

Samarbejde i regionerne

RLTN og Forhandlingsfællesskabet aftalte i forbindelse med OK-15 at afdække og søge fælles viden om rammer, praksis og forventninger til samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne. Formålet med projektet har også været at se på samspillet mellem:

- Samarbejdet i *MED-systemet*,
- *det lokale partssystem* og
- *andre samarbejdsfora*, som f.eks. ad hoc arbejdsgrupper, udviklingsprojekter og lignende.

Besøg i alle regioner

Den centrale del af projektet har været parternes besøg i de fem regioner. Der har i alle fem regioner været afholdt møder af ca. en dags varighed, hvor der har været mulighed for at lytte til og undersøge samarbejdet i det hele taget og samarbejdet i og mellem alle tre typer af fora.

Ved møderne har deltaget ledere og medarbejderrepræsentanter fra alle relevante niveauer og områder. Fra medarbejdersiden har deltaget repræsentanter fra både LO, FTF og AC-valggrupperne. Deltagerkredsen har repræsenteret de forskellige områder og typer af arbejdspladser i regionerne – herunder også både samlede og geografisk adskilte arbejdspladser.

Fra de centrale parter har deltaget styregruppen for projektet, som har bestået af deltagere fra Danske Regioner og Forhandlingsfællesskabet.

Styregruppen har i forbindelse med tilrettelæggelsen og gennemførelsen af besøgene fået en stor hjælp fra de lokale repræsentanter i hver enkelt region. Møderne har været præget af et engagement i at få formidlet et troværdigt og dækkende billede af samarbejdet i regionerne til de centrale parter. Det har været en stor hjælp og meget inspirerende.

Styregruppen vil gerne udtrykke en tak til alle dem, vi har besøgt og samarbejdet med i forbindelse med dette projekt.

De fælles indtryk

Det er parternes fælles vurdering, at møderne har givet et godt billede af, hvordan rammerne for samarbejdet fungerer; hvordan praksis for samarbejdet er og karakteren af samspillet mellem de forskellige fora for samarbejdet.

Regionerne er kendetegnet ved at være store koncerner. Forandringshastigheden er stor, og håndteringen heraf forudsætter stor dygtighed og stort engagement. Regionerne er også kendetegnet ved at selve samarbejdsorganisationen er stor, og der lægges betydelige ressourcer heri. Der tegner sig et billede af et samarbejde i regionerne, der gennemgående fungerer godt. Både ledelse og medarbejderrepræsentanter i regionerne oplever i stigende grad, at et nært samarbejde bidrager til at skabe værdi. Opbygningen af gode relationer mellem lederne og medarbejderrepræsentanterne har stor betydning. Der er naturligvis variationer i samarbejdet. Lige fra oplevelsen af ikke at blive involveret og medinddraget tilstrækkeligt – eller at blive det sent – til den mere udbredte oplevelse af at deltage i en værdifuld løbende dialog om stort og småt, om dagsaktuelle og strategiske emner og om politiske eller drift-orienterede problemstillinger.

Samarbejdet i MED-systemet

De fælles rammer (MED-aftalen etc.) virker som et godt bagtæppe for samarbejdet – og er generelt ikke hindrende for, hvordan man tilrettelægger det lokale samarbejde. Rammerne giver arbejdspladserne mulighed for at indrette sig på en måde, så det giver mening og skaber værdi for netop dem.

Arbejdsdelingen mellem de forskellige niveauer i samarbejdet præges også af, at de regionale arbejdspladser er meget store. Øverste MED-niveau retter sin opmærksomhed mod hele regionen, dens budgetter, store tværgående forandringsprojekter og strategiske initiativer. LokalMED er i højere grad orienteret mod kerneopgaven og bestræbelsen på at få den enkelte arbejdsplads til at lykkes på alle måder. Det helt lokale samarbejde fremhæves af mange ledere og medarbejderrepræsentanter som meningsfuldt og værdiskabende for arbejdspladsen.

Behovet for fleksibilitet, f.eks. ved at oprette tværgående MED-udvalg i forbindelse med organisationsændringer, håndteres fint, og de lokale parter finder forskellige løsninger på midlertidige eller mere længerevarende behov for at indrette samarbejdet.

Det lokale partssystem

Samarbejdet i parts-systemet, hvor deltagerne optræder mere positionelt, fungerer også godt. Der, hvor det virker særligt værdifuldt for deltagerne i samarbejdet, er der en stor respekt for de respektive roller og funktioner, og som altovervejende hovedregel en god og tillidsfuld relation mellem ledere og medarbejderrepræsentanter.

Også her er der variationer. Det spænder over, at man enkelte steder oplever, at man bliver indbudt til forhandlinger meget sent, mens man de fleste steder ganske udramatisk og rutineagtigt involverer hinanden tidligt og åbent i forhandlinger – uformelt såvel som mere formelt – simpelthen, fordi det opleves som forudsætningen for, at arbejdet kan udføres på den bedst mulige måde for alle.

Samarbejdet i arbejdsgrupper

Arbejdsgrupper – både som permanente udvalg og som ad hoc arbejdsgrupper – findes i alle regioner. Ofte – men ikke altid – er udvalg og arbejdsgrupper forankret i MED-systemet. Samarbejdet finder på den måde også sted i talrige små og store arbejdsgrupper, der sammensættes efter forskellige hensyn f.eks. til kvalifikation, engagement, ansættelsesmæssig placering etc. Disse fora fungerer som et supplement til udvikling af de

regionale arbejdspladser og til løsning af både små og rigtigt store spørgsmål. De ned-sættes som regel for at arbejde med meget konkrete problemstillinger og supplerer og giver input til samarbejdet i MED-regi på en fleksibel og smidig måde.

Bidrag til et fortsat godt samarbejde

De centralt aftalte rammer for samarbejdet opleves således i det store hele som hjælpsomme og hensigtsmæssige, og uden øjeblikkelige behov for væsentlige ændringer. De centrale parter vil fortsat lytte til ønsker om eventuelle justeringer, der kan befordre det lokale samarbejde yderligere.

De centrale parter har et fælles ønske om, at denne del af den danske model fortsat er tidssvarende og værdsat af alle. Parterne vil fortsat samarbejde omkring formidling af rammeaftalen og bistå med tværgående viden og stå til rådighed som facilitator.

De centrale parter vil i forbindelse med fremtidig rådgivning og tvisteløsningsopgaver have endnu mere blik for og udvise respekt overfor lokale værdier, kulturer med videre.