

Aftale om samarbejde mellem de faglige organisationer og Silkeborg Kommune på sundheds- og omsorgsområdet

Underskrevet af de faglige organisationer og Silkeborg Kommune
den 25. juni 2015

Dansk
Sygeplejeråd



FOA

HK
KOMMUNAL
ØSTJYLLAND



kost & ernæringsforbundet
mestre i mad & sundhed

FOA, DSR, Kost- og Ernæringsforbundet, Danske Fysioterapeuter, Danske Ergoterapeuter, HK og Silkeborg Kommune indgår i et partnerskab, som skal understøtte og udvikle en tillidsbaseret måde at arbejde på, på sundheds- og omsorgsområdet i Silkeborg Kommune.

Hvorfor vil vi samarbejde?

Reformen skal give gevinster på tre bundlinjer:

1) Borgerens oplevelse:

Målet er tilfredse borgere, som oplever, at deres møde med kommunens medarbejdere er målrettet deres behov.

2) Arbejdsglæde:

Målet er tilfredse og sunde medarbejdere, som har større indflydelse på arbejdet, så de kan bruge arbejdstiden på det, der gør en forskel for borgerne.

3) Produktivitet:

Målet er, at vi opnår øget kvalitet og gode resultater med de ressourcer, vi bruger.

Udgangspunktet er ikke, at borgere og medarbejdere er utilfredse og produktiviteten i bund. Men ambitionen er at gøre det endnu bedre sammen.

Partnerskabet er ikke tidsbegrænset. Det er et arbejde, som både faglige organisationer, ledere, medarbejdere, tillidsvalgte og MED-repræsentanter har del i. Og som en del af partnerskabet vil vi undersøge, hvad der hæmmer og fremmer arbejdet med at opbygge en kultur båret af kvalitet, tillid, nysgerrighed, faglighed og forandringsparathed.

Vi indgår partnerskabsaftalen om det nye samarbejde vel vidende, at kommunen og Organisationerne både har sammenfaldende og forskellige interesser. Vi vil arbejde med at skelne situationer, hvor vi samarbejder om udvikling af kvaliteten, arbejdsglæden og produktiviteten fra situationer, hvor vi er i forhandling.

Målet med partnerskabet er ambitiøst. Både ledere, politikere, tillidsvalgte og repræsentanter i MED vil skulle lære at arbejde sammen på nye måder. Det er store forandringer,

som kræver en realistisk tidsramme, engagement, ressourcer og en vis insisteren blandt de parter, som sætter arbejdet i gang.

Hvordan vil vi gøre det?

Vi vil opnå gevinsterne på de tre bundlinjer ved at samarbejde om at udvikle nye måder at arbejde på, som styrker kerneopgaven.

Vores udgangspunkt er, at de tre bundlinjer er forbundne kar. Vi antager, at produktiviteten øges, hvis medarbejderne kan bruge mere af deres tid på kerneopgaven – det, som gør en forskel for *borgeren*. Vi antager også, at *produktiviteten og kvaliteten* kan øges, hvis ledere og medarbejderne er med til at udvikle arbejdet og kan bringe deres ideer til torvs, fordi de har et indgående kendskab til både borgerne og de nuværende arbejdsprocesser. Medarbejdernes ideer kan både bidrage til at udvikle daglige rutiner og til at udvikle helt nye måder at arbejde på, også på tværs af fagområder. Også erfaringer og viden fra andre områder og andre kommuner kan bidrage til udviklingen. Den faglige udvikling og indflydelsen på arbejdet er med til at øge *medarbejderne og ledernes arbejdsglæde*, som igen smitter af på *borgernes oplevelse* i mødet med kommunen.

Samarbejdet om at udvikle nye måder at arbejde på kommer således til at fokusere på kerneopgaven og på tillid til medarbejderne, fordi vi antager, at tillid er en forudsætning for høj faglighed, engagement i arbejdet og innovation.

Gevinsterne på bundlinjerne kommer kun, hvis de fornødne faglige kompetencer er til stede eller kan udvikles, så kerneopgaven kan løses med høj faglig kvalitet. Vi vil udvikle tværfagligheden, og det kræver, at den enkelte faggruppes faglighed er stærk.

Vi vil ændre arbejdspladskulturen. Arbejdspladserne skal kunne vurdere, om indsatsen, Dokumentation og kontrollen er med til at løse kerneopgaven. Medarbejdere og ledere skal kunne udvikle nye løsninger og bringe ideer i spil, som styrker arbejdet med kerneopgaven og giver gevinster på mindst én af de tre bundlinjer uden, at det skaber under-skud på de resterende.

Undervejs vil vi lære af Silkeborg Kommunes allerede omfattende arbejde med effektivisering af arbejdsgange: Projektet "Sammenhæng for alle" og den lokale tillidsreform i Job og Borgerservice. Silkeborg Kommunes analyse af arbejdsgange på ældreområdet skal også

tænkes sammen med partnerskabssamarbejdet.

Hvem skal mødes og hvad skal de lave?

Partnerskabssamarbejdet handler om arbejdspladsernes dialog og samarbejde om kerneopgaven. Vores indsats starter med spørgsmålet om, hvad den fælles kerneopgave er, og hvad medarbejderne og lederne oplever som hindringer og fremmere for at løse den.

Vi forventer, at partnerskabssamarbejdet udvikler organisationens evne til dialog på tværs af hierarkier og horisontalt mellem faggrupper og arbejdspladser til gavn for borgeren.

Hvem skal mødes og hvad skal de lave?

Partnerskabssamarbejdet handler om arbejdspladsernes dialog og samarbejde om kerneopgaven. Vores indsats starter med spørgsmålet om, hvad den fælles kerneopgave er, og hvad medarbejderne og lederne oplever som hindringer og fremmere for at løse den.

Vi forventer, at partnerskabssamarbejdet udvikler organisationens evne til dialog på tværs af hierarkier og horisontalt mellem faggrupper og arbejdspladser til gavn for borgeren.

Arbejdet forankres i de lokale MED-udvalg på sundheds- og omsorgsområdet. Det er de lokaleledere og medarbejderrepræsentanter, som bliver enige om, hvilke aktiviteter der kan understøtte kulturforandringen hos dem.

Parterne opretter en styregruppe, som på tværs af de lokale MED kan samle erfaringer sammen, give sparring til lokale initiativer, løse tværgående udfordringer i samarbejde med de lokale MED og sikre forankringen hos topledelsen og de faglige organisationer. Styregruppens medlemmer er Sundheds- og omsorgschefen, formand og næstformand for de lokale MED og repræsentanter fra organisationerne.

Styregruppen vil også drøfte og samarbejde om konsekvenserne af politiske beslutninger og lovgivningsmæssige og samfundsmæssige ændringer, som har betydning for sundheds- og omsorgsområdet i Silkeborg Kommune. Vores dialog vil blandt andet handle om, hvordan vi udvikler og implementerer nye tiltag med samarbejdet mellem de lokale ledere og medarbejdere i centrum.

De indledende møder planlægges i et samarbejde mellem styregruppen og de lokale MED. Vi starter arbejdet med et møde for alle lokale ledere og tillidsvalgte. Medarbejdere inddrages i forlængelse heraf.

Opsigelse af aftalen

Hver af de seks parter kan på egne vegne opsige deltagelsen i aftalen med tre måneders varsel. Meddelelse om opsigelse fremsendes til de øvrige parter. Udtrædelse sker efter de tre måneders varsel.

Parterne kan i enighed opsige aftalen med kortere varsel eller i enighed give en af de seks parter mulighed for at udtræde af aftalen med øjeblikkelig varsel.

Parterne kan i enighed ændre aftalen.

Silkeborg, den 25. juni 2015



Silkeborg Kommune

Dennis Misker

Ulla Bram

FOA



Dansk Sygeplejeråd



Danske Fysioterapeuter



Ergoterapeutforeningen



HK



Kost- og Ernæringsforbundet