

# MED-grunduddannelse



Albertslund Kommune

PUF MED-underviser Joan Bendiksen

# MED-grunduddannelsen

## Dag 2 - Program

Velkomst – præsentation af program  
Opfølgning på arbejde i eget MED-udvalg  
Læringsmål: Information og drøftelse  
Læringsmål: Retningslinjer  
Plan for fremadrettet MED-arbejde  
Repetition  
Opfølgning på deltagerens personlige mål  
Afrunding og tak for denne gang.

# Siden sidst

Opfølgning på arbejde i eget MED-udvalg

Hvad kan du gøre for at bidrage til at gøre samarbejdet i dit eget MED-udvalg endnu bedre?

Uddrag af læringsmål:

# Information og drøftelse

- Du skal kende MED-rammeaftalens § 7 og de tilsvarende bestemmelser i din lokale MED-aftale.
- Du skal kende forskel på medindflydelse og medbestemmelse.
- Du skal kunne bidrage til information og drøftelse, som skaber værdi og understøtter MED-idéen.
- Du skal kunne anvende reglerne om håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6.

# Medindflydelse og Medbestemmelse

Når der sker information og drøftelse i et MED-udvalg, taler vi om **medindflydelse**.

Når parterne i et MED-udvalg indgår aftale om en retningslinje, taler vi om **medbestemmelse**.

# Information og drøftelse

## Gevinster $2 + 2 = 5$

- Flere perspektiver på problemet
- Flere idéer til løsninger
- Konkret viden om opgaverne og arbejdspladsen
- Kvalificeret beslutningsgrundlag
- Øget forståelse for og ejerskab til beslutningen
- MED-udvalget som ambassadør

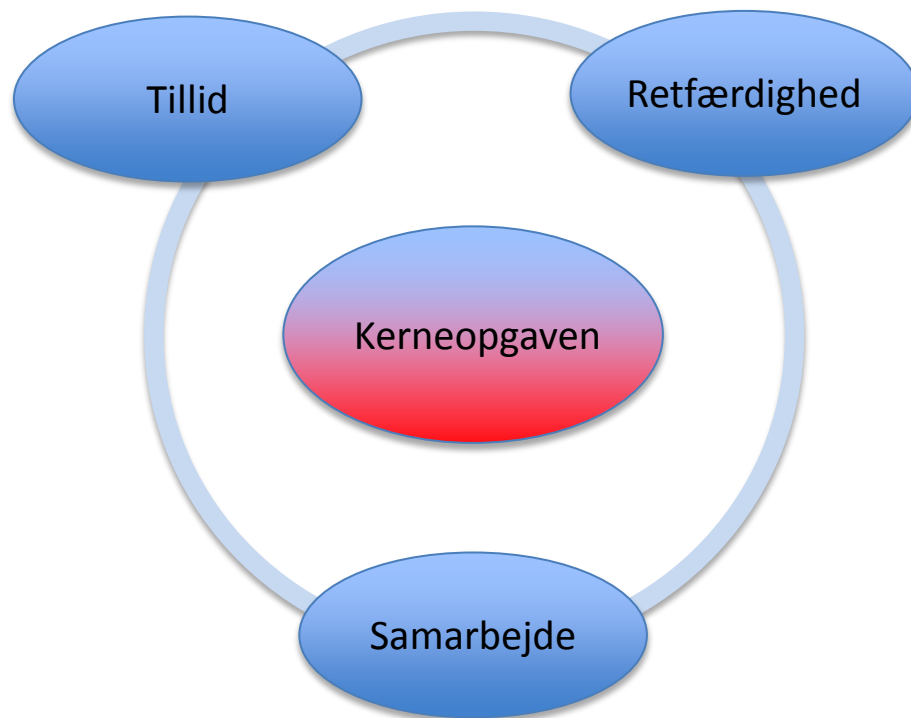






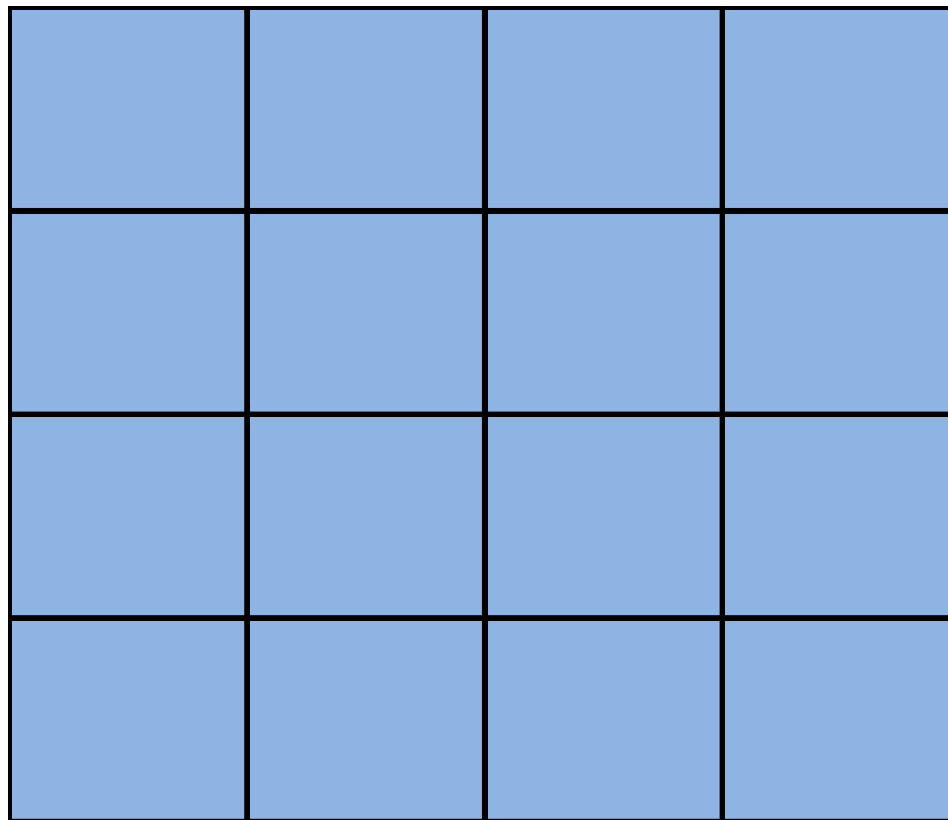


# Social Kapital



- Indflydelse på eget arbejde
- Mening i arbejdet
- Forudsigelighed
- Social støtte
- Belønning
- Krav i arbejdet

# Hvor mange ligesidede kvadrater er der?



# Information og drøftelse

- Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. MED-rammeaftalen § 7.stk. 1.
- Det betyder, at både ledelses- og medarbejderrepræsentanter har pligt til at informere hinanden om spørgsmål, der vedrører arbejdsforholdene.
- Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis én af parterne ønsker det. MED-rammeaftalen §7. stk. 7.

# Information og drøftelse

Informationen skal gives

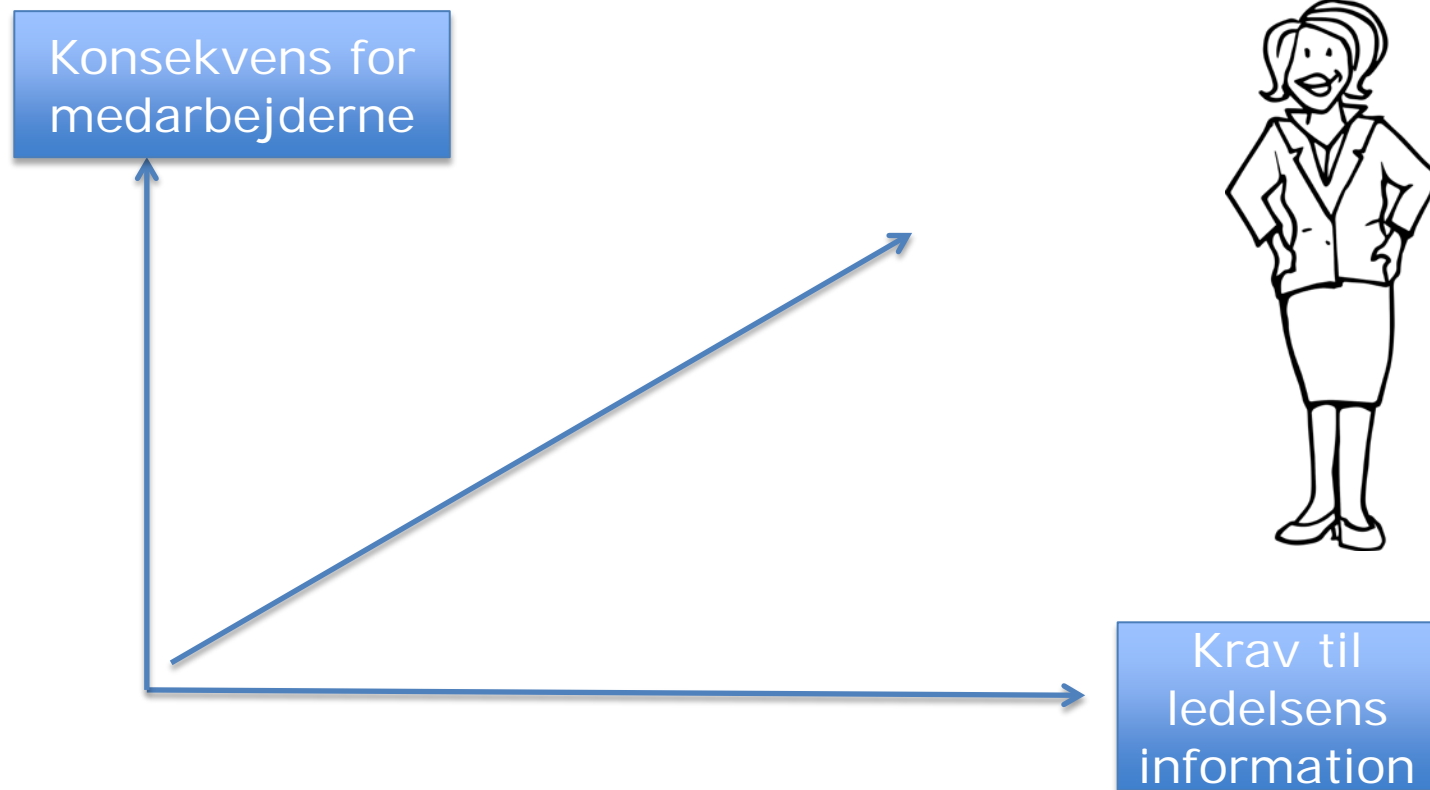
- På et så tidligt tidspunkt
- På en sådan måde og
- I en sådan form



At medarbejderne i det pågældende MED-udvalg har gode muligheder for en grundig drøftelse så deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

MED-rammeaftalen §7, stk. 2.

# Ledelsen har en særlig pligt til at informere og drøfte



MED-rammeaftalen §7, stk. 4. a-c.

# Information og drøftelse

## § 7, stk. 5.

Beslutninger iht. § 7, stk. 4c, som kan medføre betydelige ændringer (.....) træffes efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

## § 7, stk. 6.

Mulighed for supplerung af MED-udvalg med TR for berørt personalegruppe.

# Den lokale MED-aftale



## § 7 MEDindflydelse og MEDbestemmelse

MEDindflydelse og MEDbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere og og drøfte alle forhold af betydning af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
2. MEDbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdes-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

# Hvis § 7 stk. 4-6 ikke bliver overholdt

- Hvis en af parterne ikke overholder sin informationsforpligtelse, kan den anden part skriftligt bede om at den overholdes. Herefter er der en måned til at efterkomme anmodningen.
- Sker det ikke inden for en måned, kan sagen efter behandling i hovedudvalget indbringes for de centrale parter af hovedudvalget/den ene part i hovedudvalget.
- Er informationsforpligtelsen ikke overholdt, fastsættes en eventuel godtgørelse til en samarbejdsfremmende foranstaltning.
- Hvis de lokale parter er enige om, at informationspligten ikke er overholdt, kan sagen bilægges lokalt ved aftale af størrelse og anvendelse af en evt. godtgørelse.



# Betydningen af gensidig informationspligt

Giv eksempler på den betydning, gensidig informationspligt kan have for samarbejdet om mål og opgaver og for arbejdsmiljøet

# Information og drøftelse

Formålet med information og drøftelse er at skabe værdi for samarbejdet om opgaver, mål og arbejdsmiljø.

- Hvad forstår du ved gode drøftelser?
- Hvad kan være svært for dig som medlem af MED-udvalget, når det gælder information og drøftelse?
- Hvad har du lært af denne opgave?

# Information og drøftelse

Opfølgning på læringsmål:

En leder i et MED-udvalg informerer om, at ledelsen arbejder på besparelser på den arbejdsplads, som MED-udvalget repræsenterer. En medarbejderrepræsentant siger, at dette skal drøftes i MED-udvalget.

- Hvor enig er du i, at sagen i dette tilfælde skal drøftes i MED-udvalget?

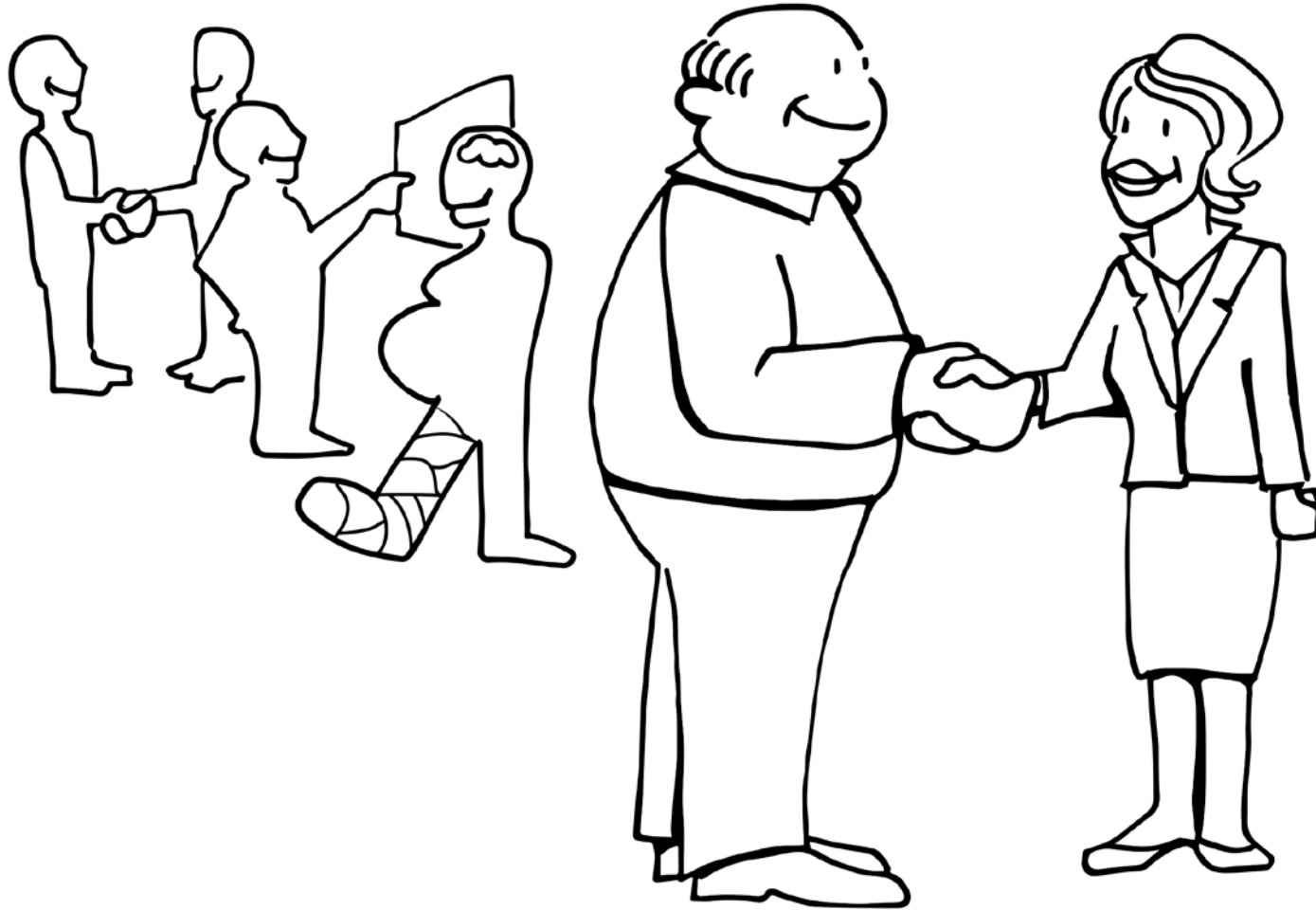
Uddrag af læringsmål:

# Retningslinjer

- Du kender forskel på medindflydelse og medbestemmelse.
- Du kender MED-aftalegrundlaget for retningslinjer (kan-, skal- og procedureretningslinjer).
- Du kender retningslinjerne i den lokale MED-aftale.
- Du kan bidrage til at anvende og implementere retningslinjer, der understøtter samarbejdet om kommunens mål og opgaver og skaber gode rammer for samarbejdet.

# Retningslinjer

- Procedureretningslinjer – Skal, §8. stk. 3.
- Særlige retningslinjer – Skal
  - Hovedudvalget. Se § 9 og bilag 2 til MED-rammeaftalen.
  - Øvrige MED-udvalg: Se bilag 3 til MED-rammeaftalen.
- Øvrige retningslinjer – Kan, § 8 stk. 1.



# Retningslinjer

- Når én af parterne fremsætter ønske, skal der indledes drøftelser om retningslinjer (§ 8, stk. 1.)
- Der skal fra begge parters side udvises positiv forhandlingsvilje (§ 8, stk. 1.)
- Hvis der ikke kan opnås enighed, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, fastlægge, hvad der gælder (§ 8, stk. 4.)

MED-rammeaftalen § 8, stk. 1 og 4

# Retningslinjer

- Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem (§ 8. stk. 5.)
- Retningslinjer skal være aftalt i enighed mellem parterne (§ 8. stk. 5.)
- Retningslinjer skal være skriftlige (§ 8. stk. 6.)

MED-rammeaftalen § 8 stk. 5 og 6.



# Kan-retningslinjer

- Hovedudvalget kan vælge at fastlægge de overordnede rammer for en indsats, hvor man vurderer, at der skal være én standard for alle. De lokale MED-udvalg udfylder herefter rammerne og aftaler, hvad man gør i praksis.
- Udvalg på alle niveauer i MED-systemet kan udarbejde retningslinjer.
- Kan opsiges med 3 måneders varsel
- Kan altid ændres, hvis der er enighed



# Procedureretningslinjer Kommuner

Der skal aftales retningslinjer for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. Kommunens personalepolitik.



MED-rammeaftalen § 8, stk. 3.

# Skal-retningslinjer

## Hovedudvalg - Kommuner

- Retningslinjer for trivselsmåling \*
- Retningslinjer for sygefraværssamtaler
- Retningslinjer for indsats mod stress
- Retningslinjer for indsats mod vold-mobning-chikane
- Retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
- Retningslinjer for sundhed \*

\* Disse punkter kan fraviges ved enighed i hovedudvalget.  
Læs bilag 2 og tjek, hvad der står i den lokale MED-aftale

# Skal-retningslinjer øvrige MED-udvalg - Kommuner

- Retningslinjer for sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær \*
- Retningslinjer om handlingsplaner ved problemer i APV
- Retningslinjer for stress (afhænger af beslutning i hovedudvalget)
- Retningslinjer for vold-mobning-chikane (afhænger af beslutning i hovedudvalget)

\* Disse punkter kan fraviges ved enighed i udvalget.  
Læs bilag 3 og tjek, hvad der står i den lokale MED-aftale.

# Retningslinjer - overblik

Retningslinje	Opsigelse	Hjemmel
Tre procedure retningslinjer - Budgettets konsekvenser - Større rationaliserings og omstillingsprojekter - Personalepolitikken	Kan ikke opsiges. Gælder til man er blevet enige om nye	Rammeaftalen § 8 stk. 3
Obligatoriske retningslinjer - "Pizza retningslinjer"	- Samme -	Rammeaftalen Bilag 2 og 3
Øvrige retningslinjer - Dem man selv vælger "kan retningslinjer"	Kan ændres ved enighed eller opsiges med 3 mdr. varsel	Rammeaftalen § 8 stk. 1

# Den lokale MED-aftale



## § 9 Retningslinjer

Stk. 1 - Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2 – Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. KommuneMED – er fastlagt eller godkendt i kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse ....

# Retningslinjer og værdier

- Reglerne om retningslinjer gælder også for de organisationer, der styrer efter værdier.
- MED-udvalget kan indarbejde værdierne i de konkrete retningslinjer.



# Den gode retningslinje

Den gode retningslinje er nem at forstå, nem at administrere og indeholder disse punkter:

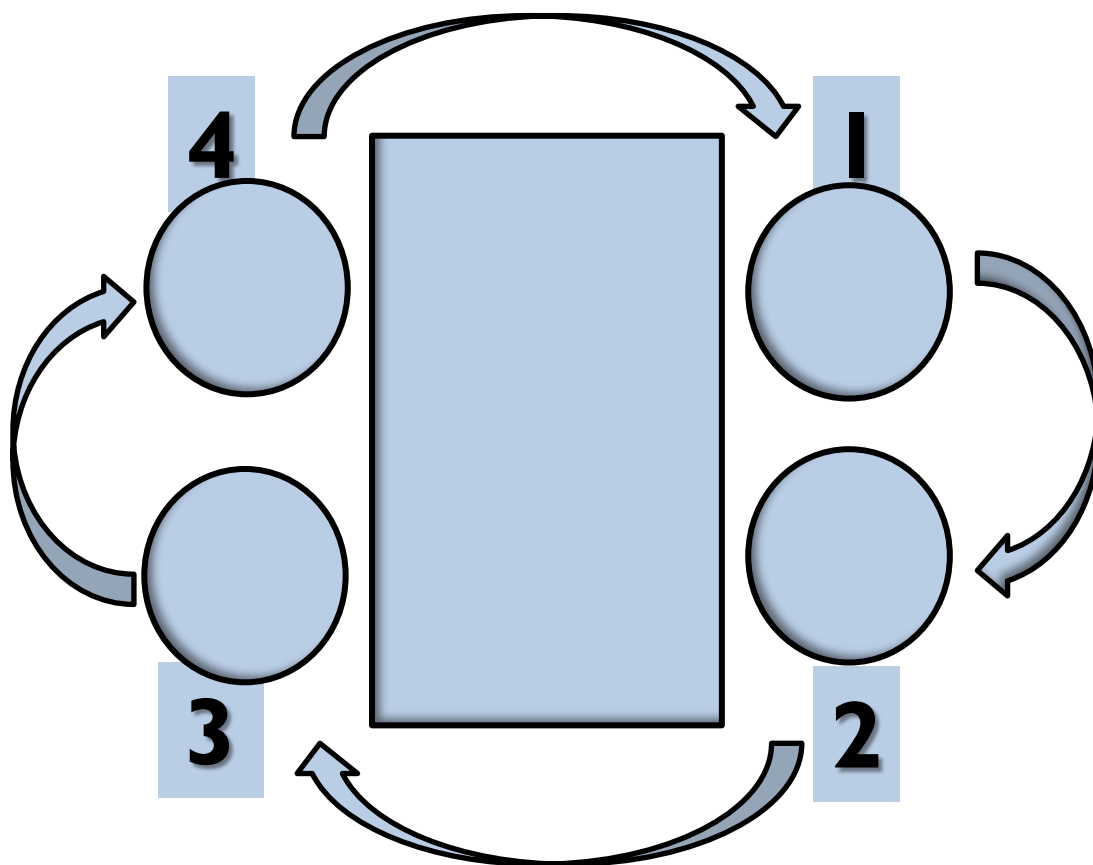
- Hvad er formålet?
- Hvem er omfattet?
- Præcist beskrevet, hvad der er aftalt?
- Hvilket udvalg er retningslinjen aftalt i?
- Hvornår er aftalen indgået?
- Opsigelse
- Evaluering





## Opgave 6 a

# Retningslinjer



Nævn områder, hvor du synes, at det ville være en god idé at lave retningslinjer.

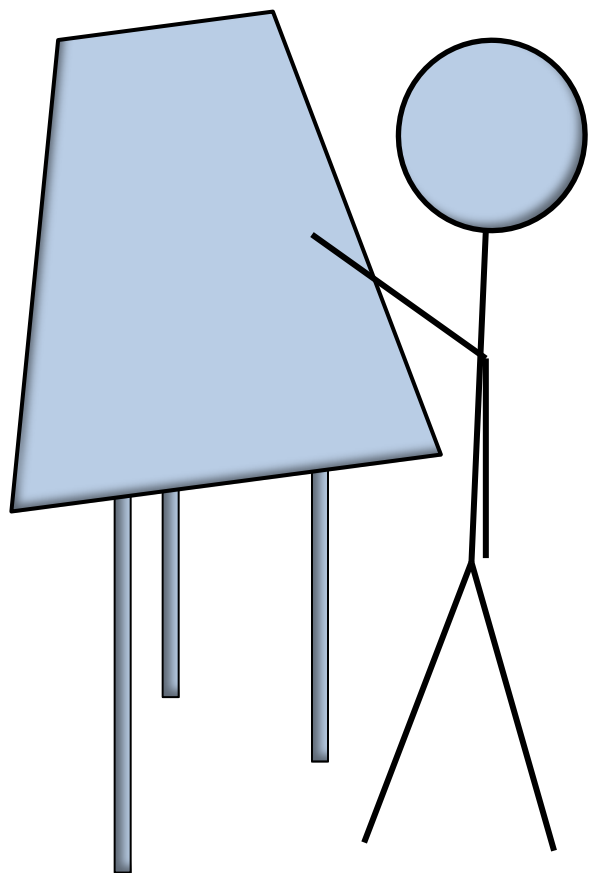
Hvorfor ville retningslinjer på netop disse områder skabe værdi for samarbejdet om opgaverne samt for arbejdsmiljø og trivsel?

# Retningslinjer

Vi er enige om, at retningslinjer skaber værdi for samarbejdet om mål og opgaver og arbejdsmiljøet, når de opfylder disse krav:

- -
- -
- -
- -
- -

# Dagsordenen for MED-udvalg



- Overvej, hvilke af punkterne, der er mest relevante for dit MED-udvalg?
- Lav en dagsorden. Anfør:
  - Hvilke punkter er til information og drøftelse (medindflydelse)?
  - Hvilke punkter er til beslutning (retningslinjer/medbestemmelse)?

# Retningslinjer

Opfølgning på læringsmål:

En leder i et MED-udvalg fortæller, at ledelsen vil træffe beslutning om, hvordan man skal håndtere tilfælde af vold på arbejdspladsen.

En medarbejderrepræsentant i MED-udvalget siger, at MED-udvalget skal træffe den beslutning.

- Hvor enig er du i, at MED-udvalget skal træffe en sådan beslutning?

# Repetition

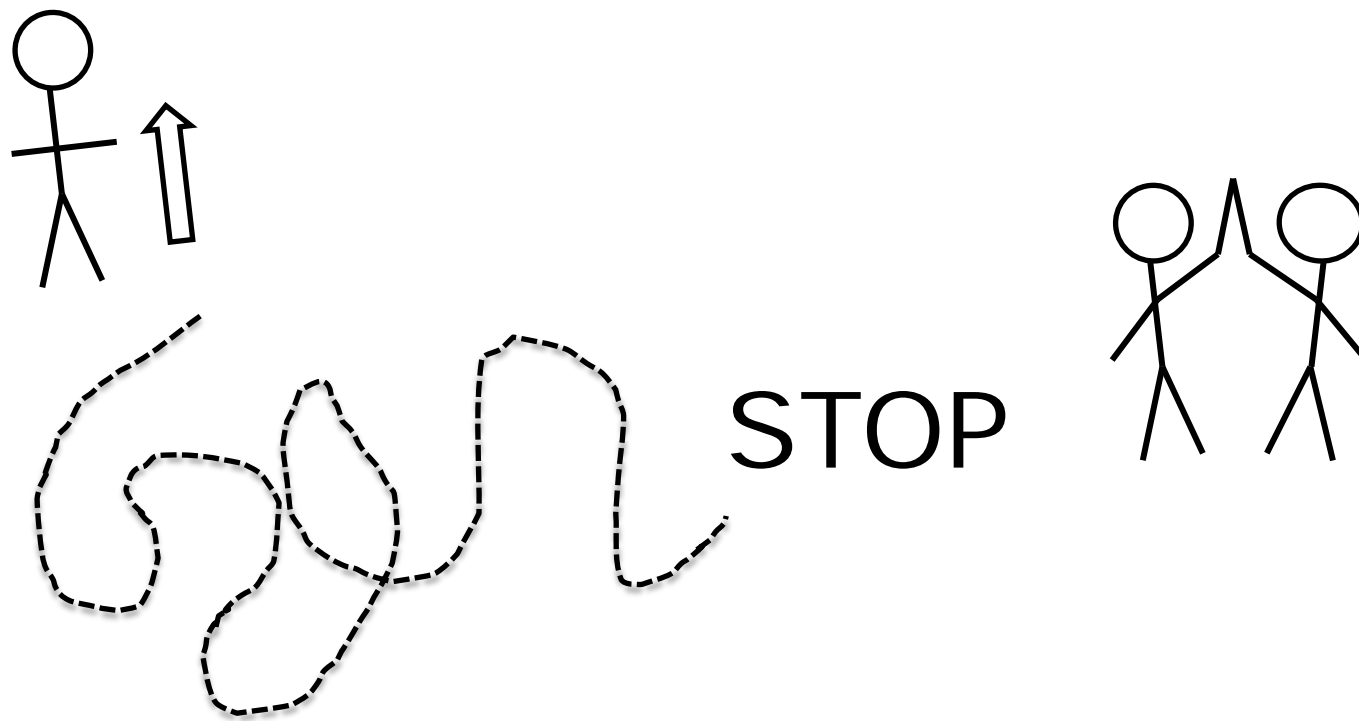


# Opfølgning på deltagerernes personlige mål

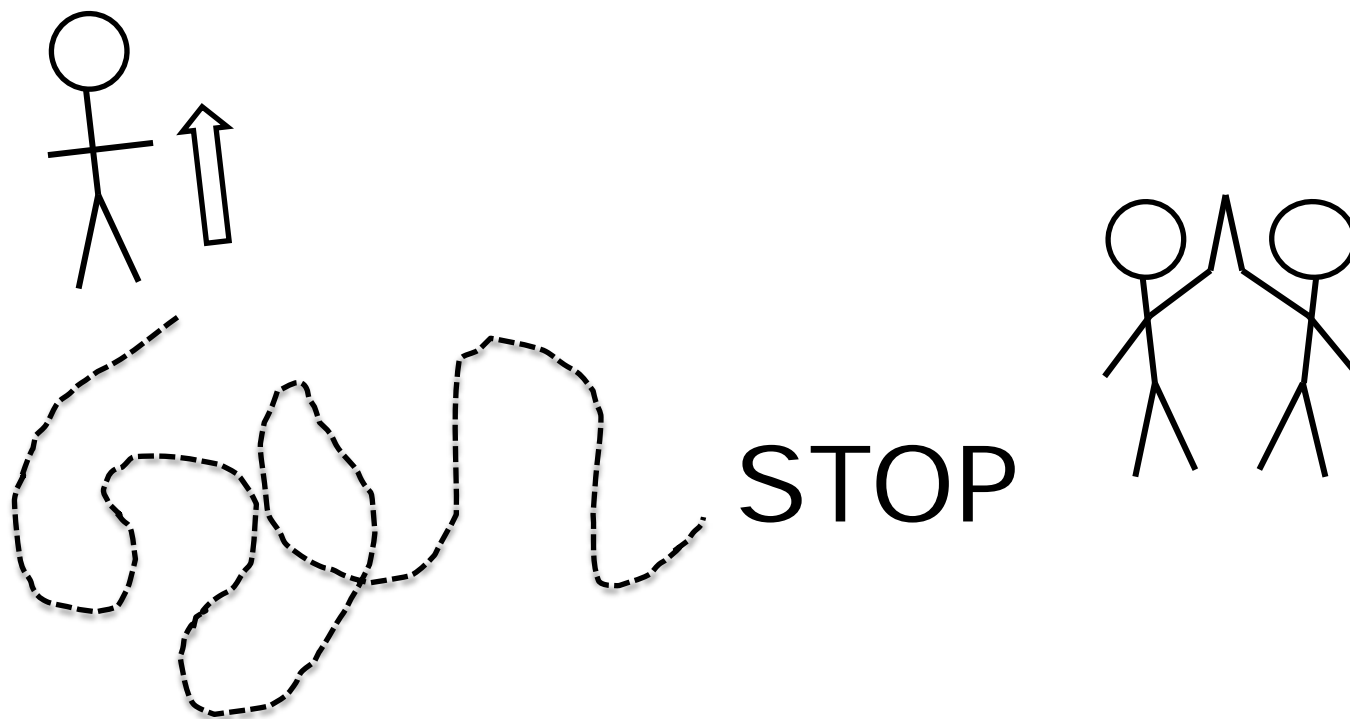
Hvad er det vigtigste, du har lært og tager med dig hjem fra MED-grunduddannelsen?

Hvad har du behov for at arbejde videre med?  
Hvordan kan du gøre det?

Hvad er det første du vil gøre i forhold til samarbejdet i dit eget MED-udvalg?

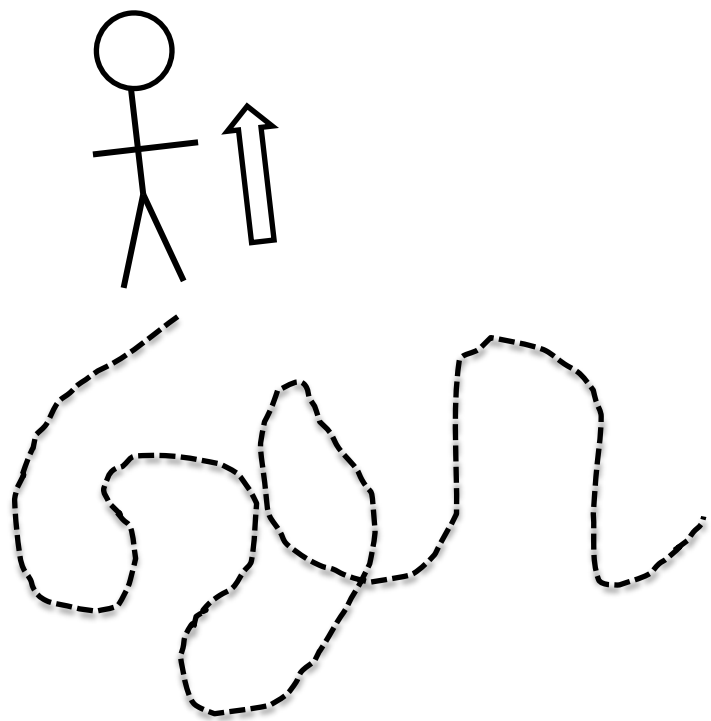


Hvad er det vigtigste, du har lært og tager med dig hjem fra MED-grunduddannelsen?

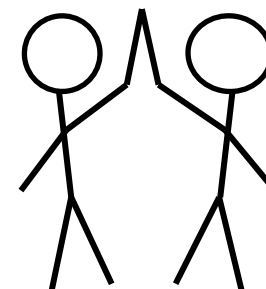


Hvad har du behov for at arbejde videre med?  
Hvordan kan du gøre det?





STOP



Hvad er det første du vil gøre i forhold til samarbejdet i dit eget MED-udvalg?

