

## **Koncept for Region Hovedstadens MED-uddannelse**

### **1. Indledning**

Ifølge protokollat til KTO-aftalen pr. 1. april 1995 om medindflydelse og medbestemmelse, punkt 7 i bilag 9.1 skal der være en uddannelse, der kvalificerer ledelse og medarbejdere til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem. Denne bestemmelse er også fremhævet i Region Hovedstadens lokale MED-aftale.

Region Hovedstaden udformer sin egen MED-uddannelse, fordi det giver mulighed for at målrette uddannelsens indhold, så uddannelsen tager hensyn til de forhold, der kendetegner Region Hovedstaden og dens virksomheder.

RegionH-MEDudvalget godkender MED-uddannelsens kursuskoncept og er efterfølgende overordnet ansvarlig for MED-uddannelsen som øverste MED-udvalg (jf. MED-aftale i Region Hovedstaden).

#### **Formål, mål og pædagogiske principper**

Formålet med MED-uddannelsen er at kvalificere MED-udvalgsmedlemmerne til at varetage deres opgaver i MED-organisationen i et ligeværdigt samarbejde. Det vil sige opgaver i forbindelse med arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Målene for MED-uddannelsesaktiviteterne er:

- At give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- At kvalificere deltagerne til i et ligeværdigt samarbejde at løse MED-udvalgets opgaver i et helhedsperspektiv
- At skabe erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er vigtigt for at udvikle kvalitet og service over for regionens borgere, for at udvikle personalepolitikken og arbejdsmiljøpolitikken samt for at sikre medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- At skabe forståelse for at samarbejdet i praksis skal tage hensyn til de politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i regionen

De overordnede pædagogiske principper for MED-uddannelsesaktiviteterne er:

- Metoderne bygger på analyse, processer og problemløsning
- Der er mulighed for løsning af relevante praktiske opgaver
- Der er fokus på aktiv inddragelse af deltagerne og deres erfaring
- Der er både fokus på samarbejde om og selvstændigt arbejde med opgaverne
- Der etableres erfaringsudveksling mellem deltagerne

- Lovstof og aftaler mv. indlæres som et led i opgavebehandlingen
- Der foretages løbende en kobling til deltagernes egen arbejdsplads

MED-uddannelsesaktiviteterne erstatter ikke den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. De medlemmer, der er valgt via arbejdsmiljøorganisationen *skal* derfor stadig gennemgå arbejdsmiljøuddannelsen.

### **Målgruppe**

Målgruppen for MED-uddannelsesaktiviteterne er alle Region Hovedstadens:

- ledelses- og medarbejderrepræsentanter i hele MED-organisationen: niveau 1-3, inkl. underniveauer i både enstrengt og tostrengt struktur
- ledelses- og medarbejdersuppleanter i hele MED-organisationen: niveau 1-3, inkl. underniveauer i både enstrengt og tostrengt struktur

Nogle uddannelsesaktiviteter er rettet mod nye MED-udvalgsmedlemmer, andre mod hele MED-udvalg, mens andre igen er rettet mod enkeltpersoner fra MED-organisationen. Aktiviteterne er ikke indbyrdes afhængige af hinanden.

### **Undervisere**

Koncern HR etablerer et underviserkorps til MED-uddannelsen i samarbejde med regionens fora for personalechefer og arbejdsmiljøkoordinatorer. Region H-MEDudvalget godkender principperne for sammensætning af underviserkorpset og bliver orienteret om den konkrete person-udvælgelse.

MED-underviserne kan både være ansatte i regionen og eksterne konsulenter. MED-underviserne skal være certificeret i MED-uddannelsen på PUF-akademiet eller have tilsvarende kvalifikationer i form af faglig ekspertise og pædagogiske forudsætninger. En liste over MED-underviserne og en beskrivelse af den enkelte undervisers profil vil ligge på regionens intranet.

Koncern HR organiserer en fælles introduktion for MED-underviserne, og der gennemføres et årligt seminar med MED-underviserne med henblik på opsamling og videreudvikling af underviserne og MED-uddannelsen.

### **Udvikling og evaluering af uddannelsen**

Udvikling af kursuskoncept, det konkrete kursusindhold og videreudvikling heraf organiseres og finansieres af Koncern HR.

Koncern HR er ansvarlig for, at MED-uddannelsens aktiviteter og undervisere løbende evalueres. Der udarbejdes et evalueringskoncept til evaluering af deltagernes udbytte af de forskellige kursuslementer. MED-underviserne inddrages i den løbende evaluering af uddannelsen.

Rapporteringen på MED-uddannelsen følger årshjulet på personale- og arbejdsmiljøområdet, og Koncern HR foreligger en årlig status på MED-uddannelsesaktiviteterne til drøftelse i RegionH-MEDudvalget. Den årlige status drøftes også i regionens fora for personalechefer og arbejdsmiljøkoordinatorer.

Selve konceptet for MED-uddannelsen evalueres i første halvår af 2009 af Region H-MEDudvalget.

## 2. Opbygning og indhold

For at tilgodese forskellige behov og erfaringer med MED-arbejde udbydes 3 kategorier af uddannelsesaktiviteter under Region Hovedstadens MED-uddannelse:

- MED-startkursus
- MED-udviklingskurser
- MED-tilvalgskurser

### **MED - startkursus (2 dage)**

MED-startkurset er et grundforløb, der særligt fokuserer på ideerne og visionerne bag MED-tanken og indholdet i regionens MED-aftale. Der introduceres til de opgaver og roller, man har som MED-udvalgsmedlem.

#### *Målgruppe*

MED-startkurser *skal* tilbydes alle MED-udvalgsrepræsentanter og MED-udvalgssuppleanter. Hele MED-udvalg kan vælge MED-start som et lukket kursus, der særligt målrettes det enkelte udvalgs situation og udfordringer. Det kan også vælges, at flere MED-udvalg afholder de generelle dele af MED-startkurset sammen, mens de dele af MED-startkurset, der med fordel kan tilpasses det enkelte MED-udvalgs behov, afholdes hver for sig. Behovet for tilrettelæggelse af fælles MED-startkurser for flere udvalg drøftes i de enkelte virksomheds-MEDudvalg.

#### *Formål*

MED-startkurset skal give deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver.

#### *Indhold*

- Gennemgang af grundlaget for og indholdet i regionens MED-aftale og dens bilag.
- Kendskab til det politiske niveau og til styringsformer i regionen, herunder økonomi og budgetprocedurer.
- Regionens politikker som grundlag for MED-arbejdet, herunder regionens personalepolitik og regionens arbejdsmiljøpolitik.
- Fokus på begreberne MED-indflydelse, MED-bestemmelse, retningslinier m.v. og deres konkrete betydning for forskellige emner, der behandles af MED-udvalget.
- Arbejdsmiljøarbejdet som en del af MED-udvalgets opgave. Herunder det formelle arbejdsmiljøsystems funktion og opgaver både i relation til regionens arbejdsmiljøpolitik og i forhold til arbejdspladsvurderinger (APV).
- Arbejdspladsvurderinger (APV) som værktøj, herunder systematik og anvendelsesmuligheder i praksis.
- MED-strukturen, herunder hvad det betyder at gå fra et tostrengt til et enstrengt system.
- MED-repræsentanternes roller, kompetencer og opgaver, herunder det interne samarbejde i et MED-udvalg.
- Kommunikation mellem MED-udvalget og resten af organisationen, herunder fokus på at sikre, at MED-udvalget opfattes som relevant og vedkommende.

### *Administration og finansiering*

Kursets varighed er 2 dage og udbydes på fastlagte tidspunkter to gange årligt for enkeltdeeltagere og på ad hoc basis for hele udvalg samt for udvalg, der slår sig sammen om de generelle dele af MED-startkurset. Administrationen af kurserne varetages af Koncern HR og indbefatter kontakt til MED-undervisere, fastlæggelse af datoer, annoncering af de enkelte kursusaktiviteter over for målgruppen, tilmeldinger, lokaler og forplejning.

Koncern HR afsætter i år 2008 1,8 mio. kr. til finansiering af MED-undervisere på MED-startkurser, da der er flere af regionens MED-udvalg, der ikke tidligere har været del af en MED-organisation. Det er vigtigt for regionen at få alle godt i gang med MED-arbejdet, og efter 2008 forventes det, at behovet for MED-startkurser vil være beskedent.

I fordelingen af de centrale midler til MED-startkurser vil virksomheder, der ikke tidligere har haft sammenlagte samarbejds- og sikkerhedsudvalg blive prioriteret. Blandt disse virksomheder anvendes en fordelingsnøgle, der følger den enkelte virksomheds antal af MED-udvalg. Hvis regionens virksomheder ønsker yderligere deltagere og/eller udvalg på MED-startkurser, end der er centrale midler til, vil disse skulle finansieres inden for den enkelte virksomhed.

Øvrige udgifter til MED-startkurser fx til forplejning vil blive dækket gennem en mindre deltagerpris, som skal finansieres inden for den enkelte virksomhed i regionen. Lønudgifter m.v. dækkes af virksomheden. Koncern HR sender regningen for deltagerprisen til virksomhedsniveau, som så selv afgør, om udgifterne skal dækkes på virksomheds- eller afdelingsniveau.

### **MED – udviklingskurser (1-2 dage)**

MED-udviklingskurser gennemføres for hele MED-udvalg. Det er en mulighed for det enkelte udvalg for at få et kursus/udviklingsforløb, der passer til de konkrete opgaver og udfordringer, som det pågældende MED-udvalg har. Det betyder, at det enkelte MED-udvalg i samarbejde med en MED-underviser tilrettelægger det specifikke indhold i kurset samt varigheden heraf.

### *Målgruppe*

Alle udvalg (inkl. suppleanter) i Region Hovedstadens MED-organisation – uanset organisatorisk niveau – kan komme på et MED-udviklingskursus.

### *Formål*

Hele MED-udvalg indgår i en samlet proces, hvor perspektiver og tilgange til egne opgaver udvikles.

### *Eksempler på indhold*

- MED-udvalgets mål, opgaver, roller og interne samarbejde
- Mødeformer og kultur/samarbejdsværdier for MED-udvalget
- Konkretisering af de væsentligste temaer for det næste års samarbejde i MED-udvalget
- Kommunikation i forhold til andre MED-udvalg, medarbejdere og interessenter
- Hvordan kan der arbejdes med: forebyggelse, analyse, kortlægning, opfølgning, evaluering, effektmåling mv. i forhold til et konkret emne?
- Udvikling af retningslinier inden for et konkret emne
- Fra hensigter og skrevne ord til praksis i forhold til et konkret emne

### *Administration og finansiering*

Da MED-udvikling er for hele MED-udvalg, fastlægger regionens virksomheder og lokale MED-udvalg selv tidspunkter for afholdelse. Den administration, der skal ske på den enkelte virksomhed indbefatter kontakt til MED-underviser, fastlæggelse af datoer, annoncering af kursusaktiviteter over for målgruppen, tilmeldinger, lokaler og forplejning.

Koncern HR afsætter hvert år 1 mio. kr. til finansiering af MED-udviklingskurser. Den enkelte virksomhed i regionen får ansvaret for administrationen af disse midler ud fra en fordelingsnøgle over den enkelte virksomheds antal af MED-udvalg. Denne virksomhedsadministration af en fastlagt sum midler er tidsbegrænset og knyttet til evalueringen af uddannelseskonceptet.

Hvis der på den enkelte virksomhed i regionen ønskes flere MED-udviklingskurser, end de centrale midler kan dække, finansieres disse inden for den enkelte virksomhed i regionen.

### **MED – tilvalgskurser (1 dag)**

MED-tilvalgskurser er ad hoc-prægede kurser, der kan ændre tema og indhold fra år til år. Det vigtige er, at kurserne afspejler de mål, planer og behov, der aktuelt er i Region Hovedstaden inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Tilvalgskursernes aktualitet og indhold drøftes af Region H-MEDudvalget i forbindelse med den årlige status på MED-uddannelsen.

### *Målgruppe*

MED-tilvalgskurser er et åbent tilbud for alle MED-udvalgsrepræsentanter og -suppleanter i MED-organisationen uanset organisatorisk niveau. Kurserne tilbydes også på ad hoc-basis som et lukket kursus til hele MED-udvalg, hvis dette ønskes.

### *Indhold*

De 3 nedenstående kurser udbydes som tilvalgskurser i Region Hovedstaden i 2008.

### **1. MED – i fusionsprocesser (1 dag)**

Formålet med at sætte fokus på MED-udvalg i fusionsprocesser er at støtte og kvalificere MED-udvalgene i deres rolle og opgaver i de organisationsforandringer, der sker som følge af regionens hospitals- og psykiatriplan. Nødvendigheden af at uddanne MED-organisationen i forandringsprocesser er fremhævet i regionens fusionshåndbog under fase 2.

#### *Indhold*

- Hvad er MED-udvalgets rolle og opgaver i forandringsprocesserne?
- Hvordan bidrager det enkelte MED-udvalgsmedlem til en god forandringsproces?
- Hvordan håndteres tiden fra forandringerne er meldt ud, til de implementeres i praksis?
- Hvordan håndteres egne og kollegers bekymringer og frustrationer undervejs?
- Hvordan fastholdes fokus på opgaver, faglighed og kvalitet?
- Hvordan sikres overgangen fra én arbejdsplads til en anden?
- Hvad kan et MED-udvalg bidrage med i den første tid efter forandringerne for at sikre en god forankring af de nye strukturer?

### **2. MED – om arbejdsbetinget stress (1 dag)**

Formålet med at sætte fokus på arbejdsbetinget stress i regionens MED-udvalg er at øge bevidstheden og handlekraften i forhold til identificering, forebyggelse og håndtering af stress på arbejdspladsen. I SU- og MED-aftalen fra april 2005 pålægges SU/MED-udvalg at fastlægge retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats mod arbejdsbetinget stress.

#### *Indhold*

- Stressens biologi – hvad gør stressen ved mennesker?
- Hvordan kan man forebygge stress på arbejdspladsen, og hvad er MED-udvalgets rolle heri?
- Undgå de værste stressfælder.
- Hvilke indikatorer er tegn på stress på arbejdspladsen?
- Hvilket ansvar og roller har MED-udvalg, leder, kolleger og den enkelte medarbejder selv i forbindelse med stresshåndtering?
- Opfølgning på tiltag mod arbejdsbetinget stress.
- Hvordan sikres ejerskab i organisationen til retningslinier for håndtering af arbejdsbetinget stress?

### **3. MED – om sundhedsfremme (1 dag)**

Formålet med at sætte sundhedsfremme på dagsordenen for regionens MED-udvalg er at give inspiration til at igangsætte og styrke arbejdet med sundhedsfremme på regionens arbejdspladser. Region Hovedstadens personalepolitik peger på sundhedsfremme som et vigtigt indsatsområde.

#### *Indhold*

- Sundhedsbegrebets mange aspekter.
- Hvad får vi ud af sundhedsfremme på arbejdspladsen?

- Kortlægning af niveauet for sundhedsfremme på arbejdspladsen.
- Hvilke muligheder har et MED-udvalg for at sikre sundhedsfremme på arbejdspladsen?
- Ethiske overvejelser i forbindelse med sundhedsfremme, herunder forskellen på kollektivt og individuelt fokus.
- Hvordan kommer vi i gang med sundhedsfremmearbejdet?
- Hvordan sikrer vi opbakning til sundhedsfremmearbejdet blandt ledere og medarbejdere i organisationen?

#### *Administration og finansiering af MED-tilvalgskurser*

Kursernes varighed er som udgangspunkt 1 dag og udbydes på fastlagte tidspunkter to gange årligt for enkeltdelegerede og på ad hoc basis for hele udvalget. Administrationen af kurserne varetages af Koncern HR og indbefatter kontakt til MED-undervisere, fastlæggelse af datoer, annoncering af de enkelte kursusaktiviteter over for målgruppen, tilmeldinger, lokaler og forplejning.

Koncern HR afsætter i år 2008 0,8 mio. kr. til finansiering af MED-undervisere på MED-tilvalgskurser.

Fordelingen af de centrale midler mellem regionens virksomheder følger en fordelingsnøgle over den enkelte virksomheds antal af MED-udvalg. Hvis regionens virksomheder ønsker yderligere deltagere og/eller udvalg på MED-tilvalgskurser, end der er centrale midler til, vil disse skulle finansieres inden for den enkelte virksomhed.

Øvrige udgifter til MED-tilvalgskurser fx til forplejning vil blive dækket gennem en mindre deltagerpris, som skal finansieres inden for den enkelte virksomhed i regionen. Lønudgifter m.v. dækkes af virksomheden. Koncern HR sender regningen for deltagerprisen til virksomhedsniveau, som så selv afgør, om udgifterne skal dækkes på virksomheds- eller afdelingsniveau.

### 3. Overblik over administration og finansiering af MED-uddannelsen

Koncern HR har i det nuværende budget 1,8 mio. kr., som hvert år kan bruges til at understøtte MED-uddannelseskurser i Region Hovedstaden. I 2008 vil der være 3,6 mio. kr. til rådighed, da midlerne fra 2007 forventes ubrugt.

Frem til første evaluering af MED-uddannelsen planlægges de centrale midler fordelt på følgende måde mellem de tre forskellige typer af MED-uddannelseskurser (start, udvikling, tilvalg):

	<b>Målgruppe</b>	<b>Administration</b>	<b>Årlig finansiering fra Koncern HR</b>
<b>Konceptudvikling, -vedligehold og evaluering</b>		Koncern HR	0,1 mio. kr.
<b>MED-startkurser</b>	Nye enkeltmedlemmer Nyoprettede udvalg	Koncern HR	1,8 mio. kr.
<b>MED-udviklingskurser</b>	Hele udvalg	Den enkelte virksomhed i regionen	1,0 mio. kr.
<b>MED-tilvalgskurser</b>	Enkeltmedlemmer Hele udvalg, hvis det ønskes	Koncern HR	0,8 mio. kr.