

Velkommen til MED klippekorts modul

1

den 29.01.2020

Ved PUF underviser
Albert Hall



Der er større udfordring i at aflære end i at lære.

Albert Hall

Program

- Kl. 10:00** Velkomst, præsentation af dagen mm. Målsætning, Efterfulgt af indlæg om fælles nødvendige forudsætninger.
- Kl. ca. 11:00** Centralt i forhold til virket og samarbejdet i MED ramme- og lokale aftalen.
Rammeaftalen og de lokale MED aftaler er rammen for samarbejdet, og rolleudfoldelse, MED aftalerne er ikke selve samarbejdet ej eller selve rollen
- Kl. 12:00** Frokost.
- Kl. 13:00** Refleksion over håndtering af TR og lederrollen i MED udvalget knyttet til kompetenceforhold” og så lidt om trio`en, lille gruppe med stor betydning
- Kl. ca. 14:00** Kaffepause.
- Kl. ca. 14:15** Øvelse og procesværktøj med udgangspunkt i roller, med idéen og samarbejde.
- Kl. ca. 15:00** Afslutning.

Dit personlige mål

Hvad vil du gerne opnå, kunne gøre godt/endnu bedre efter modulet?

Hvad vil du investere i det?

Hvordan vil du gøre det?

Hvordan vil du vide, at dit mål er nået eller at du er "godt på vejen" til at nå det?

Tre-trins interview

5

Trin 1 og 2

Interview "sidemanden" i 2 minutter og byt derefter

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 i forløbet for at nå dit personlige mål?

Tre-trins interview

6

Trin 3

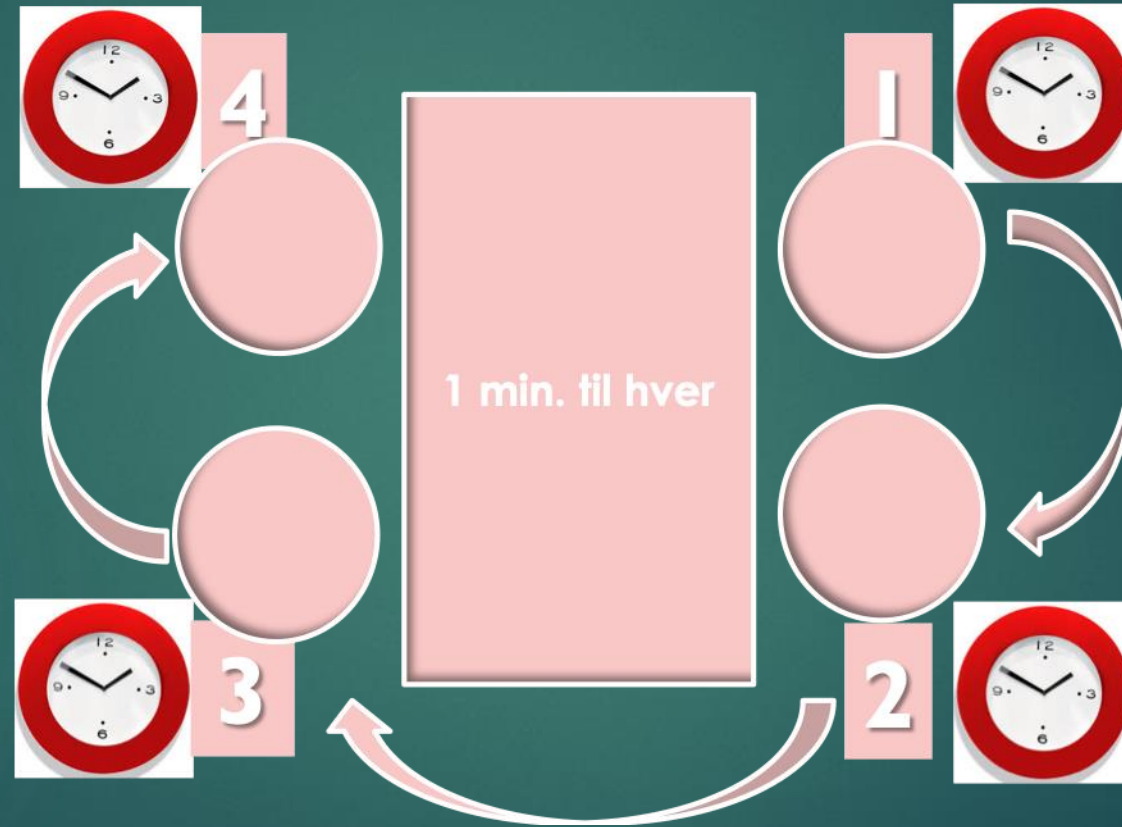
Ordet rundt


Fortal hinanden på skift, *hvordan I fortolker*, det som I har lyttet jer til, hos den, I interviewede.

Ordet rundt på tid

1 tidtager

1 bordkaptajn

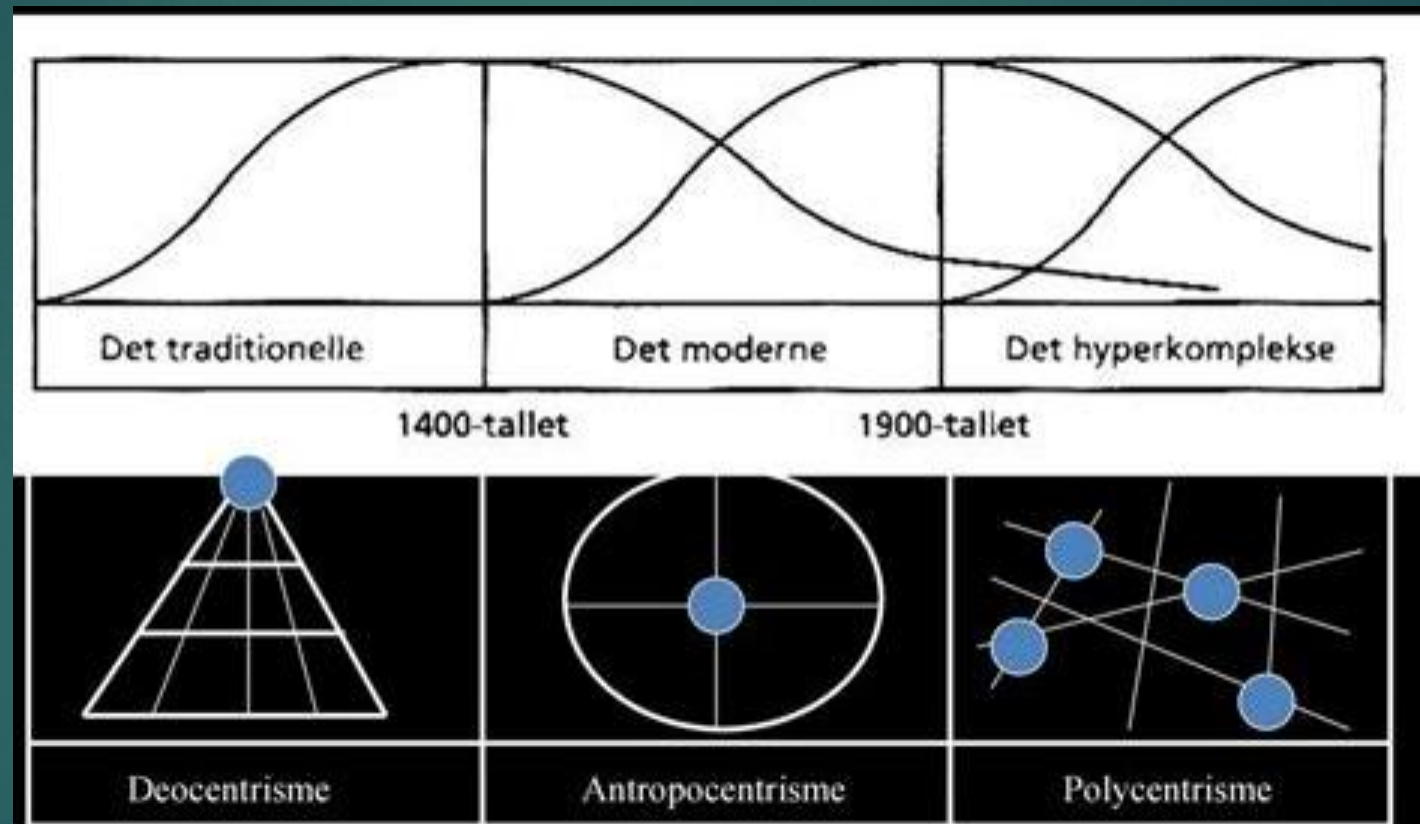




Har du lyttet dig til noget som
nuancerer dit mål?



Hvad er det som gør *MED* systemet interessant og nødvendigt?





Fra deo til antropo og videre til polycentrismen. (Lars Qvortrup)

Fra ro til kompleksitet og videre til kaos. (Ralph Stacey)

Fra forudsigelige til uforudsigelige politiske mål og beslutninger.

Fra fag- forankrede antagelseskultur til dynamisk behovstilpasnings-kultur.

Fra simpel til komplekst og videre i hyperkomplekst ledelse.

Fra forudsigelige og faglige afgrænsede opgaver til stærkt foranderlige og relations- præget opgaver med begrænsede forudsigelighed.

Paradigmeskifte

Fra:

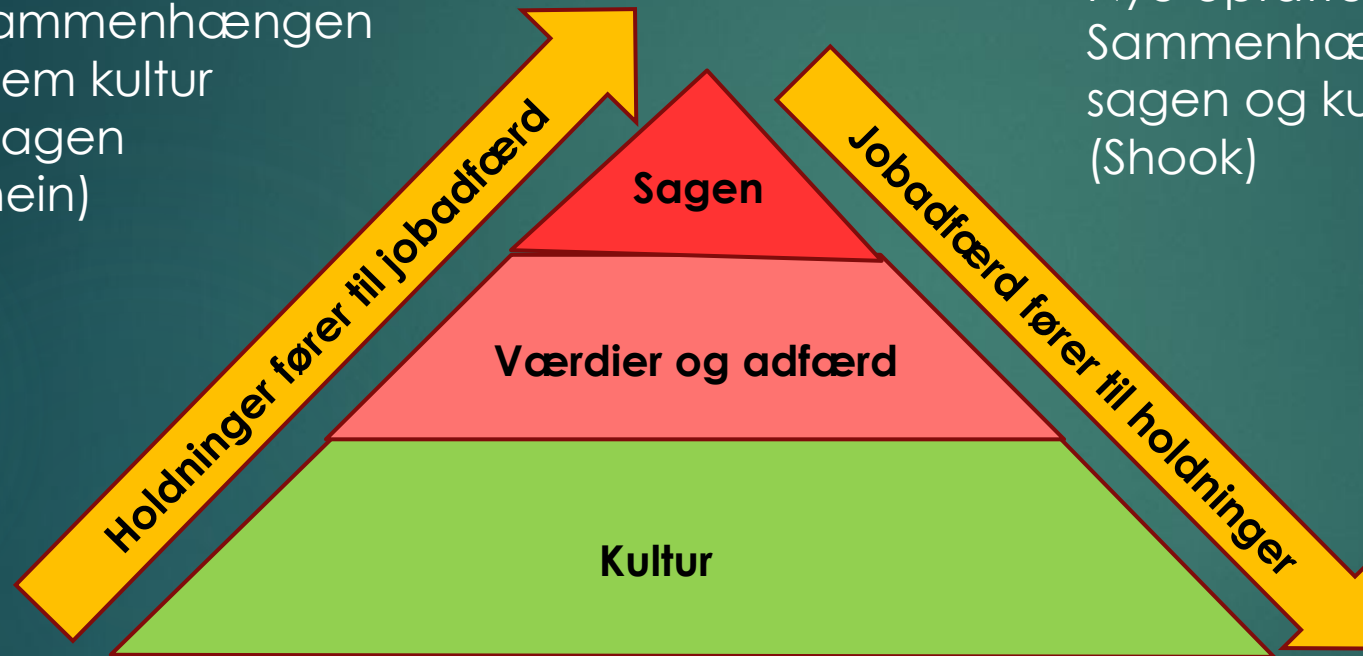
Til:

Én tænker for alle → Alle tænker og bidrager
Regler → Retningslinjer og Værdier
Styring → Selvstyring
Kontrol → Tillid
Management → Leadership
Grupper → Teams



Der er sket grundlæggende ændringer i opfattelsen af Sammenhængen mellem kultur og opgave/sagen i det offentlige.

Tidligere opfattelse
af sammenhængen
mellem kultur
og sagen
(Schein)



Nye opfattelse af
Sammenhæng mellem
sagen og kultur
(Shook)

Samskabelse



Derfor eklatant behov for styrkede professionalisme, også i MED og en bevidsthed om og viljen til rolletilpasning i forhold til organisations behov.

At dyrke ritualer, det rigid og en mangle-perspektiv i en forandringstid er uprofessionelt og autodestruktiv, selv om det er forståeligt.

Det handler aldrig om at have ret.

Det handler altid om det rigtige at gøre, selv om modstanden er fuld forståeligt både hos ledelsen og medarbejdere

...og hvordan ser MED org. så ud?



OK... Hvad er MED's rolle i det der?..

Formål (MED håndbogen)

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


Hvad vil det sige for os i hverdagen? kort!

1 At formålet i jeres lokal MED aftale er **fuld forligelig** med Formålet i rammeaftalen

2 At medarbejdere har **ret til medindflydelse** ved information og drøftelse og **medbestemmelse** ved retningslinjer

3 At tiltag der påvirker (i en vis grad) **arbejde, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold** skal tages op i MED.

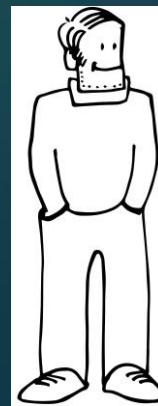
4 At MEDs opgave **nr. 1** er at **kvalificere** lederens beslutningsgrundlag inden for lederens kompetenceområde **via positivt gensidig Afhængighed** (Albert Hall) i MED udvalget og dermed bidrage til opnåelsen af Regionens mål.



Jo Jo Albert Men, hvad er vores rolle
helt konkret i MED sammenhæng?

Medarbejderrepræsentantens, herunder TR, rolle i MED

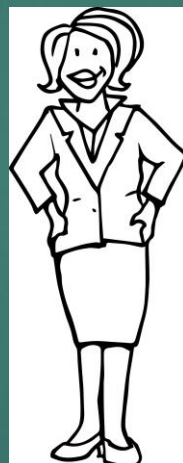
- Medarbejderrepræsentanterne varetager tilsammen **alle medarbejdernes** interesser og synspunkter.
- Det er medarbejderrepræsentanternes rolle at **berige drøftelserne** i MED-udvalget med deres konkrete viden om medarbejdernes synspunkter, bekymringer eller ønsker.



MED og kompetenceforhold

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

- ▶ *Arbejdsforhold*
- ▶ *Personaleforhold*
- ▶ *Samarbejdsforhold*
- ▶ *Arbejds miljøforhold.*



.....og det er også rigeligt 😊

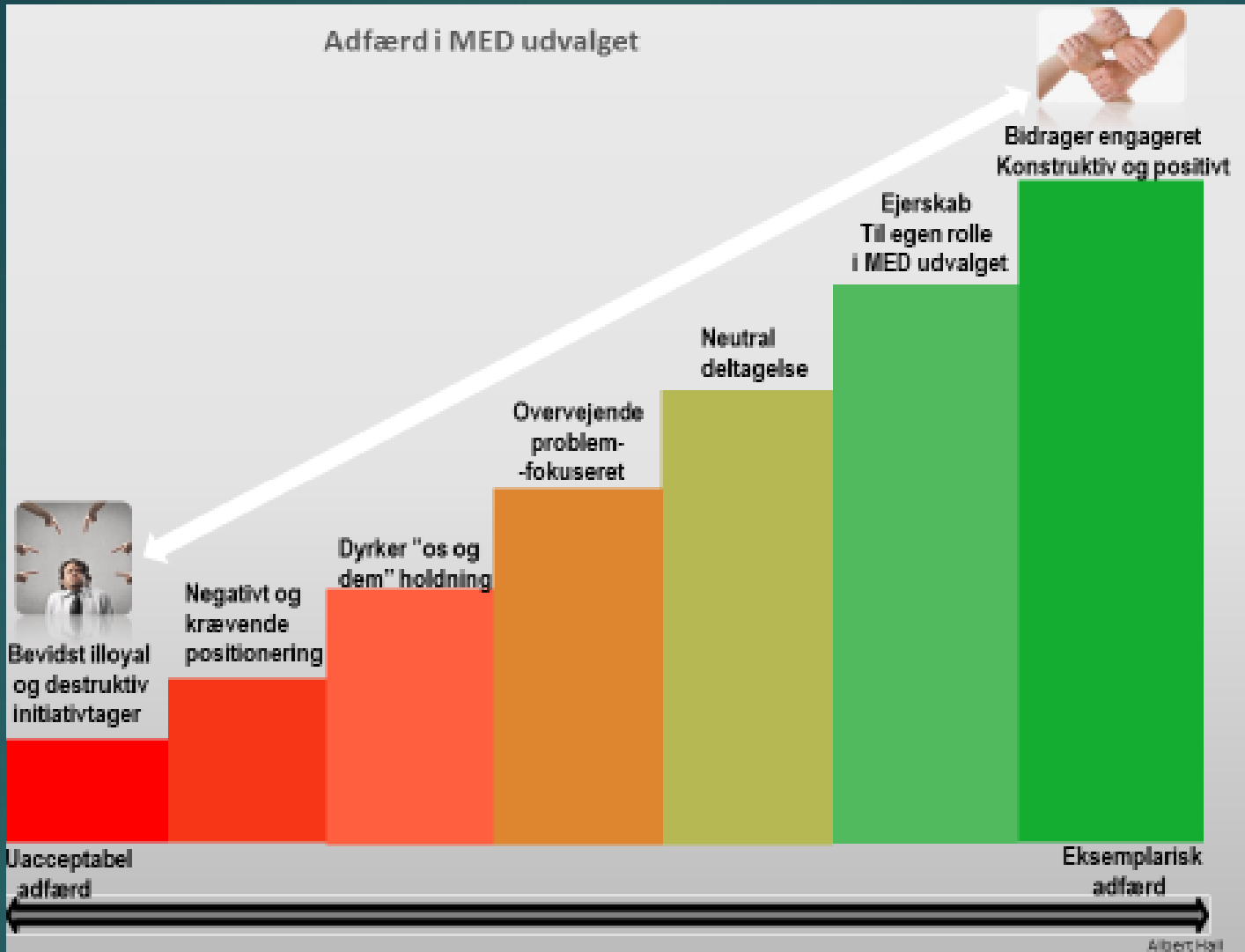
- MED **skal** samarbejde om kommunens/regionens mål og opgaver
- MED **skal** skabe gode rammer for samarbejdet
- MED-samarbejdet **skal** skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø.

- Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning, har **pligt til** at sørge for behandling af sagen i det rette MED-udvalg.
- Lederen **skal medvirke til at sikre** medarbejdernes **ret** til medindflydelse og medbestemmelse.
- **Alle har ret og pligt til at sætte emner på dagsordenen for MED-udvalget**
- Der er **gensidig informationspligt** på alle niveauer.
- Alle har pligt til, at **forsvar og anvende** aftalte retningslinjer.
- Alle har pligt til udvise positiv forhandlings vilje (ved ønske om drøftelse m.m)

- Pligt til at følge den lokale MED aftale.

Funktionstilstande i MED

Kontrollerende MED <ul style="list-style-type: none">• Fire årlige møder• Ledelsen orienterer	Retningslinjeskabende MED <ul style="list-style-type: none">• Information og drøftelse• Parterne indgår aftaler• Fælles ansvar
Informationsudvekslende MED <ul style="list-style-type: none">• Information og drøftelse• Fire årlige møder	Strategisk-innovativt MED <ul style="list-style-type: none">• I løbende dialog med hinanden og resten af organisationen• Drøfter strategiske udfordringer og mulige svar



SMARTe mål

- S Specifikt: Gør målet så konkret, præcist og detaljeret som muligt.
- M Målbart og Meningsfuldt: Overvej, hvad beviset er, for at målet er nået.
- A Attraktivt og Ansvarligt: Spørg jer selv, om målet virkelig er attraktivt og ansvarligt.
- R Realistisk og Relevant: Er målet opnåeligt i forhold til tid og øvrige ressourcer?
- T Tidsbestemt: Hvornår skal målet være nået?
- e Evaluering: Hvornår og hvordan vil I evaluere?

Målet skal være formuleret positivt – med vægt på **det I vil**

Det er en af MED's opgave er at styrke samarbejdet om kerneopgaven, trivsel og arbejdsmiljø.
Hvilke krav stiller det til jeres MED-samarbejde?

Gør – Bør

Hvad gør I allerede, som er rigtig godt, som I bør gøre mere af?

Det vil vi *fortsætte med*:

Gør - Bør ikke

Hvad gør I, som I ikke bør gøre, fordi det forhindrer jer i at styrke samarbejdet om kerneopgaven, trivsel og arbejdsmiljø?

Det vil vi *lægge bag os*:

Gør ikke - Bør

Hvad bør I gøre, som I ikke gør i dag, som kan styrke jeres samarbejde om kerneopgaven, trivsel og arbejdsmiljø?

Det vil vi *begynde at gøre*:

Gør ikke – Bør ikke

Hvad gør I ikke, og bør bestemt heller ikke begynde at gøre, fordi det vil modarbejde jeres samarbejde om kerneopgaven, trivsel og arbejdsmiljø?

Det vil vi *ikke begynde at gøre*:





Tak for i dag

Ha' det rart

Albert Hall