdet

Paradigmeskift og kampen om den offentlige sektors retning

Fagchauvinisme og professionsvælde

- Faggrupper lukkede sig om sig selv. Faggrupper havde faget som kerneopgaven
- Faggrupper varetog kun egne interesser på arbejdspladsen og håndhævede faglig autonomi
- Faggrupper og deres fagforbund kæmpede kun for egne interesser og gerne på bekostning af andre

New Public Management

- New Public Management var én ideologisk, politisk og styringsmæssig reaktion på en ineffektiv offentlig sektor, pga. fagchauvinisme og professionsvælde
- New Public Management har erstattet faglig autonomi med mistillid, topstyring, detailstyring, dokumentation og kontrol
- New Public Management har ikke kerneopgaven, som kerneopgave. Men mistillid og overstyring som kerneopgave

Arbejdsfællesskab

- Arbejdsfællesskab har den fælles kerneopgave, som kerneopgaven
- Arbejdsfællesskab et alternativ til overstyring, mistillid, kontrol og unødvendig dokumentation
- Arbejdsfællesskab nedbryder fagchauvinisme, hierarkier og individualisme
- Arbejdsfællesskab skal sikrer sammentækning af værdikæden, meningskæden og styringskæden
- Arbejdsfællesskab er en styrings-, ledelses-, medarbejder- og udviklingsmæssig kulturrevolution

.

Faktorernes orden er ikke ligegyldig

- Skal kerneopgaven tilpasse sig ledere, medarbejdere og faggrupper ?
- Eller
- Skal ledere, medarbejdere og faggrupper tilpasse sig kerneopgaven?
- Det er spørgsmålet

Fra arbejdsplads til arbejdsfællesskab

- Budgetaftalen for 2016:
- *"Bedre arbejdsmiljø og arbejdsfællesskaber skal øge ressourcer til kerneopgaven. Med tillidsdagsordenen har politikere, ledere og medarbejdere i Københavns Kommune taget et stort skridt for at sikre et gensidigt forpligtende samarbejde, som styrker den faglige kvalitet og dermed gavner kommunens borgere. Forudsætningen for tillidsdagsordenen er stærke arbejdsfællesskaber, hvor fokus er på kerneopgaven, og som kendetegnes ved høj trivsel, godt arbejdsmiljø og lavt sygefravær. Arbejdskulturen karakteriseres ved en høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar blandt alle ansatte. Der er derfor et potentiale i at investere i bedre fysisk og psykisk arbejdsmiljø."*

Hvad kendetegner bæredygtige arbejdsfællesskaber?

Hvad er kendetegnerne på jeres arbejdsplads?

1. Fælles forståelse af kerneopgaven, ***i ord og handling***
2. ***Høj grad af relationskompetence og relations kompetente handlinger***
3. Meningsskabelse i arbejdet er lokalt forankret og erfaret
4. Høj social kapital/Relationel koordinering
5. Høj grad af medansvar, medbestemmelse og medindflydelse
6. Høj grad af professionel uenighedskultur
7. **Lederne understøtter, udvikler og vedligeholder sunde arbejdsfællesskaber**

Symptomer på fravær af arbejdsfællesskab:

Hvad er kendetegnene på jeres arbejdsplads?

1. Konflikter
2. Uenighed og uklarhed om kerneopgaven
3. Ringe faglig kvalitet:
4. *Lav grad af relationskompetence*
5. *Få relations kompetente handlinger*
6. Irrelevant kommunikation
7. Sladder og mobning
8. Manglende hjælpsomhed
9. Utilfredshed og brok
10. Uklar ledelse
11. Højt arbejdsrelateret sygefravær.

Hvorfor arbejdsfællesskab?

- Arbejdsfællesskab er et værn mod en lang række af de forhold, som skaber dårligt arbejdsmiljø, højt sygefravær og svingende kvalitet i kerneopgaven.
- Vi ved fra arbejdsmiljøforskningen (*Pionerprojektet i KK 2010-2013*), hvad der forårsager udfordringer i hverdagen.

1. ***Kerneopgaven**: manglende fælles forståelse i ord og handling*
2. ***Struktur/organisering:** der ikke understøtter kerneopgaven*
3. ***Samarbejde**: ledelse, medarbejdere og kollager der spiller hinanden dårlige*

Det handler om mere end dit arbejdsliv

- Nul tolerance overfor arbejdsrelateret sygefravær
- *Ingen skal blive syge af at gå på arbejde!*

Som amen i kirken

- Alle faglige, pædagogiske og personalemæssige udfordringer og problemstillinger, der ikke håndteres hurtigt. Bliver til:
- *Sladder, bagtale, mobning, subkultur og arbejdsrelateret sygefravær.*

Dracula effekten ønskes!

- I den røde elefant er det med tiden blevet okay at møde på arbejde træt eller med minus overskud. Aftalen var vist engang, mener nogen, at man blot sku melde det ud til kollegaer.
- Efterhånden er det skredet. Særligt den sammen kollega møder ind om morgen uoplagt og sur, og resten af kollegaerne tager hensyn til den kollega.
- Kollegaens humør påvirker både børn og de andre kollegaer. Når vedkommende konfronteres med det bliver kollegaen endnu mere sur og vrisser tilbage.
- Derfor er det ikke længere nogen der italesætter det eller gør noget ved problemet. På trods af det forpester arbejdsmiljøet.

Fravær af arbejdsfællesskab ?
Og ”100 meter for folk uden retningssans”?

Eksempler på fravær af arbejdsfællesskab

- Den grønne kat har en fælles personalepolitik. I den står blandt andet at man skal være forberedte til møder, både internt i enhederne og afdelingerne, men også i mødet med eksterne samarbejdspartnere.
- Der står også at alle har en simpel forpligtelse til at være opdateret alle steder, hvor det er relevant.
- ***Men igen og igen oplevelse det har det ikke sker og derfor er møderne internt fyldt med splidtid, misforståelser og motivforskning***.

Eksempler på fravær af arbejdsfællesskab

- **Den sort kat** har en fælles personalepolitik. I den står blandt andet at man ikke må bruge sin mobil når man er sammen med børnene. Men adskillige kolleger følger ikke personalepolitikken og SMS'er, ringer og er på Facebook mens de også er sammen med børnene.
- ***Når kolleger påpeger det, får de at vide de er sladderhanke, går ledelsens ærinde***.

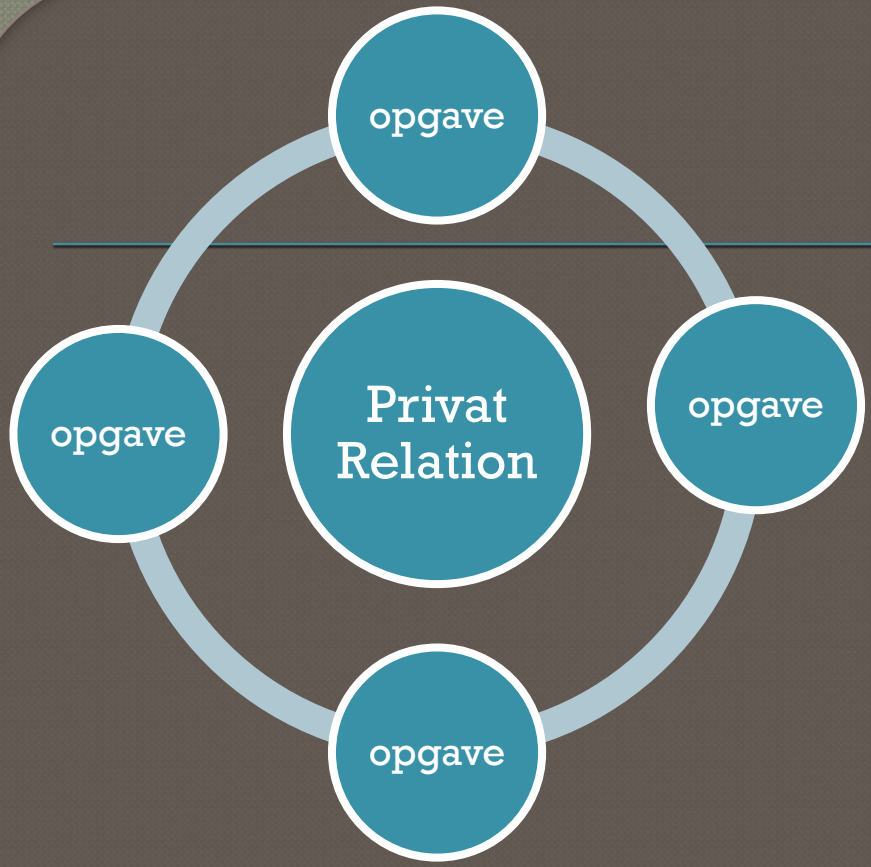
Kollegaen med lav faglighed og alle dem der intet siger

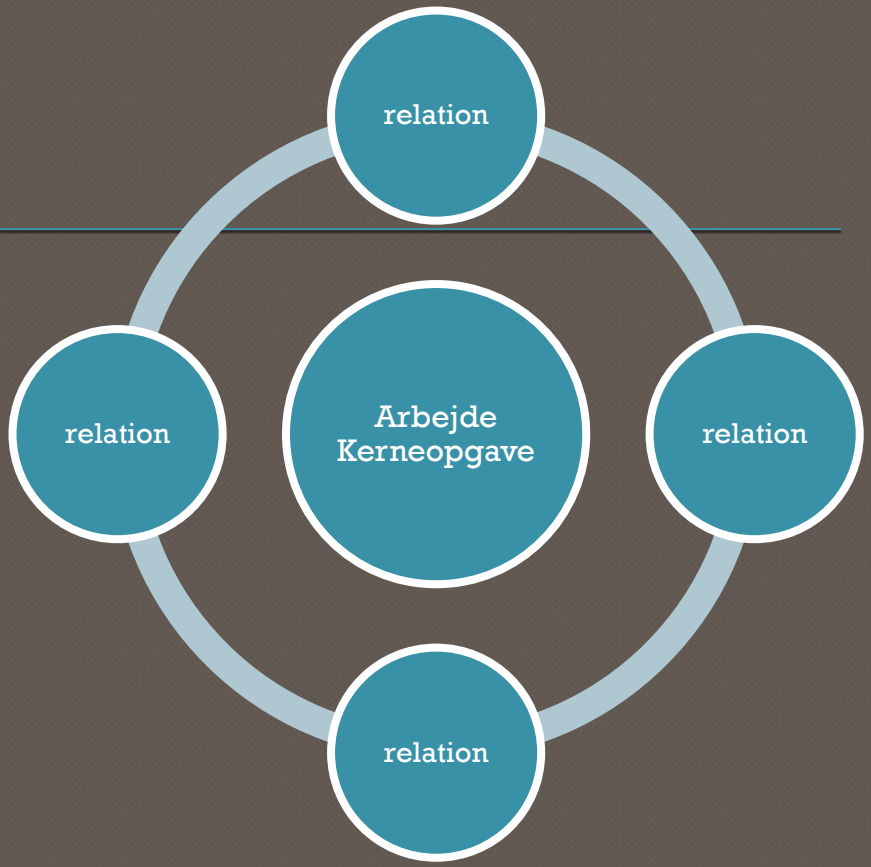
- I den røde elefant er der forskelligheder omkring hvordan man taler til børnene. En kollega skælder ofte ud eller har en hård tone og kropssprog overfor børnene.
- Alle ved det og ser det. Men ingen siger noget til kollegaen eller stiller sig undrende overfor kolle
- Kun til hinande
  pædagogiske

Kollektiv ansvarsfralæggelse

En mail kom i indbakken fra en Pædagogisk leder

- ”Tak for dit oplæg i går ☺ Det var lige det startskud der var brug for, og personalet i den orange elefant udtrykte efterfølgende og til morgen, at det havde været godt!
- Nu har jeg læst alle deres besvarelser igennem ifht de spørgeskemaer de har udfyldt.
- Og jeg må sige – at selvom jeg vidste det og har arbejdet med det i over et år – så er niveauet af sladder, personlige konflikter, samt manglende fællesskab så stort i deres besvarelser, at jeg kan se, at opgaven med at løse det kalder på kreativitet.”





Relation vs opgave & opgave vs relation

Spørgsmål der skal stilles

- Hvad bringer os sammen?
- Hvad binder os sammen?
- Hvad bidrager vi med sammen?
- Hvad beriger vi hinanden med sammen?
- Og hvad bringer, bidrager og beriger du med professionelt til kerneopgaven og arbejdsfællesskabet?

Hvad er så svarene?

- Vi skal alle bliver modtagelig for professionel kritik
- Vi skal alle erkende at der findes bedre viden
- Vi skal alle afskaffe føleri overfor hinanden
- Vi skal alle kunne blive kigget over skulderen, - ikke som mistillid men som rygdækning
- Vi skal droppe møgsprederen under radaren
- Vi skal alle kunne tage MEDansvar for ting vi er uenig i
- Vi skal alle droppe beslutningsvægring: ledelse, LokalMED, TRIO og medarbejdere

Men hvis svarene ikke er nok. Hva´så?

- **Fagligt, kollegialt og professionelt MOD**:
- Åbent fastholde det som arbejdsfællesskabet har aftalt og siger det højt og gentage fællesskabets beslutninger, politikker og aftaler til de kollegaer som forsat spreder møg, bryder aftaler, politikker, retningslinjer, etc
- **Klare aftaler**:
- Til kollegaen selv, og gør vedkomne klar på at hvis ikke der tages det medansvar som er aftalt, så må man gå videre til ledelsen med det
- **Tjenstlige sanktioner**:
- Vejledende/løsningsorienteret samtale, som adfærdsmodifikation
- Tjenstlige samtaler
- *Det handler ikke om at tryne nogen. Men at løfte alle!*

Anbefalinger til jobbet som offentlig ansat

- Det handler om professionel relationskompetence og relations kompetente handlinger
- Lad alle ansættelser ske på baggrund af at have set ansøgeren i interaktion med kerneopgaven
- Understøt de professionelles behov for at opleve medbestemmelse, kompetence og samhørighed
- Fokuser på medarbejderens og lederens styrker og samspil, der lykkes
- Medarbejdere og ledere, der ikke i overvejende grad agerer relations kompetent i kerneopgaven efter efteruddannelse, supervision og sparring bør afskediges

Tre slags fællesskab
Soldater i kamp – på ordre

Fodboldfans til kamp – af lyst

Lønmodtagere i kamp – af nødvendighed

Arbejdsfællesskab er summen af de tre – af lyst, nødvendighed og fordi det kræves

Arbejdsfællesskab og fagbevægelsen

- Uden arbejdsfællesskab intet fagpolitisk fællesskab
- Uden fagpolitisk fællesskab intet handlingsfællesskab
- Uden handlingsfællesskaber, er det svært at skabe varige progressive forandring til fordel for de mange og ikke de få
- *Kolleger der mobber hinanden, eller spiller hinanden dårlige i hverdagens dont står ikke sammen & kæmper ikke samme!*

Spørgsmål til gruppearbejde

- Hvad er barrierer, muligheder og dilemmaer for at sikre at alle tage MEDansvar
- Hvad er barrierer, muligheder og dilemmaer for at gøre jeres arbejdsplads til et arbejdsfællesskab?
- Hvordan undgår I at faglige begreber åbner op for fortolkning?
- Hvordan undgår I at fælles værdier, politikker og principper bliver til skueværdier?

ppearbejde – spørgsmål

- Hvordan sikrer I, at Arbejdsfællesskab bliver et aktivt og positivt redskab i udviklingen hos jer?
- Hvis intensionerne i klyngens/institutionens syn på Medansvar er god, men oplevelsen er ”ond” eller ”hvad raver det mig” – hvad gør I så ved det?
- Hvordan vil I håndtere medarbejdere der ikke overholder alt fra pædagogiske principper til personalepolitikker?
- Hvordan vil I udvikle et professionelt sprog og kommunikation?
- Hvordan vil I udvikle en kultur så alle bliver i hovedet når der opstår faglige og pædagogiske udfordringer?