

Øget fokus på dialog og forståelse

Af Karina Vynne, Arbejdsmiljø og MED

Med den nye MED aftale i hånden er Dagplejen blandt andet blevet mere bevidste om at gøre arbejdet i MED mere vedkommende for den enkelte medarbejder. En måde til at skabe forståelse for beslutninger og nye opgaver.

”Vi kan ikke noget hver for sig, vi kan kun noget sammen. I dagplejen er vi utrolig bevidste om, hvor afhængig vi er af hinanden - ledere og medarbejdere imellem og med den nye MED aftale har vi fået et øget fokus på at skabe en givtig dialog om vort samarbejde og vores opgaver.”

Sådan lyder det fra leder af dagplejen Mai Juul Jensen. Hun er ikke i tvivl om, at implementeringen af den nye MED aftale har været en givtig proces for dagplejen og fællestillidsrepræsentant Lis Petersen er enig.

”Det vigtigste for den enkelte er jo indflydelse og medbestemmelse i sit arbejde og at der har været en dialog forud for de store beslutninger. Det skaber vi kun, hvis arbejdet i MED udvalget lykkes. Den nye aftale har desuden været med til at skærpe vores opmærksomhed på, hvilke opgaver, der skal løses på de enkelte niveauer,” siger Lis Petersen.

Fælles uddannelsesdag skabte nye tiltag

Efter den fælles MED uddannelse blev der iværksat nye tiltag til at øge dialogen og informationsstrømmen fra og til MED udvalget.

”Det vigtigste for, om vi lykkes helt ude ved den enkelte medarbejder og børnene er, om den enkelte medarbejder forstår, det vi har gang i og hvorfor vi gør, som vi gør. Er der en forståelse for de indsatser vi sætter i gang. Er der en forståelse for de indsatser vi sætter i gang og hvordan de retter sig mod vores vision ”Børn bedst fra start”. Den enkelte skal forstå, hvordan de forskellige indsatser spiller ind i visionen og strategien. Vi arbejder på at få skabt en gennemsigtighed i beslutningerne. Kort sagt arbejder vi på at blive et vi i organisationen,” fortæller Mai Juul Jensen og Lis Petersen supplerer:

”Efter vores fælles MED uddannelsesdag er vi blevet meget bevidste om at få en dialog i gang omkring blandt andet

punkterne til vores MED udvalg og få medarbejderne til at komme med feedback til os. Vi er jo en meget spredt medarbejdergruppe, så det er vigtigt, at vi er gode til at kommunikere på alle niveauer og får input ind fra medarbejderne.”

”Ja det er faktisk et af de helt konkrete tiltag, som vores fælles uddannelse har bragt med sig. For hvordan kan vi få gjort dagsordenen interessant og vedkommende for den enkelte. Og ind imellem har vi dissideret bedt medarbejderne om input til enkelte dagsordenpunkter. En anden ting som den nye uddannelse har givet os, er en øget bevidsthed om opgaver og hvordan vi behandler forskellige ting i udvalget. Så uddannelsen har givet os en række gevinster for vores samarbejde i MED regi og dermed vores samarbejde i hele organisationen. For som sagt så lykkes vi kun, hvis vi skaber og løser tingene som et Vi,” slutter Mai Juul Jensen.