



MED

MED-uddannelsen



PUF

PARTERNES
UDDANNELSESFÆLLESSKAB



Hvad er MED?

MED står for medindflydelse og medbestemmelse. KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte indgik i 1996 en rammeaftale om at fremme medindflydelse og medbestemmelse i det (amts)kommunale system.

Nogle af de væsentligste formål med MED-aftalen er,

- at hver (amts)kommune indgår sin aftale
- at aftalen skal forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere
- at alle medarbejdere i lokalaftalen sikres ret til medindflydelse og medbestemmelse og
- at der sker en større integration mellem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

Formålet med MED-uddannelsen

MED-uddannelsen er udviklet til at understøtte rammeaftalens formål.

Nedennævnte formål gælder alle modulerne i MED-uddannelsen.

Uddannelsen har til formål

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelses-systemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i (amts)kommunen generelt,
- at medvirke til, at disse forhold løses i et helhedsperspektiv,
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i (amts)kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel, og
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det (amts)kommunale system, herunder at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

MED-uddannelsens pædagogiske principper

Uddannelsen

- bygger på processer og problemløsning
- indeholder mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver
- bygger på så stor aktiv inddragelse af deltagerne som muligt
- etablerer erfaringsudveksling mellem deltagerne
- indlærer lovstof og aftaler mv. som et led i opgavebehandlingen
- foretager løbende en kobling til deltagerens egen arbejdsplads.

Deltagerne skal

- øves i at tænke i måder at problemløse på frem for regler for løsning af problemer
- kunne samarbejde om og arbejde selvstændigt med opgaverne
- sættes i stand til at kunne analysere arbejds-, personale og samarbejdsforhold.

Undervisningen

MED-uddannelsen bygger på,

- at al information er åben
- at deltagerne skal finde og vælge den information, der er relevant for dem
- at viden om metoder er mere vigtig end viden om enkeltdata
- at den opnåede indsigt skal kunne anvendes
- at materialerne er handlingsorienterede
- at undervisningen bliver givet i overensstemmelse med deltagerens aktuelle uddannelsesbehov samt
- at den fortrinsvis er orienteret mod de processer, der kan fremme medindflydelse og medbestemmelse.



Grundmodul

1 dag

Formålet med Grundmodulet

Grundmodulet skal med udgangspunkt i (amts)-kommunale problemstillinger, der bl.a. er affødt af, at der er tale om politisk styrede arbejdspladser

- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver,
- introducere deltagerne til samarbejdets vilkår og muligheder bl.a. ved praktiske eksempler,
- styrke deres muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og
- danne grundlag for den videre uddannelse inden for medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Forventede resultater af deltagelse på Grundmodulet

Det er hensigten, at deltageren i Grundmodulet i sin dagligdag som medlem af et MED-udvalg kan

- se arbejdet i MED-udvalget i en helhed, både vedrørende
 - opgaverne,
 - funktionen og
 - idéen med MED
- påvirke andre til medindflydelse og medbestemmelse
- integrere samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet
- fremme sine handlemuligheder
- øge sin personlige kompetence.

Indholdet på Grundmodulet

Indledning

MED-ideen i (amts)kommunen
Oplæg om bl.a. MED-udviklingsforløbet samt ideerne og visionerne i den centrale og den lokale MED-aftale

Den lokale MED-aftale

Hovedafsnittene i den lokale MED-aftale
Formålet med den MED-udvikling, der ønskes gennemført i (amts)kommunen, og MED-aftalens muligheder for at blive gennemført i praksis

Medlem af et MED-udvalg

Opgaver, roller og ressourcer

MED-opgaven

Samarbejdsopgaver
Arbejdsmiljøopgaver
MED-opgaver

Arbejdsmetoder i MED-udvalgene

Udvikling af MED

Hvad kan deltagerne undersøge inden næste modul

Oplæg til den fortsatte deltagelse i MED-udviklingen



Samarbejdsmodul

2 dage

Formålet med Samarbejdsmodulet

Samarbejdsmodulet har til formål at

- kvalificere deltagerne til i et samarbejde at skabe gode arbejds-, personale- og samarbejdsforhold, herunder styrke samarbejdet og opgavevaretagelsen i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet,
- uddanne deltagerne til i praksis at kunne håndtere problemstillinger, der især er knyttet til effektivisering, udvikling og interessevaretagelse,
- kvalificere deltagerne til at kunne analysere arbejds-, personale- og samarbejdsforhold samt kunne udarbejde forslag til forbedring af disse og gennem kendskab til informationsværktøjer fremme deltagernes muligheder for i et samarbejde at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen.

Forventede resultater af deltagelse på Samarbejdsmodulet

Det er hensigten, at deltageren i Samarbejdsmodulet i praksis kan

- arbejde med lokale politikker og bestemmelser i relation til medindflydelse og medbestemmelse
- analysere konkrete problemstillinger og finde veje til løsning af dem
- inspirere andre til at fremme medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsplads
- påvirke samarbejdsprocessen konstruktivt
- opnå en øget bevidsthed om sin funktion som aktivt udøvende og handlende medlem af et MED-udvalg.

Indholdet på Samarbejdsmodulet

Indledning

Hvor er vi nu?

Personale- og lønforhold

- personalepolitik
 - lønpolitik
 - uddannelse
 - ligestilling
- budgettering og ressourceanvendelse i tilknytning hertil

MED-repræsentanternes arbejde med personale- og lønforhold

Arbejdsforhold og arbejdsmiljø

- arbejdsforhold
- arbejdsmiljø
- teknologi
- kvalitetsudvikling
- budgettering og ressourceanvendelse i tilknytning hertil

MED-repræsentanternes arbejde med arbejdsforhold og arbejdsmiljø

MED-udvikling

- organisationsudvikling
- ledelse og medarbejdere i samarbejde om udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
 - information
- budgettering og ressourceanvendelse i tilknytning hertil

MED-repræsentanternes arbejde med udvikling af MED

Markedsplads for udvikling

Inspiration til MED-udviklingen på egen arbejdsplads



MIB-modul

2 dage

Formålet med MIB-modulet

Modulet har til formål at sikre, at de medlemmer, der indgår i et samarbejde om de samlede opgaver i et medindflydelses- og medbestemmelses-system, bl.a. får

- viden om og træning i at kommunikere med (amts)kommunens øvrige medarbejdere/kolleger med henblik på, at alle ansatte kan medvirke til at kvalificere, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i (amts)kommunen og
- indsigt i løsning af tværgående problemstillinger, som f.eks. kortlægning af psykosociale risikofaktorer.

Forventede resultater af deltagelse på MIB-modulet

Det er hensigten, at deltageren i MIB-modulet kan

- deltage i et samspil om varetagelse af ledelsesfunktionen i relation til arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforholdene, herunder finde fælles værktøjer til et samarbejde om den langsigtede udvikling af medindflydelse og medbestemmelse for alle i den givne afdeling, institution eller (amts)kommune
- anvende procesværktøjer og kommunikation til at understøtte udviklingen
- inspirere andre til aktivt at fremme perspektivet i MED
- opnå en større personlig indsigt i og respekt for både ledere og medarbejders vilkår og muligheder
- opleve en personlig udviklingsproces i varetagelsen af MED-funktionerne
- opnå et helhedssyn på udøvelsen af (amts)kommunens funktioner til fremme af formålet med (amts)kommunens virksomhed.

Indholdet på MIB-modulet

Introduktion til MIB-modulet

Status på MED-udviklingen
Hvordan ser "MED-regnskabet" ud?

MED-spil
"MED-spil" om et konkret emne
Interessentanalyse
Påvirkning til udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
Reaktioner på udvikling af medindflydelse og medbestemmelse
Analyser af beslutninger og processer
Inspiration og "værktøjer" til udvikling

Hvad vil vi med MED?
Hensigter bag udvikling af medindflydelse og medbestemmelse

Ledelsesfunktionen i MED
Matching af ledelsen
Nyttiggørelse af ressourcer
Medvirken til udvikling

MED-udvikling
Udvikling af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i de enkelte MED-udvalg

Strategi for en MED-udvikling
MED-udvikling er en fortsat udviklingsproces
Mål og visioner i eget MED-udvalg

Overgangsmodul

1 dag

Overgangsmodulet er et tilbud til de medlemmer af MED-udvalg, der tidligere har deltaget i SU-kurser.

Formålet med Overgangsmodulet

Formålet for Overgangsmodulet er fastlagt med udgangspunkt i samarbejdsuddannelserne. Det er hensigten, at deltageren

- introduceres til MED-systemets idegrundlag
- med udgangspunkt i den lokale MED-aftale får et helhedsbillede af de hensigter, opgaver og arbejdsformer, som det kræver at gennemføre medindflydelse og medbestemmelse i praksis
- kan medvirke til en integration af samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet.

Tilrettelæggelse af modulet

Overgangsmodulet tilrettelægges i samarbejde med MED-underviseren, idet der kan være særlige lokale forhold og hensigter med deltagelse i Overgangsmodulet. De hidtidige erfaringer med udviklingen af MED-uddannelsen er, at Grundmodulet (se side 3), der giver grundlaget for de nye tanker om udviklingen af medindflydelse og medbestemmelse, og Samarbejdsmodulets afsnit om "Arbejdsforhold og arbejdsmiljø" (se side 4), dækker det uddannelsesbehov, der er hos tidligere SU-deltagere.

Foruden den større vægt, der lægges på integrationen af samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet, lægges der vægt på de afgørende forskelle i hensigter og adfærd mellem det tidligere SU-system og det nye i MED-systemet.

Andre relevante uddannelser

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for sikkerhedsgrupper

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som PUF har udviklet, henvender sig direkte til det (amts)kommunale område. Uddannelsen er vurderet af Arbejdstilsynet, og PUF er godkendt som udbyder af uddannelsen.

Deltagerne i uddannelsen er primært arbejdsledere og sikkerhedsrepræsentanter, der indgår i sikkerhedsgrupper, men arbejdsmiljøuddannelsen vil også være af stor værdi for medlemmer af MED-udvalg, der varetager arbejdsmiljøopgaver. Uddannelsen er på i alt 37 timer, der kan opdeles efter behov.

Arbejdsmiljøuddannelsen giver deltagerne redskaber til at få sikkerheds- og sundhedsarbejdet til at fungere i den komplekse dagligdag, og der bliver også lagt vægt på det samspil, der er mellem sikkerhedsorganisationen, MED-udvalg eller samarbejdsudvalg.

Den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for koordinatore

Koordinatoruddannelsen henvender sig til rådgivere og ledere, der på den (amts)kommunale bygherres vegne varetager opgaven at være koordinator. Koordinatoren skal ved gennemførelsen af konkrete bygge- og anlægsopgaver kunne sikre et godt samarbejde om arbejdsmiljøet.

Deltagerne i koordinatoruddannelsen kan også være andre ansatte i (amts)kommunen, der skal indgå i dialog med koordinatore eller eksterne leverandører. Bl.a. arbejder deltagerne med at kunne vurdere aftaler og materialer i form af f.eks. udbudsmaterialer samt med at gennemføre projektranskninger.

Der er to undervisere på uddannelsen. Én med baggrund i den (amts)kommunale verden og den anden med erfaring fra byggebranchen. Uddannelsen er på 37 timer. Den bliver udbudt i et samarbejde mellem Entreprenørskolen og PUF.

Hvem skal have hvilken uddannelse?

Har du i forvejen en SU-uddannelse?

Nej

Sidder du i et udvalg, der enten fungerer som sikkerhedsudvalg eller som beskæftiger sig med arbejdsmiljøforhold?

Ja

Så skal du have

- Grundmodul (1 dag)
- Samarbejdsmodul (2 dage)
- MIB-modul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

Nej

vi beskæftiger os alene med arbejds-, samarbejds- og personaleforhold

Så skal du have

- Grundmodul (1 dag)
- Samarbejdsmodul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

Ja

Sidder du i et udvalg, der enten fungerer som sikkerhedsudvalg eller som beskæftiger sig med arbejdsmiljøforhold?

Ja

Så skal du have

- Overgangsmodul (1 dag)
- MIB-modul (2 dage)
- Klippekort (1 dag)*

Nej

vi beskæftiger os alene med arbejds-, samarbejds- og personaleforhold

Så skal du have

- Overgangsmodul (1 dag)
- Klippekort (1 dag)*

* For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen gælder dog, at de skal have to dages klippekort i 2. - 4. funktionsår

Personalemøder

Her gælder, at de repræsentanter, som har en aftalt funktion i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet - og hvis funktion fremgår af den lokale aftale - skal have tilbudt uddannelse i overensstemmelse med deres funktion på samme måde, som hvis de pågældende sad i et MED-udvalg med de tilsvarende opgaver.



Praktiske oplysninger

Parterne bag uddannelsen

MED-uddannelsen er udviklet af de centrale parter bag rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse. De centrale parter er KL, Amtsrådsforeningen, Københavns Kommune, Frederiksberg Kommune samt Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO).

Bestilling af uddannelser

PUF er parternes uddannelsesfællesskab. Rekvirering af uddannelserne sker via PUF-Administrationen, COK, Den Kommunale Højskole. Her kan du få oplysninger om uddannelserne, deres opbygning og tilrettelæggelse samt om underviserne.

Uddannelserne rekvireres af den enkelte (amts)kommune eller ved at flere mindre kommuner går sammen om et kursusforløb. Kontakt PUF-Administrationen for at høre nærmere eller for at bestille et kursus.

For yderligere information og bestilling kontakt

- Koordinator Karen Svendsen, ks@cok.dk, tlf. 8959-5350
- Koordinator Janne Møller, jm@cok.dk, tlf. 8959-5957

Informationer om uddannelserne

Du kan også få yderligere informationer hos

- Udviklingskonsulent Lenette Sørensen, ls@cok.dk, eller på
- www.personaleweb.dk

Undervisningen

Alle PUF's uddannelser er skræddersyede til kommuner og amter. Det gælder både i indholdet og i selve undervisningens gennemførelse. Undervisningen bliver varetaget af kommunale praktikere med stor undervisningserfaring.

Konceptet for MED-uddannelsen bygger på, at undervisningen bliver tilpasset den lokale MED-aftale og de lokale personalepolitikker mv. Derfor vil der som regel være en forudgående kontakt mellem (amts)kommunen og underviseren i god tid, inden undervisningen bliver påbegyndt.

Under denne kontakt kan det være nødvendigt, at (amts)kommunen fremlægger hensigten med sin lokalaftale, sine forskellige politikker mv., samt at de praktiske forhold vedrørende undervisningen bliver aftalt. Undervisningen på MED-uddannelsen stiller særlige krav til især undervisningslokalets indretning.

Materialer

I alle PUF's uddannelser indgår der materialepakker til deltagerne. Der er udviklet særligt materiale til MED-uddannelsen. Ud over at materialerne bliver anvendt under uddannelsen, vil den enkelte deltager senere kunne anvende materialerne i sit arbejde i MED-systemet.

Det er kun parternes MED-undervisere, der kan rekvirere materialerne.

PUF's uddannelsestilbud

På www.personaleweb.dk kan du se alle PUF's uddannelsestilbud. Der er også ajourførte priser og yderligere oplysninger.