

# Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelserådet

## Indledning

Til brug for de regioner, der indgår en lokal aftale i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, er parterne enige om en uddannelse, der består af

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgingsmoduler (klippekort).

Ledere og medarbejdere i et medindflydelses- og medbestemmelssystem skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår. Hvis der er enighed i hovedudvalget herom, kan en region udvikle og tilbyde en tilsvarende uddannelse.

Den obligatoriske uddannelse, som valgte arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemgå, er reguleret i bekendtgørelser med hensyn til omfang og indhold<sup>1</sup>.

## A. FORMÅL FOR UDDANNELSEN

### 1. Uddannelsens overordnede formål

Det overordnede formål for uddannelsen inden for det regionale medindflydelses- og medbestemmelssystem er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelssystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen set i et helhedsperspektiv,
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel,
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale

---

<sup>1</sup> Bekendtgørelse nr. 849 af 29. juni 2010 om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser (krav til formål og indhold af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse) og bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses varighed, 3 dage).

- system og
- understøtte deltagerne motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltagerne egen organisation.

## 2. Formål for grunduddannelsen

Grunduddannelsen skal danne grundlag for videre uddannelse i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

Grunduddannelsen skal med udgangspunkt i den enkelte regions forhold:

- være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-systemet
- ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer regionerne står overfor, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater af høj kvalitet og udvikler regionen som en fortsat effektiv og attraktiv arbejdsplads
- bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets opgaver og muligheder, herunder MED's rolle og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet
- bibringe deltagerne kompetence til at indgå i dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven, herunder forståelse for samarbejdets præmisser, viden om egne og andres kompetencer og roller
- sikre deltagerne forståelse for MED-systemets placering i en politisk ledet organisation og MED-niveauernes forskellige roller, opgaver og ansvar i den regionale organisation
- sikre deltagerne viden om grundlæggende centrale og lokale regler og begreber vedrørende MED-samarbejdet, herunder rækkevidden af information, drøftelse og retningslinjer og forskellen på medindflydelse og medbestemmelse
- introducere deltagerne til relevante værktøjer, der kan anvendes i deres videre arbejde i MED-systemet
- bidrage til at deltagerne reflekterer over, hvordan MED-systemet kan understøtte, at alle medarbejdere og ledere medvirker til at kvalificere, styrke, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i regionen.

## 3. Formål for klippekort-modulerne

Modulerne har til formål at deltagerne bl.a. får

- viden om andre emner end de, der er gennemgået på grunduddannel-

sen, og som er af lokal relevans,

- opdateret deres viden om den regionale sektors aktuelle og fremtidige vilkår og muligheder for at udøve sin virksomhed i praksis,
- viden om konkrete arbejdsmiljøaktiviteter og -forhold,
- metoder til aktiviteter, der kan fremme MED- og arbejdsmiljøorganisationernes funktioner i regionen og
- inspiration til gennemførelse og opfølgning af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets konstruktive udvikling.

## **B. UDDANNELSESMODELLEN**

### **1. Uddannelsens opbygning og varighed**

Uddannelsen er opbygget, således at der tilbydes:

#### **a. En grunduddannelse**

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der også varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 14,8 timers varighed.

Ledere og medarbejdere, der indgår i et medindflydelses- og medbestemmelsessystem, der ikke varetager arbejdsmiljøfunktionen, gennemgår en grunduddannelse af 7,4 timers varighed.

#### **b. Et antal opfølgingskurser (klippekort-moduler)**

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort):

- 1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen
- For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. og 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes (første klip udløses), når grunduddannelserne er gennemgået, dog tidligst 1 år efter valget/udpegningen.

Klippekortet skal kunne anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursusdage og længerevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af udvalget eller for enkeltpersoner.

Klippekortet kan enten anvendes til uddannelser, som udbydes af de centrale parter eller

til andre uddannelser efter eget valg.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i hovedudvalget i den enkelte region.

Emner til brug af klippekort kunne være:

- MED-uddannelse for hovedudvalg
- MED og organisationens strategiske udfordringer
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- MED og social kapital
- MED og omstilling, effektivisering og innovation
- MED og udvikling af samarbejdet om kerneopgaven
- Gode, værdiskabende og udbytterige MED-møder
- Det gode MED-samarbejde
- Udvikling af MED-samarbejdet
- MED og budget
- MED og personalepolitik
- MED og strategisk arbejdsmiljøarbejde
- MED og arbejdsmiljøopgaven
- MED og psykisk arbejdsmiljø
- MED og fysisk arbejdsmiljø
- Samspillet mellem MED og arbejdsmiljøgrupperne
- MED, trivselsmåling og APV
- MED, trivsel og sundhed
- MED og stress
- MED og vold, mobning og chikane
- MED og fokus på trivsel og arbejdsglæde
- MED og sygefravær
- MED og sundhedsfremme

Parterne udvikler løbende nye klippekortmoduler samt klippekortmoduler målrettet den konkrete organisation.

Klippekortet har ingen indvirkning på uddannelse af tillidsrepræsentanter, herunder frihed til denne uddannelse.

## **2. Overgang til MED**

Ved overgang fra Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejds-

udvalg til en lokal MED-aftale, skal ledere og medarbejdere, der sidder i et MED-udvalg, tilbydes MED-grunduddannelsen.

## **C. ORGANISERING**

### **1. Udvikling og udbud af uddannelserne**

De centrale parter har ansvaret for uddannelserne.

De centrale parter sikrer, at der hele tiden er et antal kurser, der kan anvendes som klippekort-moduler.

Parterne vil overfor regionerne anbefale uddannelserne.

Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en region

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse,
- lokalt træffe beslutning om anvendelse af egne undervisere til sådanne kurser og
- anvende undervisere fra egen region til at foretage undervisningen på den uddannelse, som parterne har udviklet.

Indhold og varighed af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er fastlagt ved bekendtgørelse. PUF er godkendt som udbyder af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser i henhold til gældende regler herom.

### **2. Evaluering og kvalitetssikring**

De centrale parter foretager løbende evaluering og kvalitetssikring af uddannelserne, herunder af kursusmaterialet.

## **D. UNDERVISERE**

### **1. Kvalifikationskrav**

Der fastlægges følgende minimumskrav til underviserne på de uddannelser, som parterne udvikler:

Faglige/pædagogiske kvalifikationer:

- Bredt kendskab til regionale forhold
- Erfaring med samarbejde mellem forskellige fagområder i en region (f.eks. gennem arbejdet som tillidsrepræsentant, MED-medlem eller som leder)

- Erfaring med mundtlig formidling/undervisning baseret på tidssvarende pædagogiske metoder
- Have gennemgået en voksenpædagogisk grunduddannelse eller tilsvarende eller forpligtede sig til at gennemføre en sådan uddannelse efter udpegningen som underviser.

#### Personlige kvalifikationer

- Agere partsneutralt i undervisningssammenhænge
- Anerkende værdien i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere
- Kunne undervise med et personligt engagement og respekt for den enkelte deltagers forudsætninger.

## 2. Udpegning og certificering

Parterne godkender i fællesskab undervisere på grundlag af ovennævnte krav.

Med udgangspunkt i kvalifikationskravene tilstræbes en rimelig geografisk fordeling og en ligelig fordeling af underviserne mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Når underviserne er udpeget, skal de for at kunne undervise certificeres og vedligeholde denne certificering. Dette indebærer bl.a. følgende:

- Gennemførelse af MED- underviseruddannelsen
- Der forudsættes at underviseren afholder et nærmere fastlagt antal kursusdage årligt
- Deltagelse i de fællesaktiviteter, der gennemføres af parterne for underviserne
- Gennemførelse af evaluering af egen præstation som en rutine

På baggrund af ovenstående aftaler de centrale parter detaljerede bestemmelser vedr. certificering og vedligeholdelse af certificering.

## 3. Underviservilkår

Undervisernes vilkår fastlægges ved aftale mellem de centrale parter.

## E. FINANSIERING

Uddannelsen finansieres af regionerne, som afholder alle udgifter til uddannelserne, herunder løn/honorar til underviserne, samt kursusdeltagernes løn m.v. i kursustiden.

## F. OVERORDNEDE (PÆDAGOGISKE) PRINCIPPER

Med henblik på at styrke dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven og for at sikre størst mulig læringsudbytte for deltagerne skal MED-uddannelsen bygge på følgende pædagogiske principper:

- undervisningen skal tage højde for deltagernes forskellige forudsætninger og motivation
- undervisningen skal være forankret i deltagernes praksis og virkelighed
- undervisningen skal bygge på aktiv inddragelse af deltagernes kompetencer og erfaringer
- undervisningen skal skabe rum og mulighed for refleksion med henblik på at sikre, at det lærte kan anvendes i praksis
- undervisningen skal være anvendelsesorienteret, dvs. deltagerne skal modtage undervisning, som sætter dem i stand til efterfølgende at anvende det, som de har lært
- undervisningen skal tilrettelægges, så den sikrer mest mulig samspil mellem deltagerne
- uddannelsen skal tage højde for, at læring både sker før, under og efter selve undervisningen
- undervisningen skal tage udgangspunkt i fastlagte læringsmål og evalueres efter disse

## G. IKRAFTTRÆDEN

Protokollatet træder i kraft 1. januar 2015 og erstatter Protokollat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet samt bilag til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse om indholdet i MED-uddannelsen.

Medarbejdere og ledere, der pr. den 1. januar 2015 har påbegyndt grunduddannelsen efter de hidtidige regler, kan vælge at gennemføre den påbegyndte uddannelse.

Medarbejdere og ledere, der den 1. januar 2015 sidder i et MED-/SU-udvalg, og som ikke har gennemført grunduddannelsen efter de hidtidige regler, skal så vidt muligt gennemføre grunduddannelsen inden udgangen af 2015.

København, den

For Regionernes Lønnings- og Takstnævn

For Sundhedskartellet