

GRIB VISIONERNE FOR HVERDAGEN

VI HAR BEDT EN RÆKKE MEDLEMMER AF DET PERSONALE-
POLITISKE FORUM FORTÆLLE, HVAD DE HVER ISÆR FINDER
VIGTIGST FOR HVERDAGEN PÅ DE KOMMUNALE OG
REGIONALE ARBEJDSPLADSER. VI BAD DEM VÆLGE MELLEM
MESSENS FEM TEMAER: SUNDHED OG TRIVSEL, REKRUTTERING,
MEDINDFLYDELSE PÅ EGET ARBEJDE, LEDELSE OG KOMPE-
TENCEUDVIKLING. **LÆS DERES SVAR HER.**



HENRIK CHRISTENSEN

2. VICEBORGMESTER I FAXE KOMMUNE

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Jeg ser ledelse som det vigtigste tema, da der ikke mindst i de sammenlagte kommuner fortsat ligger store opgaver med at få organiseret en række opgaver på nye og optimale måder. Første fase er overstået, men nu skal vi i kommunerne videre med den organisatoriske indretning. I disse processer er ledelse overordentligt vigtigt for at opnå succesfulde resultater. God ledelse, som inddrager, skaber tydelighed og viser retning, er en forudsætning for, at alle de deltagende i processerne er motiverede, hvilket i sidste ende er fundamentet for, at den kommunale opgaveløsning bliver, som den skal være.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Det er vigtigt og et mål for mig, at politikerne medvirker til at skabe et ledelsesrum og en ledelseskultur, som er motiverende for den enkelte medarbejder. Der skal gives plads, og der skal være lydhørhed over for nye og skæve idéer, og så skal der være en risikovillighed i både den politiske og administrative ledelse. Det er også et mål, at politikerne ikke kortslutter beslutningsprocesser og ledelsesmæssige dispositioner, selvom det eventuelt blæser op til storm.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Min vision er, at ledelseskulturen gør, at medarbejderne føler sig inddraget og er motiverede, ligesom nytænkning, idéer og risikovillighed er en fast bestanddel i enhver forvaltning, afdeling og institution.



MICHAEL ZIEGLER

BORGMESTER I HØJE-TAASTRUP KOMMUNE OG FORMAND FOR DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Jeg vil prioritere ledelse som det vigtigste tema. God ledelse har betydning for de offentlige arbejdspladser trivsel og sundhed; det velfungerende arbejdsmiljø opstår, når ledelsen går foran, viser vejen og selv er det gode eksempel. God ledelse er også et stærkt samspil med medarbejderne og en dynamisk dialog i det daglige til gavn for servicen til borgerne.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Det er vigtigt, at alle vores offentlige ledere har et godt erfaringsgrundlag og en god uddannelse. Det er forudsat, at den offentlige leder gennemfører en egentlig lederuddannelse inden for de kommende år. Det er mit mål, at alle ledere gennemfører lederuddannelsen, får et godt udbytte af uddannelsen og at lederuddannelserne hele tiden udvikles, så de er tidssvarende og matcher den enkelte offentlige arbejdsplads så godt som muligt.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Det er min vision, at vores offentlige arbejdspladser fortsat udvikler sig, så de fremstår som konkurrencedygtige i forhold til arbejdskraften, interessante og spændende i forhold til vores veluddannede og dygtige medarbejdere og ledere, og at de offentlige virksomheder dermed kan levere optimale ydelser til borgerne.



ELLEN LYKKEGÅRD
GRUPPEFORMAND
DEN OFFENTLIGE GRUPPE, 3F



Hvad er det vigtigste tema her og nu?

Temaet medindflydelse på eget arbejde har absolut min højeste prioritet. Det er helt afgørende at få rettet fokus ind på, at alle grupper af kommunalt og regionalt ansatte kan være med til at forme deres eget job. Det gælder også de grupper, der ikke nødvendigvis stod forrest, da skolebilletterne blev delt ud. Vi har en række grupper, der i dagligdagen ikke har arbejdsgivernes store bevågenhed, når vi taler om indflydelses- og udviklingsmuligheder. For manges vedkommende hænger det sådan sammen, at deres arbejde først bliver synligt, når det ikke udføres.



Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?

At sætte fokus på de indflydelsesmuligheder vi allerede har i vores aftaler og overenskomster - samt at skabe nye muligheder. At komme i dialog med arbejdsgiverne og på den måde få rum til at komme med forslag til fx andre måder at organisere arbejdet på. Organisationsformer, der opfylder kravene om god service til brugere og borgere samtidig med, at medarbejderne har gode udviklende jobs – fordi kvalitet i jobbet giver kvalitet i produktet.



Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?

At de kommunalt og regionalt ansatte har et udviklende job, som de kan holde til hele livet, hvor deres ressourcer og kompetencer udnyttes og går op i en højere enhed med kravene i jobbet.



CLAUS GAHRN
NÆSTFORMAND I HK/KOMMUNAL



Hvad er det vigtigste tema her og nu?

Alle temaerne er vigtige, men sundhed og trivsel og dermed personalets arbejdsmiljø bør veje tungt. HK har fået lavet en undersøgelse om HK'ernes psykiske arbejdsmiljø og gennemlæsning af denne rapport viser, at det står meget slemt til med det psykiske arbejdsmiljø i regionerne og kommunerne.



Hvilke mål har du sat dig for temaet?

Vi har – både ved OK 05 og OK 08 - lavet aftaler om stress og trivsel. Mit mål er at få omsat de indgåede aftaler til handling således, at der også sker en synlig forbedring af arbejdsmiljøet på en sådan måde, at medarbejderne ikke bliver syge af at passe deres arbejde.



Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?

At vi bliver så gode til at bruge de værktøjer, der er udviklet, så der sker en mærkbar forbedring af arbejdsmiljøet. Det vil glæde mig, hvis de regionale og kommunale arbejdspladser bliver førende i forhold til at håndtere arbejdsmiljøproblemerne, og således få gjort de offentlige arbejdspladser attraktive, når det handler om trivsel og et godt arbejdsmiljø. Jeg er sikker på, at gevinsten bliver færre sygedage og bedre borgerbetjening.



ANNY WINTHER

BORGMESTER I REBILD KOMMUNE

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Jeg ser en stor sammenhæng mellem temaerne. Trivsel og sundhed hænger meget sammen med medindflydelse på eget arbejde, der igen kan relateres til god ledelse. I Rebild Kommune har vi undersøgt, hvad medarbejderne mener, der skaber trivsel - det er bl.a. spændende opgaver og indflydelse på eget arbejde samt god ledelse.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
I Rebild Kommune har vi sat os det mål, at trivsel og arbejdsglæde skal kendetegne kommunernes arbejdspladser. Det fysiske rum skal være i orden, og vi vil gerne fremme sunde vaner. Vi ser også en sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, og her er målet at få "det hele liv" til at hænge sammen. Alt sammen i en naturlig respekt for, at vi er ansat til i fællesskab at løse opgaver for borgerne.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Min vision er, at ansatte skal have større anerkendelse for indsatsen med at løse væsentlige samfundsmæssige opgaver for den enkelte borger, hvilket kan bidrage til en større arbejdsglæde og stolthed ved at være ansat i Rebild Kommune.



DENNIS KRISTENSEN

FORMAND I FOA OG NÆSTFORMAND I DET PERSONALEPOLITISKE FORUM

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Her og nu brænder ledelse af velfærdsarbejdere rigtig meget på. Vi har brug for at udvikle en ny tænkning om dét at lede professionelle, som ansigt til ansigt med borgere yder velfærd og service. I al for lang tid har mantraet i den offentlige sektor været, at enhver ledelsesteori, der er udviklet i den private sektor med ti års forsinkelse, kritikløst kan overtages af den offentlige sektor. Det lykkedes at få afsat penge til oprettelse af et videnscenter for velfærdsledelse i finansloven for 2010 og de tre følgende år. Det skal være afsættet for at udforske, udvikle og uddanne i velfærdsledelse, der kan bruges i praksis, når ansatte med faglighed, viden og erfaring i rygsækken, skal skabe velfærd i mødet med barnet, den ældre, den syge osv.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
At skabe et afgørende gennembrud for en ny måde for ledelse, som sætter den ansattes kompetencer i højsædet og dermed på FOA-sprog "slipper medarbejderne fri". Vi skal have gang i forskning om ledelse af offentlig velfærd og service, og vi skal som en del af det øgede fokus på lederuddannelse i det offentlige have velfærdsledelse placeret som den praksisnære og konkrete ledelsesteori for de store centrale velfærdsområder, der er karakteriseret ved, at den enkelte ansatte står som velfærdens frontmedarbejder.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Arbejdspladser med plads og rum til at levere et godt stykke arbejde. Det vil være resultatet af det faglige skøn og den professionelle indsigt, der udvikler sig i takt med samfundets velstandsudvikling, og som modsvarer brugerne forventninger til moderne velfærd.



ASTRID SCHJØDT PEDERSEN

FORMAND I ORGANISATIONSUDVALGET, DLF

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Personalepolitik er historien om hønen og ægget. Det forudsætter, at der overhovedet er et personale, og forudsætningen for at kunne rekruttere personale er, at der føres en god personalepolitik. Derfor skal alle personalepolitiske elementer i spil og tilgodeses. Uden tilstrækkeligt kvalificeret arbejdskraft kan velfærdssamfundet ikke opretholdes. Derfor må rekrutteringsudfordringen have særlig bevågenhed. Der er få unge at rekruttere fra, store årgange går snart på pension, og arbejdsbelastningen er stor på mange arbejdspladser.
- ?** **Hvilke mål har du sat dig for temaet?**
Målet for rekrutteringsindsatsen er at sikre dygtige, kompetente medarbejdere til den offentlige sektor, så velfærdssamfundet kan løse sine opgaver. Det mål indfries kun i et samarbejde mellem arbejdstagere og arbejdsgivere, fra Folketing og regering til kommuner/regioner og til parterne på den enkelte arbejdsplads.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Arbejdsindholdet på de kommunale/regionale arbejdspladser skal være interessant. Udfordringerne skal være inspirerende og inciterende. Der skal være udviklingsmuligheder, og der skal være plads til initiativ og kreativitet. Som ansat skal man mødes med tillid, og der skal være plads til familie- og fritidsliv. De kommunale/regionale arbejdspladser skal give plads til refleksion, ro og harmonisk vækst, men også dynamik, høj puls og grænseoverskridende, konstruktiv udvikling. Den stærkeste rekrutteringsmetode vil være spredning af troværdige og gode fortællinger fra medarbejdere på de eksisterende arbejdspladser. Heri ligger der et stort potentiale.



JAKOB HOUGAARD

BESKÆFTIGELSE- OG INTEGRATIONSBOGMESTER I KØBENHAVNS KOMMUNE

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Medindflydelse på eget arbejde. Lovgivningen på de kommunale serviceområder bliver stadig mere detaljeret i disse år, hvilket regeringen kombinerer med øget brug af økonomiske sanktioner overfor de kommuner, der forbrøder sig mod diverse regler og cirkulærer. Konsekvensen bliver desværre ofte, at de medarbejdere, der i det daglige yder servicen overfor borgerne, mister overblikket og dermed arbejdsglæden. Det er derfor en central udfordring for kommunerne fremover at skabe det fornødne albuenum for medarbejderne, så de inden for lovens rammer kan praktisere god og situationsnær service til borgerne.
- ?** **Hvilke mål har du sat dig for temaet?**
Ambitionen er, at alle kommunale medarbejdere deltager aktivt i tilrettelæggelsen af eget arbejde. Hertil kommer muligheden for at nyttiggøre den enkelte medarbejders erfaringer ift. tilrettelæggelsen af den samlede serviceindsats via inspirationsfora, workshops m.v.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Visionen er, at Københavns Kommune bliver til landets bedste og mest inspirerende arbejdsplads. Der er et stykke vej endnu, men jeg tror, det er muligt.



KRISTIAN EBBENSGAARD

REGIONSRÅDSFORMAND I REGION SJÆLLAND

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Alle temaer er lige vigtige, og de hænger sammen. Det offentlige er og skal være spændende arbejdspladser med meningsfyldt arbejde og gode muligheder for videreudvikling – med det udgangspunkt skal vi rekruttere og fastholde medarbejdere. Ledelsen skal skabe rammerne for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og samtidig skabe rum for medindflydelse, så medarbejderne har det godt på deres arbejde, føler ejerskab og tager ansvar.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Som nævnt hænger temaerne sammen. Men mit mål er, at vores medarbejdere skal være stolte af at arbejde i det offentlige. Som regionalt ansat har man et stort ansvar, og man yder noget essentielt for sine medmennesker. Det er vigtigt, at hver enkelt medarbejder tænker på det hver eneste dag.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Jeg synes, det går rigtig godt på de regionale arbejdspladser. Min vision er, at vores medarbejdere virkelig føler, at de gør en forskel for andre mennesker. Lad os nu aflive myten om, at det offentlige er dårlige arbejdspladser med dårlige lønninger og i stedet vise den virkelighed, vi kender, nemlig at det offentlige er spændende arbejdspladser med meningsfyldt arbejde og gode muligheder for videreudvikling.



BETTINA POST

FORMAND FOR DANSK SOCIALRÅDGIVERFORENING

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Rekruttering er det vigtigste tema her og nu, fordi der mangler socialrådgivere, og vores ledighedsprocent fortsat er ekstremt lav (1,4 pct. iflg. FTF-A). Kommuner og regioner skal kunne klare konkurrencen med stadig flere private aktører på det sociale område, herunder vikarbureauer. Vi ser stadig flere socialrådgivere søge ud i det private, og kommuner, der må ”købe dem ind igen” til overpris eksempelvis gennem vikarbureauer. Sat på spidsen skulle vi nødtigt ende i en situation, hvor kommuner er nødt til eksternt at købe sig til den form for særlig viden/ekspertise, socialrådgiverne har, fordi de internt ikke er i stand til at fastholde den.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Vi skal have de ansatte til at gøre det, de er bedst til! Socialrådgivere er fagpersoner inden for det sociale arbejde, og vores ekspertise skal bruges til at foretage solide socialfaglige analyser og vurderinger, så vi kan iværksætte indsatser, der rent faktisk hjælper. Det er en helt vanvittig prioritering af det socialfagligt uddannede personale at sætte os til at bruge 40-50 pct. af vores arbejdstid på administration og bureaukrati, sådan som flere undersøgelser har vist.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Hænger tæt sammen med målet, idet visionen må være, at medarbejderne i kommuner og regioner får tid og rum til at beskæftige sig med et godt fagligt (for socialrådgiverne: socialt) arbejde i stedet for at skulle registrere og indrapportere en masse til centrale systemer.



JAKOB BANG

FORBUNDSSEKRETÆR I FOA

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Medarbejdernes indflydelse på eget arbejde er for mig omdrejningspunktet for en moderne, offentlig arbejdsplads. Medarbejdere, der oplever, at ledelsen respekterer og værdsætter netop deres viden og erfaring, bliver naturligvis mere tilfredse medarbejdere. Derfor er indflydelse på eget arbejde vejen til trivsel, sundhed, fastholdelse og kreativ kompetenceudvikling på den enkelte arbejdsplads. De opgaver, som kommunalt og regionalt ansatte varetager, skal ikke – og kan ikke – løses efter gammeldags samlebåndsprincipper, heller ikke når de optræder under nye overskrifter i New Public Management regi. Arbejdet med mennesker kræver indsigt og empati, ikke målebånd og stopur.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Omsorgen for syge, for børn og for ældre er i dansk sammenhæng et fælles ansvar. Det er det fælles ansvar, vi kommunalt og regionalt ansatte i det daglige udmønter over for den enkelte borger. Det, der gør det daglige arbejde spændende, attraktivt og udfordrende, er, at det foregår menneske til menneske med den ansattes individuelle kunnen og borgerens individuelle behov. Målet er, at vi sammen – medarbejdere, ledere og arbejdsgivere – finder styreformers, ledelsværktøjer og dokumentationsredskaber, der svarer netop til det særlige ved den offentlige velfærd og omsorgen for andre mennesker.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Kommunale og regionale arbejdspladser er attraktive arbejdspladser. Og det skal de blive ved med at være. For at blive ved med at være attraktive arbejdspladser, må de naturligvis udvikle sig. Ikke ved passivt at følge med tiden, som om andre har sat forudsætningerne, men ved selv at være skabende og idéudviklende ud fra viden om egne vilkår, opgaver og daglig praksis.



SØREN ERIKSEN

REGIONSRÅDSMEDLEM I REGION SJÆLLAND

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Det er rekruttering. For lykkedes det ikke at få rekrutteret tilstrækkeligt personale, er der ingen af de andre områder, der kan realiseres. Men skal man satse på rekruttering, er man nødt til at inddrage de fire andre elementer.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
For at kunne rekruttere er det nødvendigt med god ledelse og ikke mindst nytænkning omkring hvilke fagpersoner, der kan løse hvilke opgaver - med andre ord kompetenceudvikling.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Min vision er, at vi gennem personalepolitikken får skabt forståelse for, at vi skal have skabt virksomhedsoverenskomster. Det er først, når vi har overenskomster, der omfatter samtlige medarbejdere på afdelingen, at man kan styrke forståelsen for personalepolitiske initiativer.



PER LARSEN

REGIONSRÅDSMEDLEM I REGION NORDJYLLAND

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Rekruttering. Vi ved, at demografien tilsiger mangel på medarbejdere. For at vi kan rekruttere til de regionale arbejdspladser, er det altafgørende med et godt renommé, hvor medarbejderne bliver værdsat, hvor ledelsen er i top, og hvor medarbejderne har maksimal indflydelse på eget arbejde.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Vi skal have en høj "score" på renommé. Renomméet skal være ligeså godt, som de regionale arbejdspladser i virkeligheden er. Derfor skal vores renommé løftes til superliganiveau, så de unge bare må gå efter beskæftigelse i regionerne.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Vi skal have et sundhedsvæsen i verdensklasse og fremragende sociale institutioner, hvor både borgere og medarbejdere har det rigtig godt. Vi skal starte i medarbejdernes hverdag. De ansatte skal have fleksibilitet og selvbestemmelse på arbejdspladserne, de skal være motiverede og have lyst til at udvikle sig i deres arbejde. Det er vores opgave som politikere at skabe rammerne herfor.



BENNY ANDERSEN

2. FORBUNDSNÆSTFORMAND I SL

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Arbejdsglæde er i min optik det allervigtigste tema på arbejdspladsen her og nu. Arbejdsglæde er en paraply, der dækker over flere af de andre væsentlige temaer som fx indflydelse, trivsel, sundhed, kompetenceudvikling og ledelse. Uden det ene – får man ikke det andet og omvendt.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Socialpædagogerne har netop sat et stort projekt om arbejdsglæde i søen. De socialpædagogiske arbejdspladser er blevet inviteret til at byde ind med forslag til projekter, der kan øge arbejdsglæden på deres arbejdspladser. Det har været en fantastisk oplevelse at gennemlæse de næsten 150 forslag til konkrete projekter. Så meget gejst og engagement og så gode visioner og ideer. Det smukke er netop, at projekterne skal forankres ude på arbejdspladserne. Og det særlige er, at der er frit slag uden ret store bindinger til at sætte lys på de gode historier, der allerede fungerer, eller de nye ideer, der skal afprøves og gives videre. Så mit mål er, at projektet skal give genlyd i hele organisationen, så de gode erfaringer bliver spredt.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Hverdagen på de kommunale og regionale arbejdspladser er ind imellem præget af nedskæringer og afmatning. Den store udfordring er derfor, at det ikke udhuler arbejdsglæden, engagementet og den faglige tyngde hos medarbejderne. Så visionen må være, at vi holder skarpt fokus på, at fagligheden er omdrejningspunktet på arbejdspladserne. Og punkterer man arbejdsglæden for medarbejderne, kommer man hurtigt til at køre på et fladt dæk.



PERNILLE DROST
FORMAND FOR BIBLIOTEKARFORBUNDET
AKADEMIKERNES CENTRALORGANISATION

- ?** **Hvad er det vigtigste tema her og nu?**
Jeg synes ikke, det er muligt at udpege ét enkelt tema som det vigtigste. Jeg oplever, at temaerne er tæt koblet. Eksempelvis er der en stærk kobling mellem trivsel, ledelse og kompetenceudvikling. Mange AC-medarbejdere har ledelsesansvar og er med til at sætte retningen for trivslen på arbejdspladserne, ligesom de også selv skal trives. Derfor er det afgørende, at der er ordentlig kompetenceudvikling og lederuddannelse.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Visionen er, at medarbejderne på de offentlige arbejdspladser synes, det er en interessant og meningsfuld sektor, de arbejder i og viderebringer det gode budskab. At vi får gjort op med myter og misforståelser på de videregående uddannelser, så studerende og nyuddannede også synes den offentlige sektor er et sted for dem. At den offentlige sektor er attraktiv, og at medarbejderne i højere grad får synliggjort og kommunikeret deres arbejde og bredden i deres opgaver. Den offentlige sektor skal rekruttere på attraktivt arbejdsindhold og -forhold, og den skal være et aktivt tilvalg.



BIRGITTE CONRADSEN
NÆSTFORMAND I BUPL

- ?** **Hvad er ifølge dig det vigtigste tema her og nu?**
Af de fem meget vigtige temaer vil jeg pege på trivsel og sundhed. Vi oplever et stadig større pres på pædagogerne arbejdsvilkår, som påvirker pædagogerne trivsel og arbejdsglæde. Det er ikke ukendt, at der de senere år har været en konstant stigning i sygefraværet og antallet af syge pædagoger, der bliver afskediget. Den udvikling skal stoppes. Derfor er det vigtigt med fokus på at forbedre og udvikle de ansattes trivsel og sundhed, herunder medindflydelse på eget arbejde som en væsentlig forudsætning for trivsel i hverdagen. Aftalen om trivsel og sundhed skal ud og virke på arbejdspladserne.
- ?** **Hvilket mål har du sat dig inden for temaet?**
Der skal være sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde. Målet er, at alle pædagoger har et godt arbejdsliv og trives i en hverdag med plads til faglighed og medindflydelse på eget arbejde.
- ?** **Hvad er din vision for hverdagen på kommunale/regionale arbejdspladser?**
Min vision er, at pædagogerne hverdag indeholder plads til faglig udvikling, medbestemmelse og indflydelse, både over arbejdet i form af medbestemmelse og indflydelse på opgaver, der kommer udefra, og i arbejdet i form af metodefrihed.