

MED-grunduddannelse



Albertslund Kommune

PUF MED-underviser Joan Bendiksen

MED-grunduddannelsen - program

Dag 1

Velkomst – præsentation af program

Deltagerpræsentation og forventningsafstemning

Deltagernes personlige mål for MED-grunduddannelsen

MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale

Kompetenceforhold

Opgaver i MED

Rammer og vilkår

Arbejde til næste gang, Opfølgning på personligt mål, Afrunding.

Dag 2

Velkomst - præsentation af program

Opfølgning på arbejde i eget MED-udvalg

Repetition

Information og drøftelse (medindflydelse)

Retningslinjer (medbestemmelse).

Repetition

Opfølgning på deltagernes personlige mål

Plan for fremadrettet indsats i eget MED-udvalg.

Præsentation



Interview din sidemakker

Fortæl:

- Navn
- Arbejdssted
- Hvad arbejder du med
- Rolle i MED
- Hvad fik dig til at stille op til MED?
- Hvor længe har du været med?
- Hvilken forskel gør det for dig, at der er et MED system?

Dit personlige mål

Hvad vil du personligt gerne lære på
MED-grunduddannelsen?
Hvad vil du gerne kunne gøre godt/
endnu bedre efter
MED-grunduddannelsen?

Tre-trins interview

Trin 1

A interviewer B i 2 minutter

Eksempler på uddybende spørgsmål

- Hvorfor har du valgt netop de(t) mål?
- Kan du forklare, hvad du mener med...
- Hvad vil det betyde for dig at lære
- Fortæl noget mere om...
- Hvad kan du selv gøre undervejs på uddannelsen for at nå dit personlige mål?

Tre-trins interview

Trin 2

B interviewer A i 2 minutter

Eksempler på uddybende spørgsmål

- Hvorfor har du valgt netop de(t) mål?
- Kan du forklare, hvad du mener med...
- Hvad vil det betyde for dig at lære ... ?
- Fortæl noget mere om...
- Hvad kan du selv gøre undervejs på uddannelsen for at nå dit personlige mål?

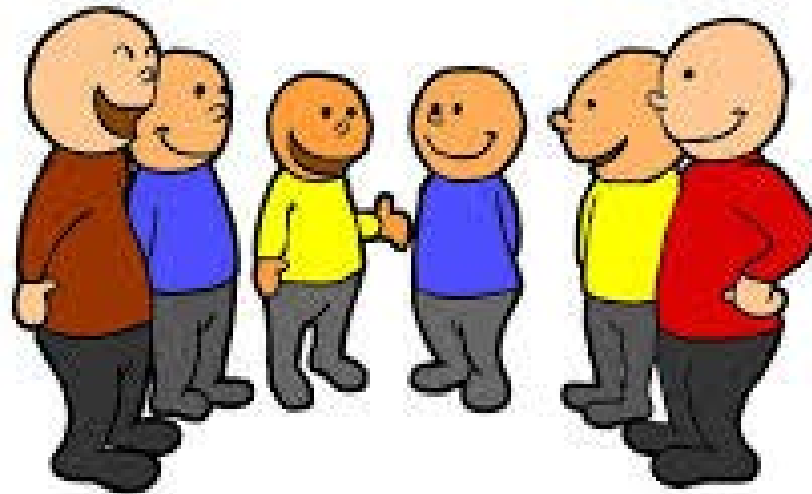
Tre-trins interview

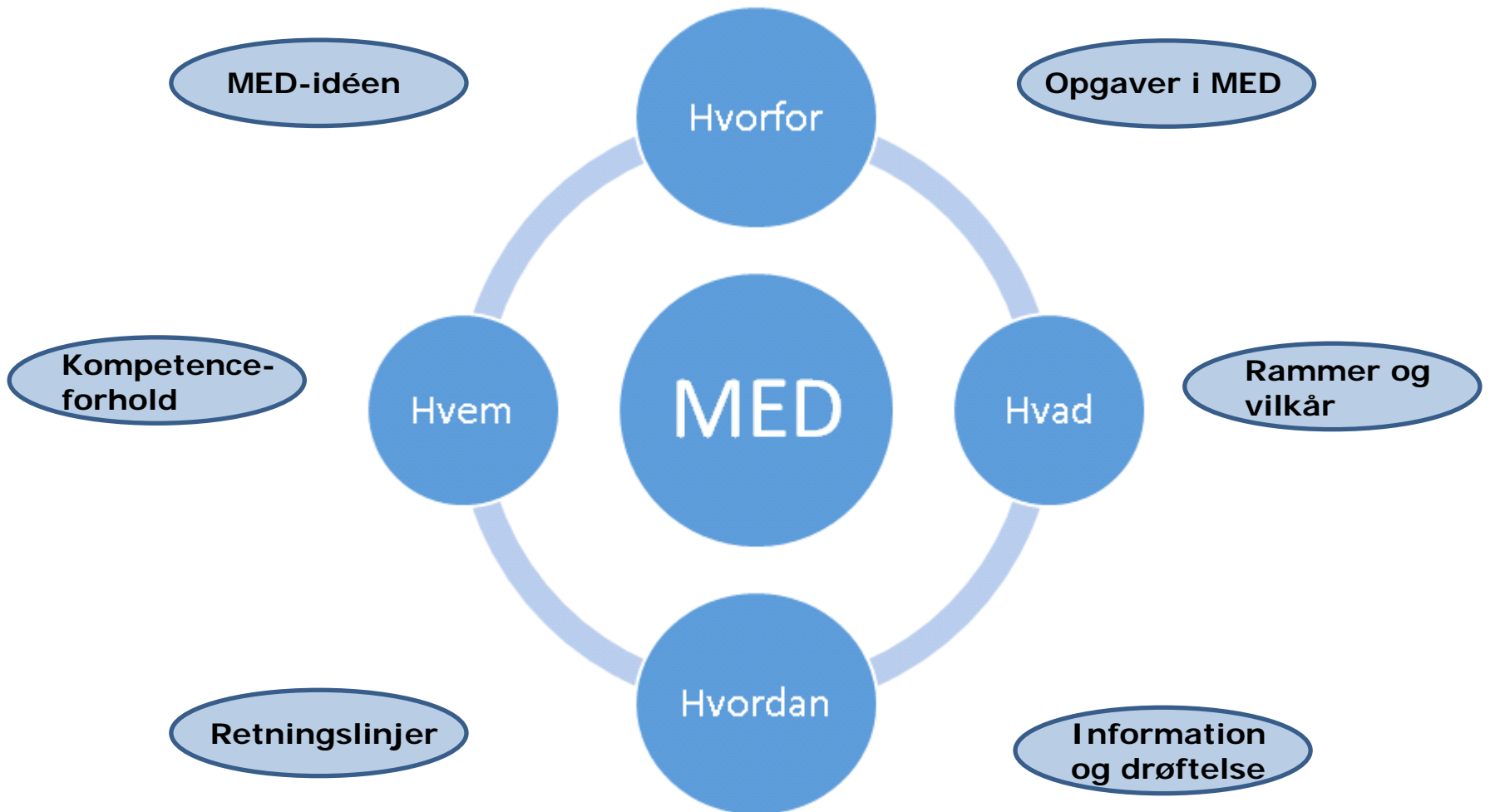
Trin 3

Ordet rundt

Fortæl på skift hinanden,
hvad jeres makker har sagt.

Opsamling i plenum





Dit personlige mål

Hvordan passer læringsmålene for MED-grunduddannelsen med det, du gerne vil lære?

Har du hørt noget, som giver dig lyst til at ændre eller tilføje noget i forhold til det, du skrev tidligere?

Hvis ja, notér det her.

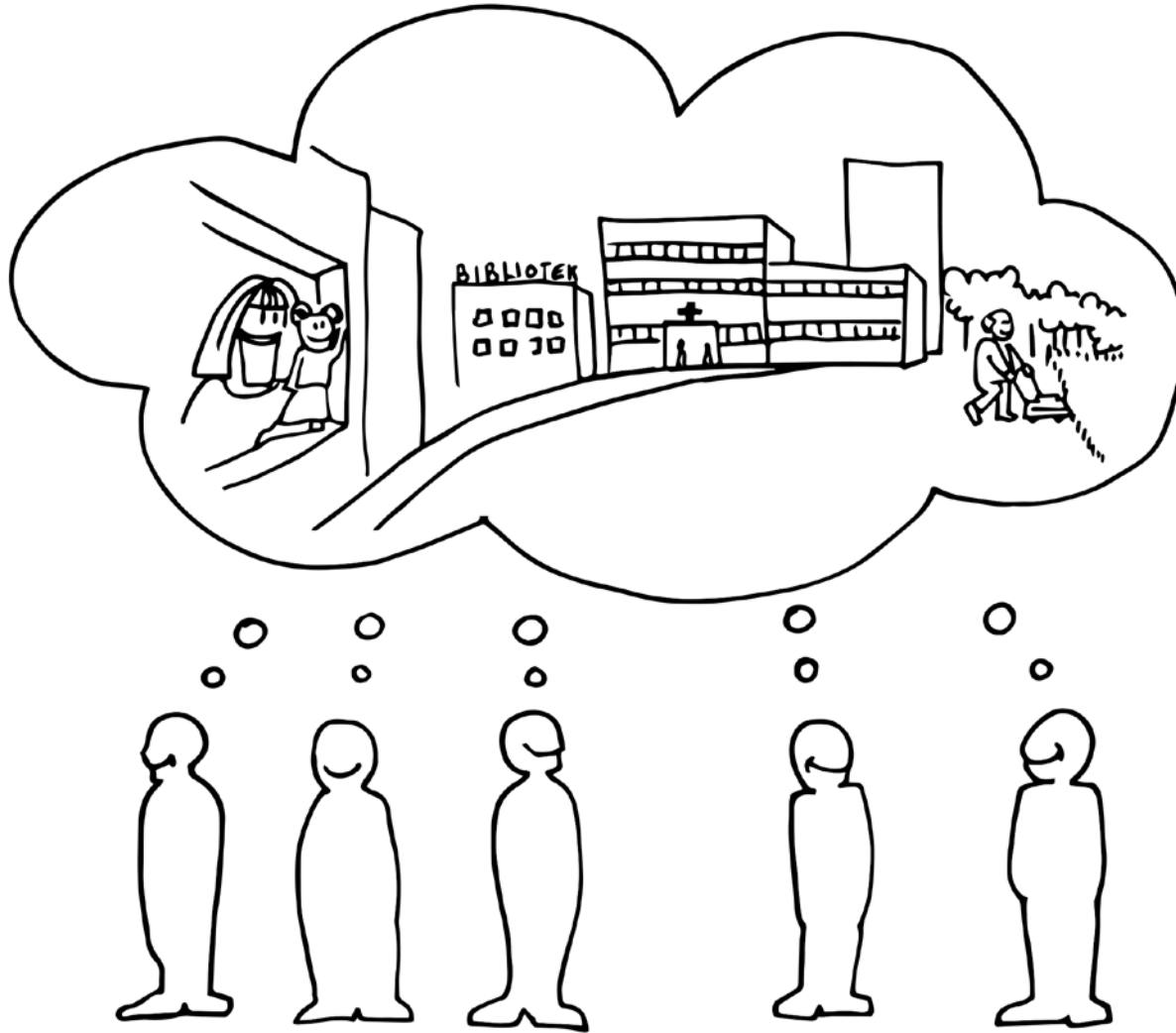
Uddrag af læringsmål:

MED-idéen

- Du skal kende MED-idéen jf. MED-rammeaftalen og formålet i din lokale MED-aftale.
Du kan omsætte MED-idéen til værdiskabende samarbejde i eget MED-udvalg.
- Du kan medvirke til at forbedre og udvikle arbejdspladsen og samarbejdet om kommunens opgaver og mål.
- Du skal kunne medvirke til at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere.

MED-idéen

- MED skal samarbejde om kommunens mål og opgaver
- MED skal skabe gode rammer for samarbejdet
- MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø



MED-idéen: $2 + 2 = 5$

MED-samarbejdet skal skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven ved at:

- Understøtte kvalitet og effektivitet.
- Udvikle idéer og perspektiver.
- Kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag.
- Øge den gensidige tillid på arbejdspladsen.
- Understøtte engagement og ejerskab.
- Styrke trivsel og arbejdsmiljø

Formål

- MED-samarbejdet skal styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.
- Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.



Formålet i den lokale MED-aftale



Er at kvalificere og skabe de bedste forudsætninger for, at opgaverne i Albertslund Kommune løses til gavn for borgere og brugere.

At skabe rammerne for og have fokus på en stærk og målrettet indsats for et godt og sundt arbejdsmiljø som forudsætning for trivsel og udvikling

Formålet i den lokale MED-aftale



Aftalen bygger på værdierne om den nære relation mellem ledere og medarbejdere, den gensidige initiativpligt, det professionelle råderum, mangfoldighed og demokrati.

Formålet er på den baggrund at skabe et godt klima for aktivt med- og modspil, der øger ansvaret og giver ejerskab og sætter retning mod fælles mål.

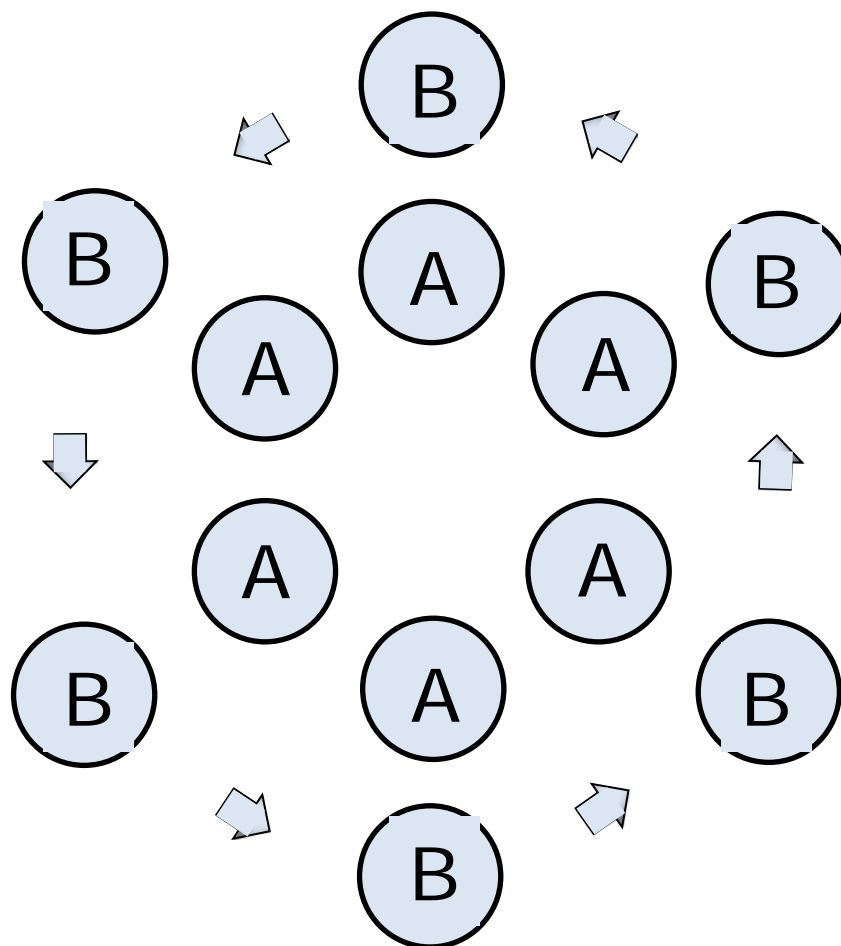
Opgave 1a

MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale

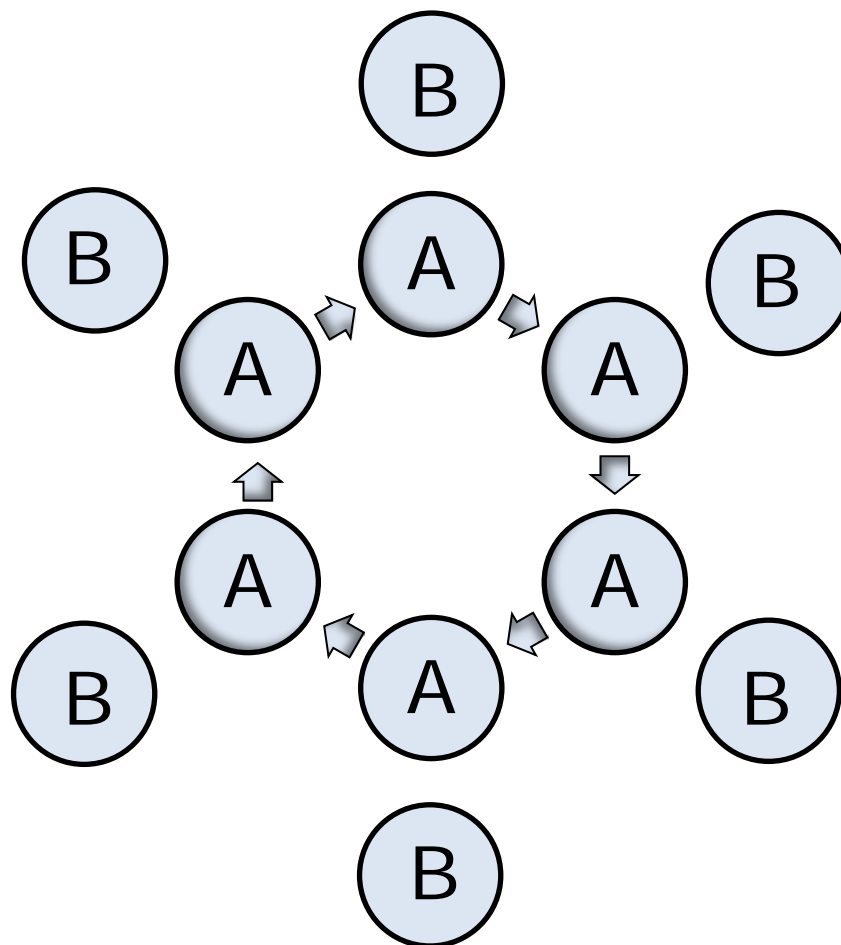
a) Hvad betyder formålet i jeres MED-aftale for dig? Hvad giver særlig mening for dig? Hvorfor?

b) Hvordan vil du forklare formålet med MED-samarbejdet til en ny kollega?

Hvad betyder formålet i jeres MED-aftale for dig?
Hvad giver særlig mening for dig? Hvorfor?



Hvordan vil du forklare formålet med MED-samarbejdet til en ny kollega?



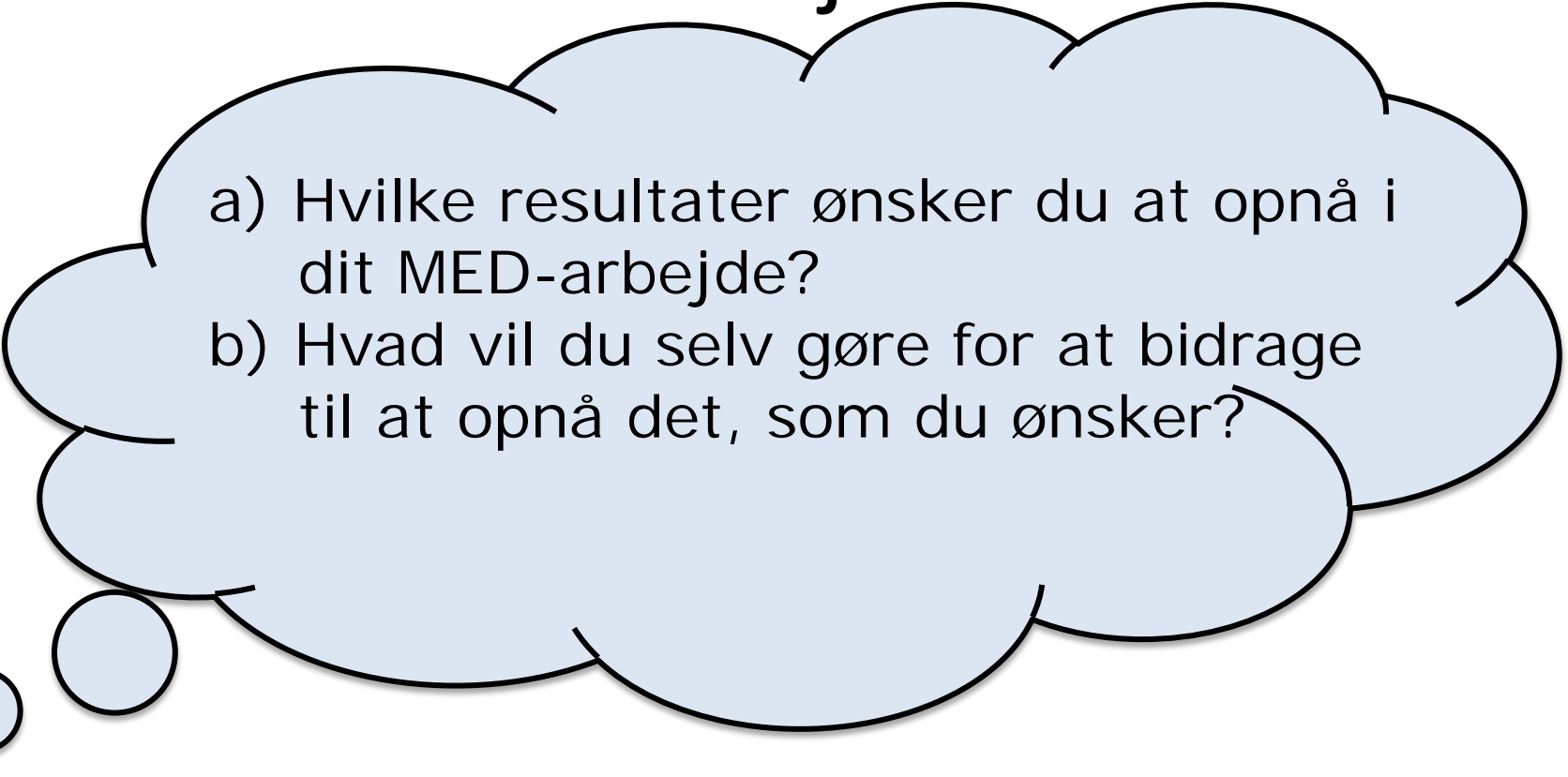
Hvad står der i min MEDaftale?

1. Hvilke opgaver fremgår af den lokale MED-aftale?
2. Hvor mange møder skal I holde om året?
3. Hvordan fastlægges det, hvad der skal samarbejdes om?
4. Hvor mange må I være i et MEDudvalg? Kan det udvides?

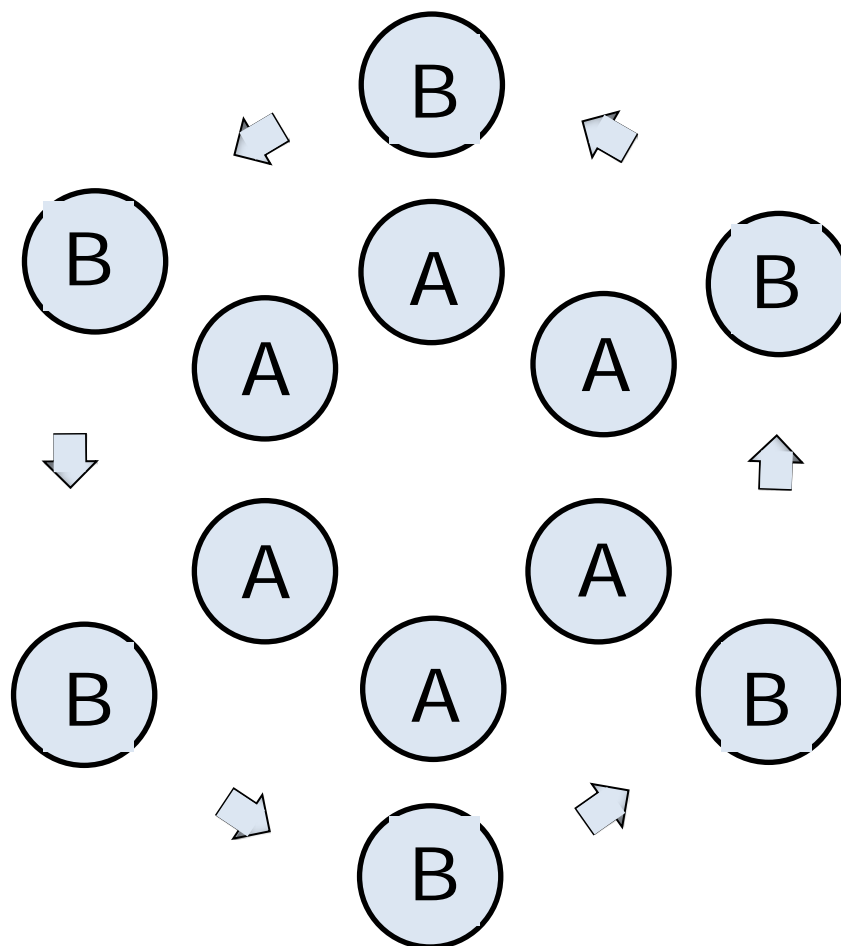


Opgave 1b

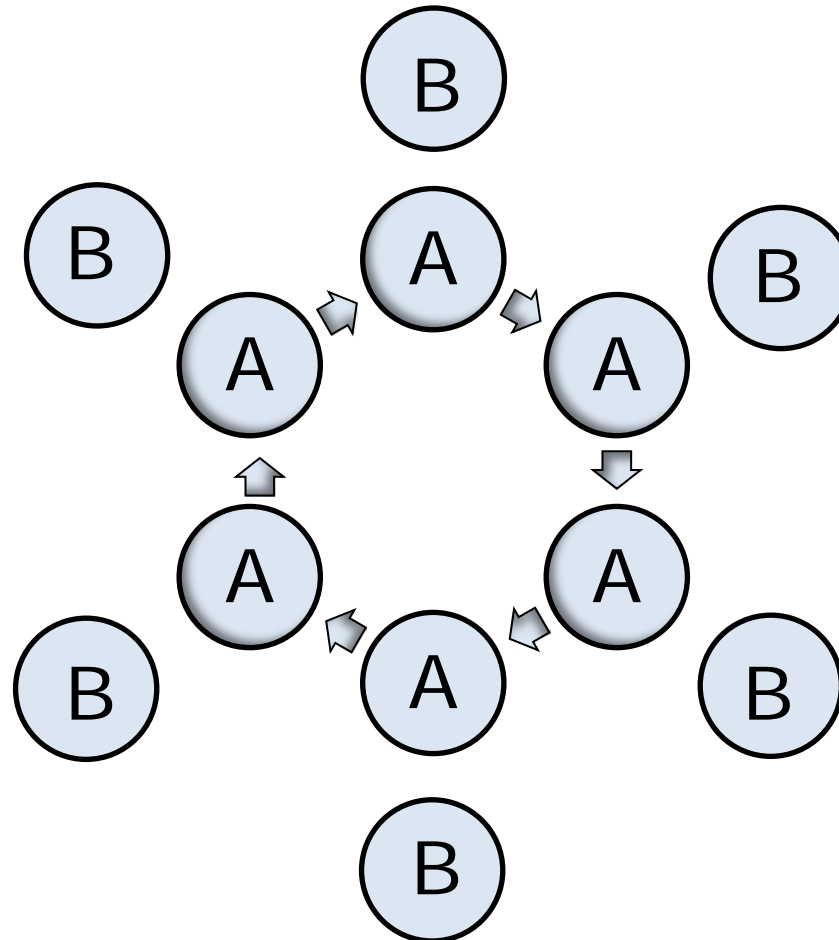
Det vil jeg gerne opnå i mit MED-samarbejde

- 
- a) Hvilke resultater ønsker du at opnå i dit MED-arbejde?
 - b) Hvad vil du selv gøre for at bidrage til at opnå det, som du ønsker?

Hvilke resultater ønsker du at opnå i dit MED-arbejde?



Hvad vil du selv gøre for at bidrage til at opnå det, du ønsker?



MED-idéen

Opfølgning på læringsmål:

Et MED-udvalg beslutter, at udvalget én gang om året vil informere resten af arbejdspladsen om, hvad der foregår i MED-udvalget.

- Hvor enig er du i, at dette er meningsfuldt i forhold til MED-rammeaftalens bestemmelser?

Uddrag af læringsmål:

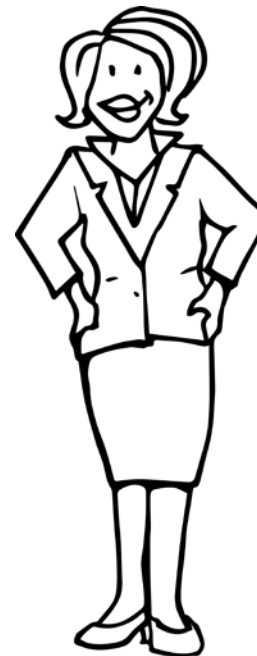
Kompetenceforhold

- Du kender aftalegrundlaget om kompetence i MED-rammeaftalen og den lokale MED-aftale.
- Du skal vide, hvad der afgør, på hvilket MED-niveau en sag skal behandles.
- Du kender kompetencer og roller for leder, AMR/AMG og medarbejderrepræsentant.
- Du kan handle aktivt i MED ud fra et kendskab til din egen og de øvrige MED-udvalgsmedlemmers kompetence og rolle.
- Du kan medvirke til at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere.

Kompetenceforhold

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det ansvars- og kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejds miljøforhold.

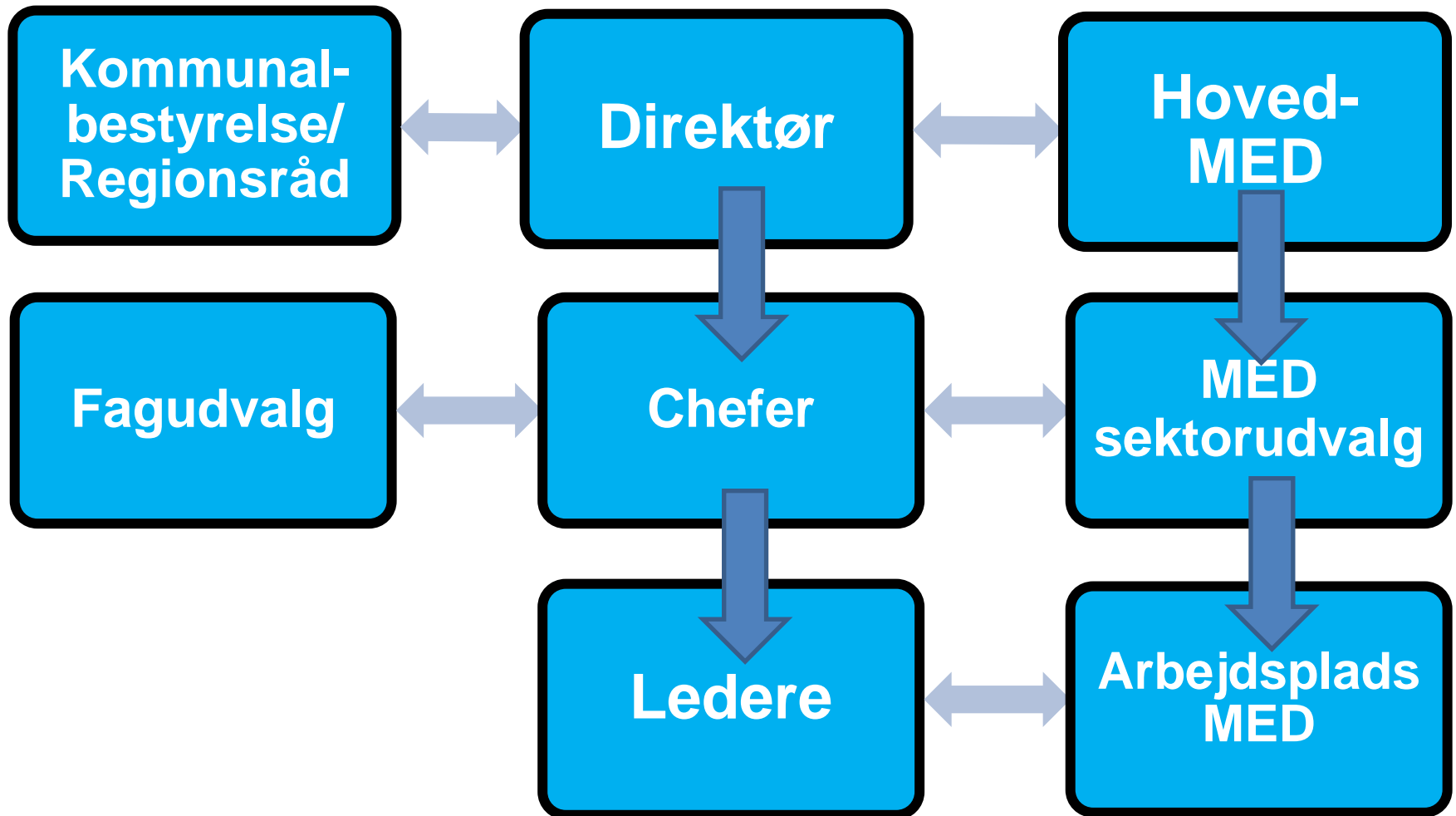




På hvilket MED-niveau skal en sag behandles?

- Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning, har pligt til at sørge for behandling af sagen i det rette MED-udvalg
- Det rette MED-udvalg er det udvalg, hvor der er en leder med kompetence til at træffe en beslutning om sagen, eller hvor der er en leder med kompetence til at indstille sagen til beslutning (på politisk niveau)

MED-niveauerne matcher ledelsesniveauerne



Repræsentanter i MED

- Ledere
- Medarbejderrepræsentanter
- Arbejdsledere som varetager arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljørepræsentanter
- Ledere og medarbejderrepræsentanter for selvejende institutioner på visse niveauer



Alle har ret og pligt til at sætte emner på dagsordenen for MED-udvalget

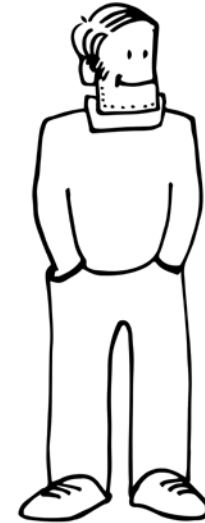
Lederens rolle i MED

- Lederen udøver sin ledelsesret i samarbejde med de ansatte og deres repræsentanter i MED – inden for rammerne af lovgivning og aftaler.
- Lederen skal medvirke til at sikre medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse.



Medarbejderrepræsentantens rolle i MED

- Medarbejderrepræsentanterne varetager tilsammen alle medarbejdernes interesser og synspunkter.

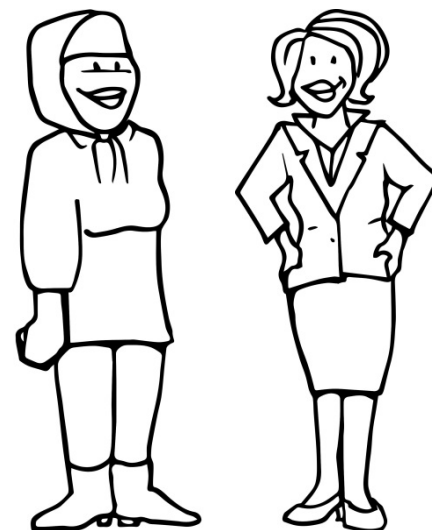


- Det er medarbejderrepræsentanternes rolle at berige drøftelserne i MED-udvalget med deres konkrete viden om medarbejdernes synspunkter, bekymringer eller ønsker.

AMR og arbejdsleder(e) i MED-udvalg som varetager arbejdsmiljøarbejdet

Skal særligt have fokus på:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer alle medarbejdere under MED-udvalget.
- AMR og udpegede arbejdsledere skal bidrage i drøftelserne i MED-udvalget med deres særlige viden om arbejdsmiljø.
- AMR og udpegede arbejdsledere skal bidrage med viden fra arbejdsmiljøarbejdet i underliggende udvalg/arbejdsmiljøgrupper.



Formandskab for MED-udvalget

- Formand for MED-udvalget er typisk leder
- Næstformanden er valgt blandt medarbejderne

Formandskabet aftaler dagsorden til MED-møder efter input fra øvrige medlemmer

Tavshedspligt?

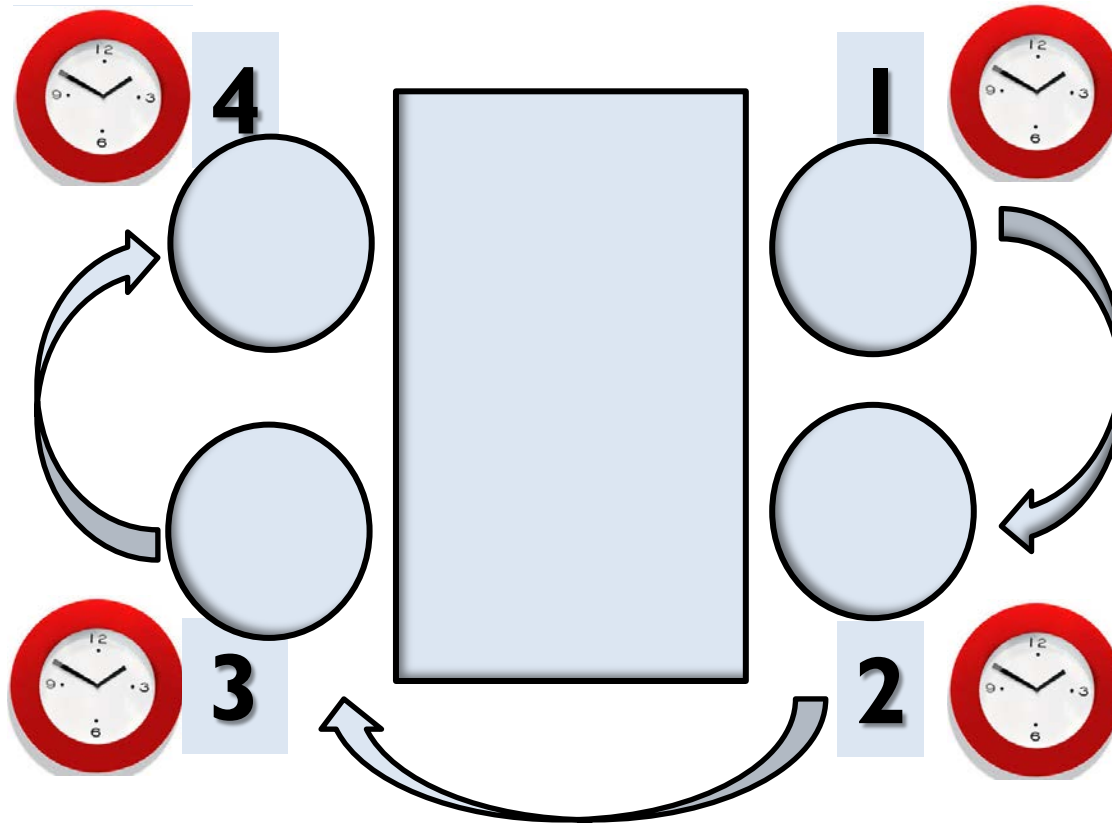
- Som hovedregel er der åbenhed og offentlighed om indholdet i MED-udvalgets møder.
- Undtagelsen fra hovedreglen er tavshedspligt efter forvaltningslovens § 27

Kompetenceforhold

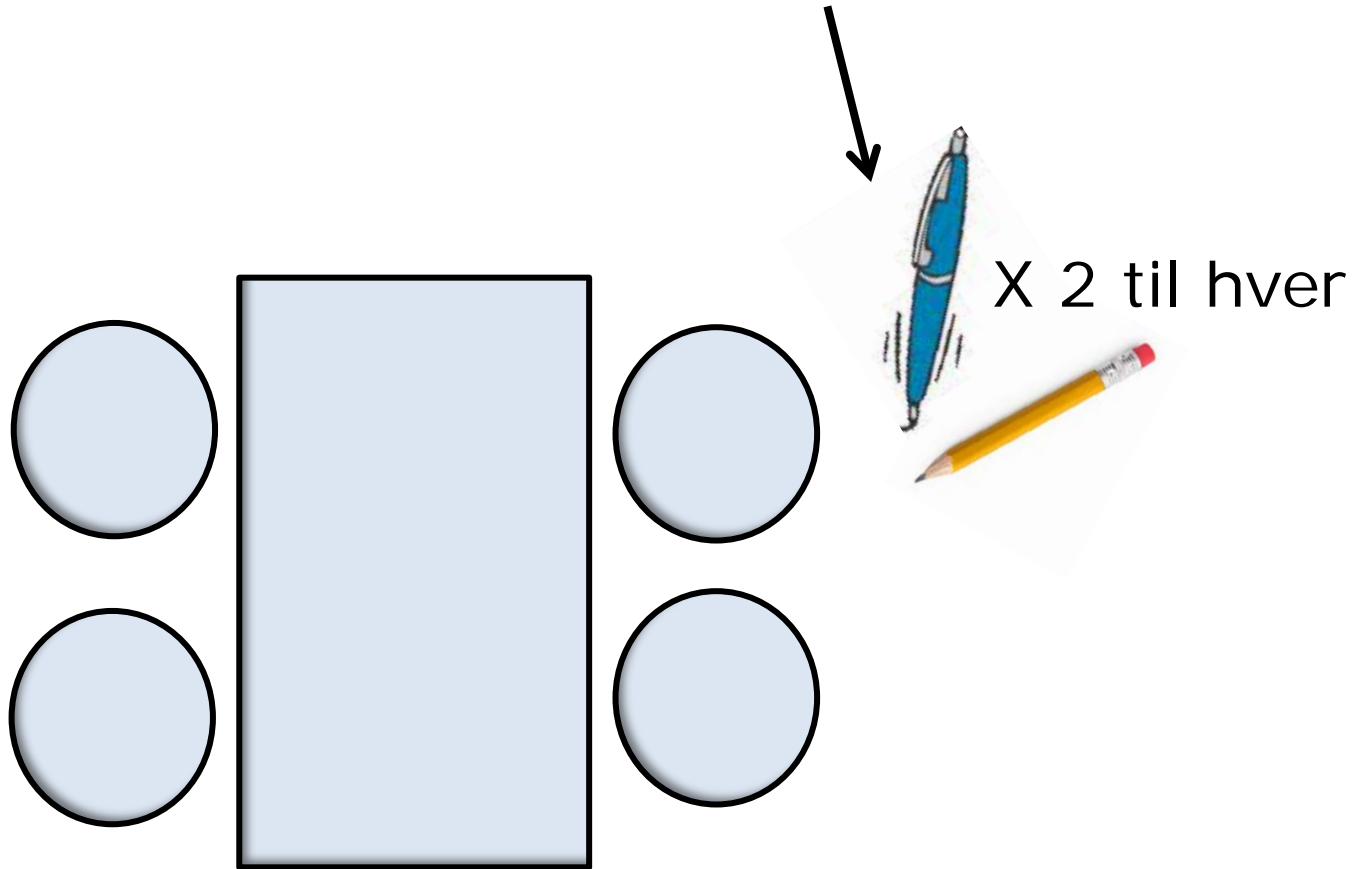
Hvem repræsenterer du i MED-udvalget?

Hvad er din rolle i forhold til dem, som du repræsenterer?

Ordet rundt på tid

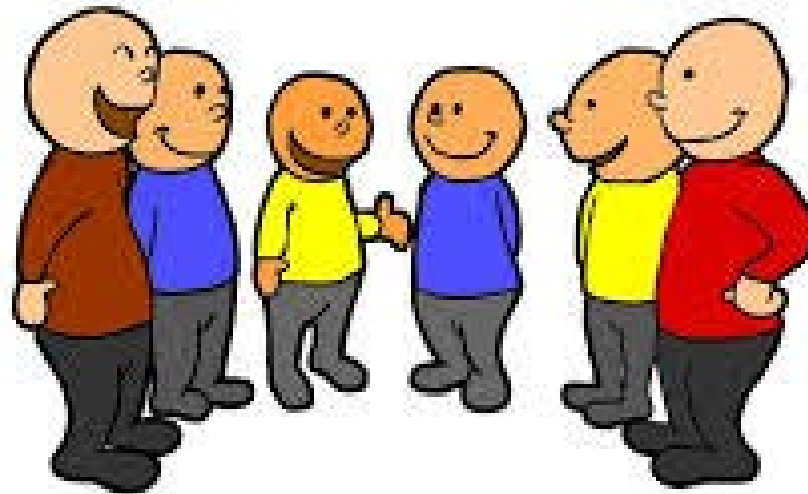


Talechips



Hvilke krav stiller din rolle til din adfærd i MED-samarbejdet?

Opsamling i plenum



Kompetenceforhold

Opfølgning på læringsmål:

En leder informerer sit lokale MED-udvalg om, at direktionen overvejer at fusionere det område, som udvalget dækker, med et andet område. Medarbejderne siger, at dette emne skal drøftes i MED-udvalget, før der træffes beslutning.

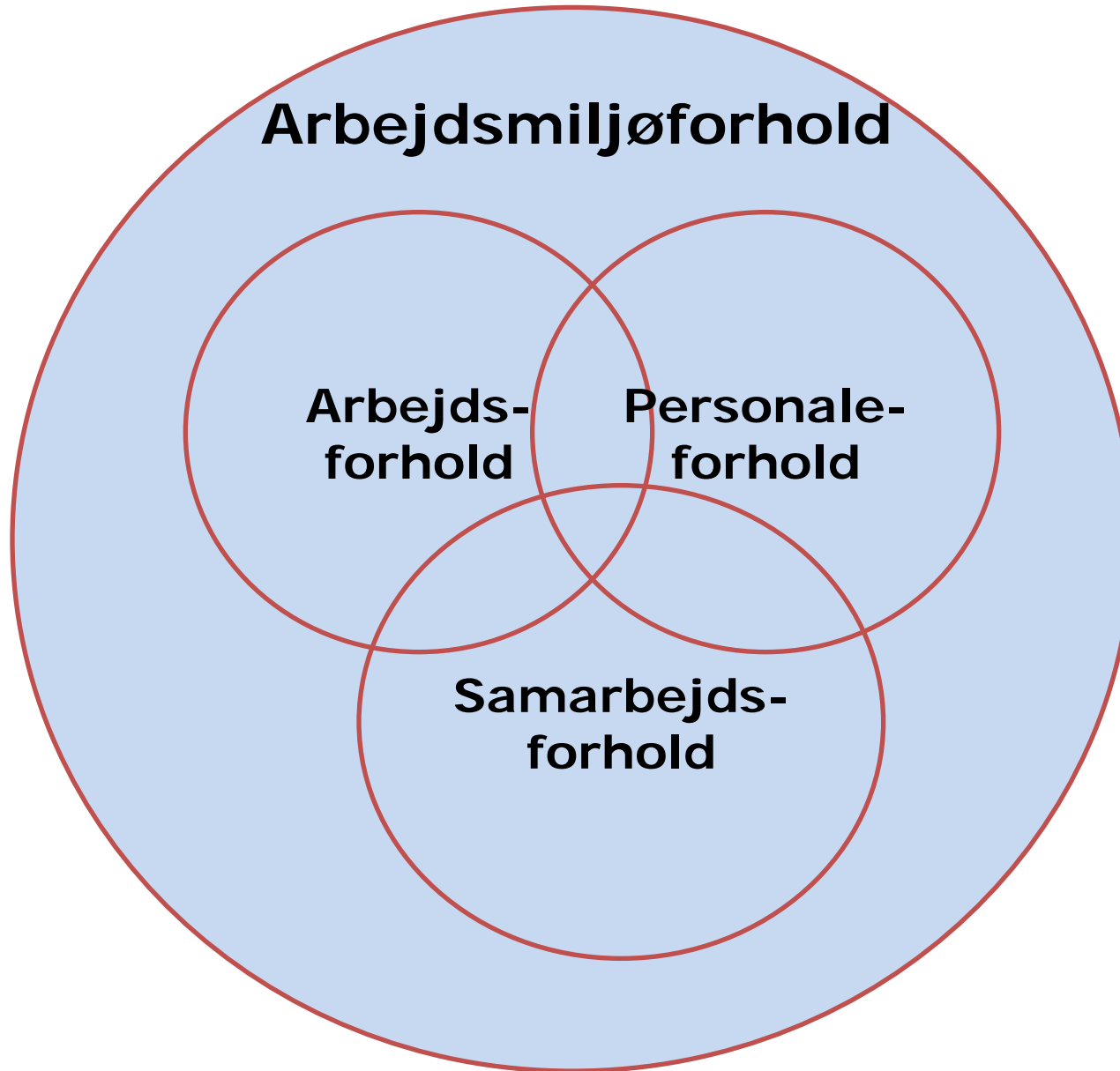
- Hvor enig er du i, at det er relevant for det lokale MED-udvalg at drøfte dette emne?

Uddrag af læringsmål:

Opgaver i MED

- Du kender MED-udvalgets gensidige pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Du kender hovedudvalgets opgaver.
- Du kan dagsordenssætte og behandle emner i MED.
- Du kan inddrage og integrere arbejdsmiljø i de emner, som MED-udvalget behandler.

MED-udvalgets opgaver



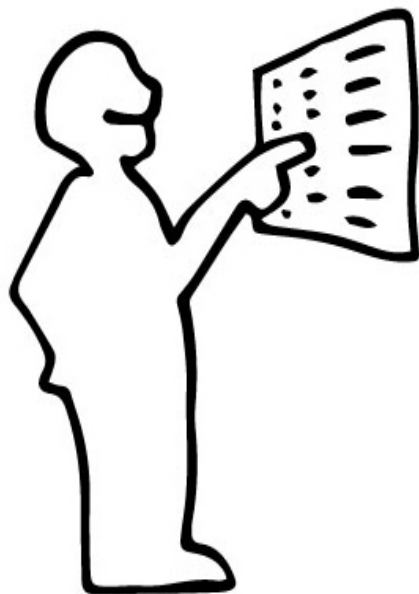
De lovpligtige
arbejds miljø-
opgaver.
Se fordeling i
den lokale
MED-aftale

Med-udvalgets opgaver

Arbejdsforhold

Personaleforhold

Samarbejdsforhold



Tænk arbejdsmiljøet med, når I drøfter
arbejds-personale- og samarbejdsforhold

Hovedudvalget

- Informere om og drøfte MED-relaterede forhold inden for Hovedudvalgets område
- Udføre opgaverne i bilag 2 til MED-rammeaftalen
- Fortolke aftalte retningslinjer
- Fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål for parterne.
- Strategisk drøftelse og strategiplan

Obligatoriske opgaver

Hovedudvalg - Kommuner

- Retningslinjer for trivselsmålinger *
- Redegøre for budgettets konsekvenser
- Retningslinjer for sygefraværssamtaler
- Retningslinjer for indsats mod stress
- Retningslinjer for indsats mod vold-mobning-chikane
- Overvåge og revidere retningslinjer om vold, mobning og chikane
- Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Evaluering af anvendelse af MUS-samtaler *
- Retningslinjer for sundhed *
- Aftale anvendelse af lokalt afsatte AKUT-midler

* Disse punkter kan fraviges ved enighed i hovedudvalget.
Læs bilag 2 og tjek, hvad der står i den lokale MED-aftale.

Opgaver - øvrige MED-udvalg Kommuner

- Drøfte retningslinjer for oplærings- og integrationsstillinger
- Retningslinjer for sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær *
- Fremlægge institutionsbaseret sygefraværstatistik
- Retningslinjer om handlingsplaner ved problemer i APV
- Retningslinjer for stress (afhænger af beslutning i hovedudvalget)
- Retningslinjer for vold-mobning-chikane (afhænger af beslutning i hovedudvalget)
- Drøfte retningslinjer for ansættelse jf. aftale om socialt kapital
- Drøfte mål for kompetenceudvikling *
- Drøfte sammenhæng mellem mål og kompetenceudvikling *
- Drøfte evaluering af kompetenceudvikling *

* Disse punkter kan fraviges ved enighed i MED-udvalget.
Læs bilag 3 og tjek, hvad der står i den lokale MED-aftale.

Arbejdsmiljø i MED

- MED-udvalget skal varetage de lovpligtige arbejds miljøopgaver, der er beskrevet i den lokale MED-aftale.
- I den lokale MED-aftale fremgår det, hvorledes man i kommunen vil styrke og effektivisere arbejds miljøarbejdet.
- Der kan være andre opgaver, aktiviteter og metoder, som følger af den lokale MED-aftale, eller lokale retningslinjer, som handler om arbejds miljø
- Husk desuden at:
 - Drøfte de arbejds miljømæssige konsekvenser af de oplæg, der drøftes i MED
 - Arbejds miljøarbejdet er en fælles opgave for hele MED-udvalget, ikke kun for arbejds miljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere.

Arbejdsmiljøarbejdet jf. den lokale MED-aftale §



Den lokale MED-aftale



§ 10

... KommuneMED har det overordnede ansvar for de strategiske arbejdsmiljøopgaver og arbejdsmiljøgrupperne har det operationelle ansvar for de daglige arbejdsmiljøopgaver, jfr.

§ § 17 og 18 i bekendtgørelse om sikkerhed og sundhed ...

... jfr. bilag F.

Den lokale MED-aftale



§ 10

... Sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrkes som en integreret del af samarbejdsorganisationen ved:

- » At arbejdsmiljøindsatsen behandles i KommuneMED to gange årligt
- » At kommuneMED en gang årligt fastlægger mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder vurderer hvordan hidtidige anvendte metoder og aktiviteter har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet

Den lokale MED-aftale

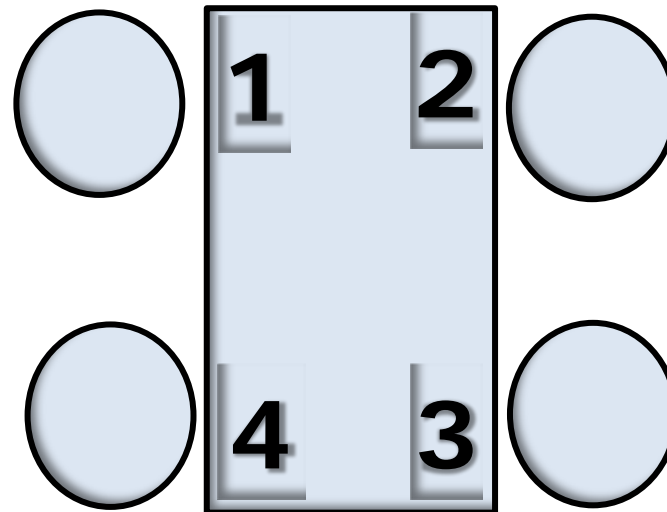


- » At en ændret organisering bidrager til en bredere og mere helhedsorienteret opgaveløsning
- » At arbejde tværgående med arbejdsmiljøtemaer i et fælles rum for sikkerhed, sundhed og samarbejde og dermed styrke og effektivisere arbejdet
- » At udarbejde handlingsplaner for at understøtte arbejdet for at nå målene

MED-udvalgets konkrete arbejdsopgaver

Arbejdsforhold

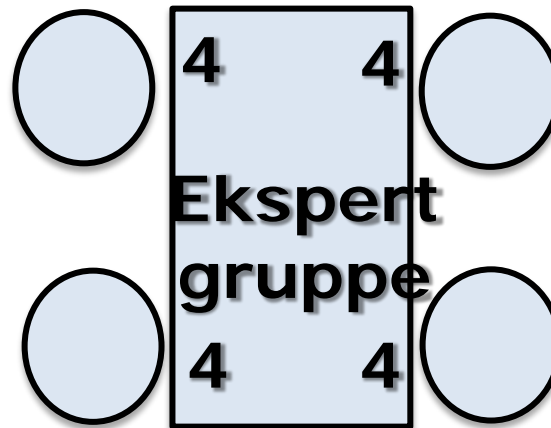
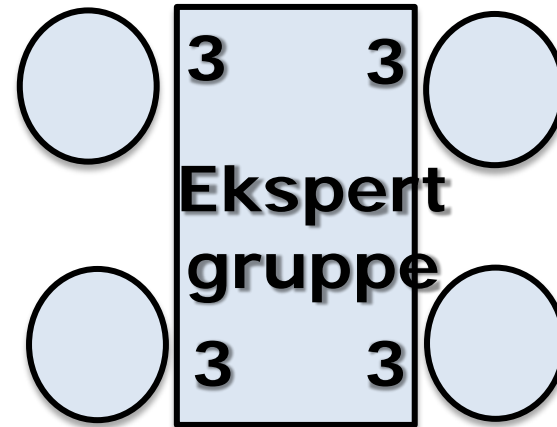
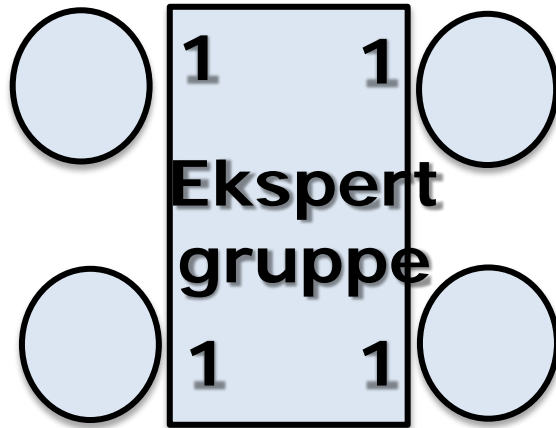
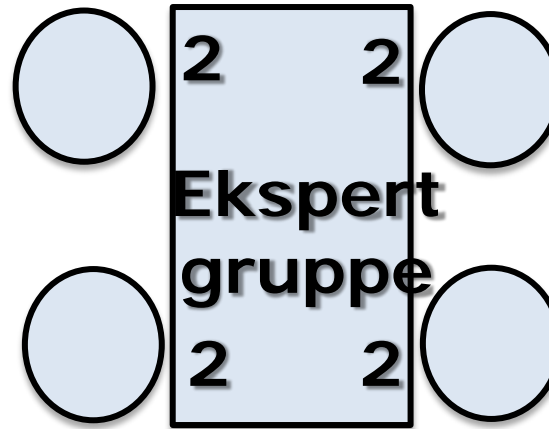
Personaleforhold



Arbejds miljøforhold

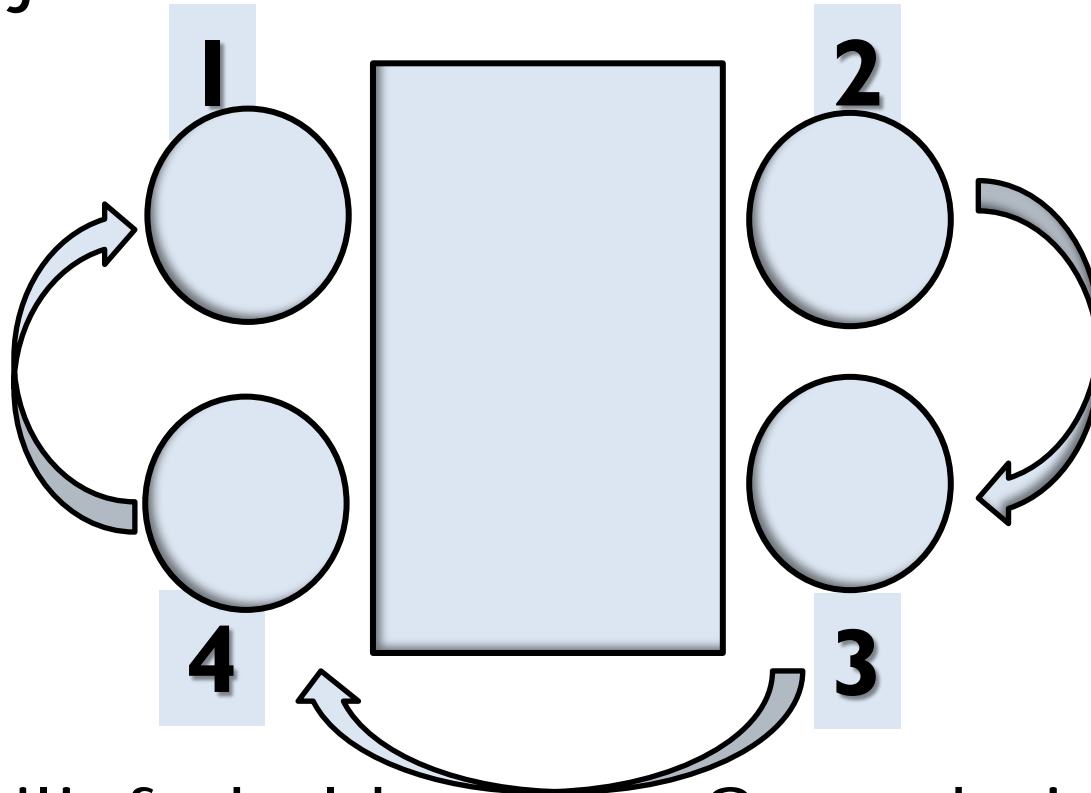
Samarbejdsforhold

Opgave 3a



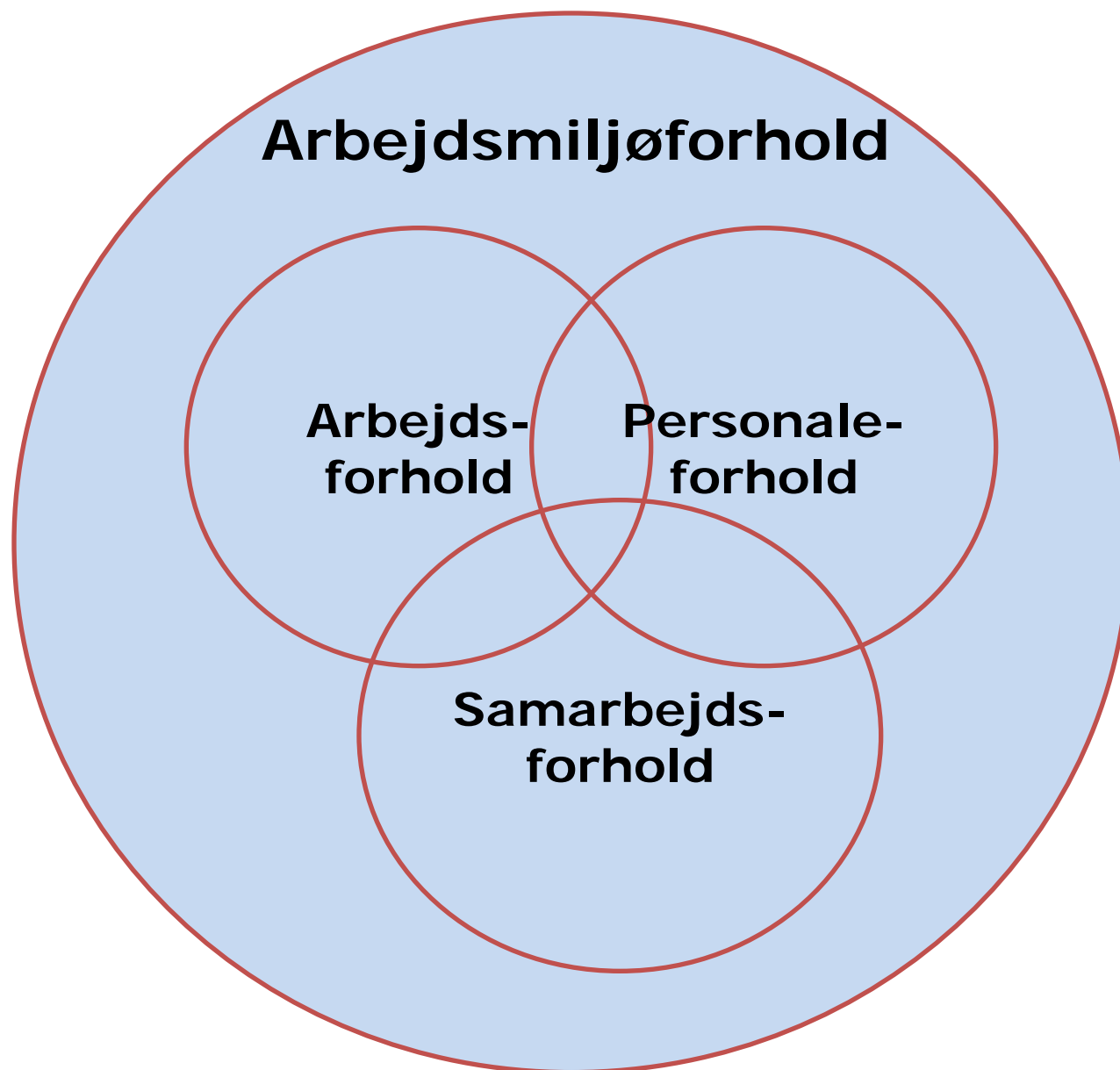
Arbejdsforhold

Personaleforhold



Arbejds miljøforhold

Samarbejdsforhold



MED-udvalgets arbejds miljøopgaver

- Hvad er dit MED-udvalgs arbejds miljøopgaver?
- Hvordan kan de integreres i MED-udvalgets andre opgaver?
- Hvad skal I være opmærksomme på i forhold til MED-udvalgets samspil med arbejds miljøgrupperne?

Opgaver i MED

Opfølgning på læringsmål:

Et medlem af et lokalt MED-udvalg ønsker at drøfte kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

- Hvor enig er du i, at dette skal behandles i MED-udvalget?

Uddrag af læringsmål:

Rammer og vilkår

- Du kender rammer og vilkår for MED-samarbejdet i en politisk virkelighed, hvor noget vil være fastlagt af lovgivning, økonomiaftaler med staten etc.
- Du skal kunne skelne mellem og agere i forhold til det, som kommunen/regionen og herunder MED har indflydelse på og det, som er fastlagt af instanser uden for kommunen.

Rammer og vilkår for MED-samarbejdet

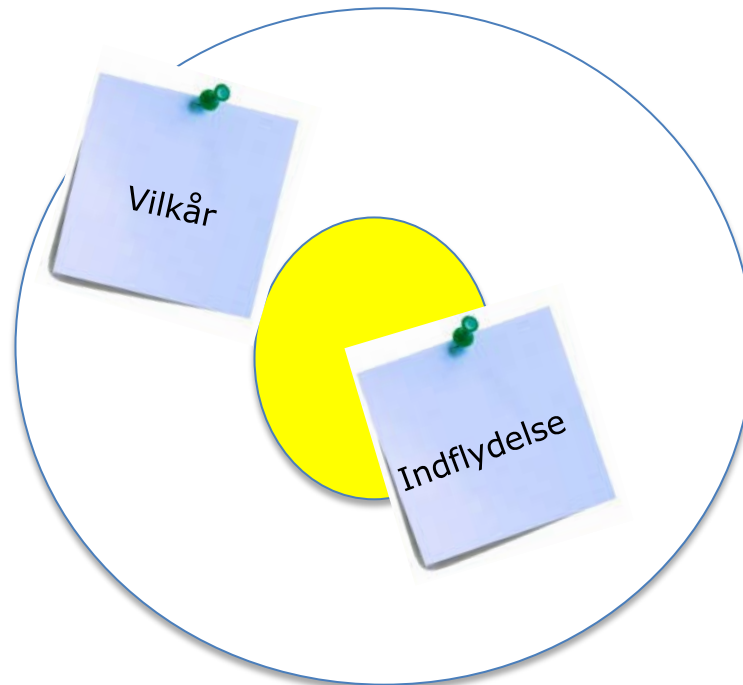
- Nogle forhold vil være fastlagt af lovgivning, økonomiaftaler med staten, overenskomster etc.
- Det betyder, at MED-systemet ikke har indflydelse på indholdet i disse forhold. MED-systemet har derimod indflydelse på udmøntningen af lovgivning, m.v., som har konsekvenser for personaleforhold.



Opgave 4:

Rammer og vilkår

Hvad har MED-systemet indflydelse på?



Rammer og vilkår

Opfølgning på læringsmål:

Der er indført en ny lov, der ændrer rammerne for opgavevaretagelsen på et givet arbejdsområde. Et medlem af medudvalget hævder, at MED-udvalget kan få indflydelse på udmøntningen af lovændringen.

- Hvor enig er du i, at MED-udvalget kan få indflydelse på en sådan udmøntning?

Udvikling af samarbejdet i dit eget MED-udvalg

Overvej til næste gang:

Hvad kan du gøre for at bidrage til at gøre samarbejdet i dit eget MED-udvalg endnu bedre?

Dit personlige mål

- Hvor langt er du nået?
- Hvad har du fået svar på?
- Hvad mangler?
- Hvad er det vigtigste du tager med dig fra dagen i dag?

Tak for i dag

