



🕒 2 min. 👁️ 📌 09-06-2017

# Tænk hvis MED-udvalget forsvandt?

Får I det fulde udbytte af MED-organisationen? Ville nogen mon opdage, hvis MED-udvalget forsvandt på din arbejdsplads? Anders Seneca giver her sine bud på, hvordan du aktiverer MED-udvalget, så det kan udnyttes endnu bedre til gavn for medarbejdere, borgere og dig selv.

## Skribentinfo



### [Anders Seneca](#)

Ledelsesekspert, forfatter og foredragsholder med fokus på kerneopgavens forankring og forandring.  
Dogmekompagniet

**M**ED-udvalg er mange ting. På mange arbejdspladser er det progressive samarbejdsorganer, der involverer sig intenst i udviklingen af arbejdspladsen. På andre arbejdspladser er det snarere et forum præget af ritualiseret og formaliseret samarbejde á la A-side, B-side, formøde og smørrebrød.

Et er hvordan man som mangeårigt medlem af udvalget oplever betydningen af egen indsats. Noget andet er, hvordan kollegerne og medarbejderne ser det.

Det er store summer, der på de offentlige arbejdspladser allokeres til MED-organisationen. Alene derfor er det bydende nødvendigt som leder til stadighed at have opmærksomheden rettet skarpt på, hvad udbyttet er.

### **Hvordan vil du beskrive MED-udvalget på din arbejdsplads?**

Overvej, hvor du ville placere jer på en skala fra 1-10, hvor 1 er situationen, hvor I har et MED-udvalg, fordi det skal I have (og det er så det bedste, man kan sige om det), og 10 er situationen, hvor I grundlæggende undrer jer over, hvorfor MED-udvalg fra andre arbejdspladser ikke kommer valfartende i busser for at få indblik i, hvor progressivt og effektivt et MED-samarbejde kan fungere. Hvis ikke du scorer 10 på skalaen, bør du som leder overveje, hvordan MED-samarbejdet hos jer kan optimeres.

### **MED-inddragelse også mellem møderne**

Der ydes en kæmpe indsats i mange MED-udvalg, men effekten kan synes begrænset for alle andre end dem, der sidder i udvalget. Dette er ikke en kritik af MED-udvalget, snarere et resultat af, at MED-organisationen grundlæggende er skabt til en anden type organisation, end nutidens komplekse organisationer. Alene MED-udvalgets organisering i A- og B-side afspejler en organisationsopfattelse, der i bedste fald er forældet, i værste fald er fremmede for en konfrontationskultur frem for forpligtende samarbejde.

Potentialet har vist sig stort, hvis man i MED-regi diskuterer, hvordan man bliver endnu bedre til at løse MED-opgaven med kollegerne. Første skridt er at spørge dem, hvad de har af ideer.

MED-samarbejdet er ofte koncentreret om et antal årlige møder, men kunne man også have MED-samarbejde mellem møderne? Hvordan formår I at involvere og aktualisere de tematikker, der behandles i MED til hverdag på arbejdspladsen?

### **Har jeres MED-udvalg reel eller kun formel indflydelse?**

MED er garanteret for demokrati og formel indflydelse på vigtige arbejdsmiljøspørgsmål. Men hvordan ser det ud med den reelle indflydelse? Hvordan opleves den af medarbejderne og ikke kun medlemmerne?

Der er brug for MED - også i morgen. De aktuelle udfordringer og vilkår på de offentlige arbejdspladser har mange steder en karakter, der nødvendiggør intens bevågenhed på og samarbejde om de arbejdsmiljømæssige forhold.

Som ledelse skal I stille skarpt på MED organisationens potentiale frem for på traditionen. Om ikke for andet, så for at blive bekræftet i, at alle er enige om, hvad MED skal lykkes med.

### **Fire punkter til et fokuseret MED-samarbejde**

#### **Hvad skal vi lykkes MED?**

Involvér MED-udvalget i en dialog om, hvad I sammen skal lykkes med. Er I enige? Hvordan har opgaven ændret sig, og hvad er det fremtidige formål med jeres MED-samarbejde?

#### **MED mellem møder?**

Hvordan fungerer jeres samarbejde mellem møderne? Er jeres MED-samarbejde fokuseret på en fast mødeplan? Hvordan kan I være MED mellem møderne?

#### **MED-værdi?**

Hvordan ser medarbejderne effekten af jeres MED-samarbejde? Spørg dem, og diskutér, hvordan MED-samarbejdet kan tilrettes, så det matcher den ønskede effekt - og ikke omvendt.

### **MED dem eller for dem?**

Diskutér, hvordan I løser opgaven bedst. Løser I opgaven for eller med organisationen omkring jer? Vigtigt er det, at MED-udvalget stiller skarpt på, hvordan de kan styrke kommunikation (som ikke kan reduceres til referater) og forventningsafstemning såvel internt i udvalget som med den øvrige organisation.

### **Læs også:**

[Er jeres MED-system en Ferrari, der kører som en Fiat?](#)

[Sådan sætter du trivselsmålingen i spil](#)

[Tydelig ledelse nedbringer sygefraværet](#)