

Maj 2017

Temanummer

PIPPET



Det her "pip" handler om kommuneMED. Derfor kan du læse fem skarpe til arbejdsmiljøkonsulenten [hun hedder Joan] • Du kan se en film med kommunaldirektøren [hun hedder Jette] • Læs et interview med en medarbejder [hun hedder Carina] der har været medlem af kommuneMED i fire år • Og få et overblik med tidslinjen...



KKK – kommunaldirektøren om kernen i kommuneMED



Dialogen i KommuneMED er afgørende for at kunne løse de svære opgaver sammen, synes kommunaldirektør Jette Runchel. Men hvad synes hun er KommuneMED's styrke? Se videoen og hør hvad Jette svarer på det spørgsmål...

Se videoen på:

<http://www.provector.dk/video/?p=42301&cid=60&pl=0>



Tidslinje: 20 år med MED i år

Tag med på lyntur gennem historien, og læs om hvor ideen om KommuneMED stammer fra.

1899

Året hvor Septemberforliget blev vedtaget, som "Den danske model" bygger på. Dansk Arbejdsgiverforening (der dengang hed Arbejdsgiverforeningen af 1896) og det, der i dag er LO (tidligere De samvirkende Fagforbund), indgik et forlig om, hvordan spillereglerne på det danske arbejdsmarked skulle være. Septemberforliget anerkendte arbejdsgivernes ret til at lede og fordele arbejdet, men også arbejdernes ret til at organisere sig. Derudover indeholdte forliget reguleringer af, hvordan overenskomster skal indgås og opsiges, og hvordan konflikter skal iværksættes, heriblandt sympatistrejke og sympatilockout. Vores nuværende MED-system bygger på Den Danske Model.

1948

Samarbejdsregler for staten, amtsråd og større kommuner bliver vedtaget. Samarbejdsudvalgene var dog kun rådgivende.

1973

Nye samarbejdsregler på det (amts)kommunale område gav blandt andet medbestemmelse om principperne af arbejds- og personaleforhold.

1993

MAI-forsøg fra Overenskomstforhandlingerne (OK) i 1991 og 1993 var også med til at støbe kuglerne til det efterfølgende MED-system. Ønsket var at opnå en større fleksibilitet og forenkling af medindflydelsessystemet samt en styrket medindflydelse. Det var vanskeligt og tidskrævende at koordinere opgaverne og medindflydelsen var ofte mere formel end reel.

1997

Ideen til MED-systemet opstod ved Overenskomstforhandlingen i 1995 (OK95), men selve rammeaftalen blev først indgået i 1996 med opstart i 1997. Så her i 2017 kan vi fejre MED-systemets 20 års fødselsdag. TILLYKKE!



Fem skarpe til Joan...



FEM SKARPE OM KOMMUNEMED

Hvad er det nu KommuneMED laver? Læs med når arbejdsmiljøkonsulent Joan Bendiksen svarer på fem skarpe om udvalget, som hun har arbejdet med i fire år.

Hvorfor har vi et KommuneMED?

for at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads både til gavn for medarbejderne og for virksomheden. Sådan står der i et EU-direktiv fra 2005. Direktivet er siden blevet indarbejdet i rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse, som er indgået af parterne Kommunernes Landsforening, der repræsenterer alle landets kommuner, og Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer 51 medlemsorganisationer (bl.a. LO og FTF) med i alt ca. 571.000 medlemmer. Rammeaftalen slår fast, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

På det kommunale område har der dog i mange år allerede været tradition for at inddrage medarbejdere i et samarbejde om at nå kommunens mål og opgaver. Rammeaftalen understøtter derfor ledelsens og medarbejdernes arbejde i den enkelte kommune med at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til de mål, kommunen har fastlagt. Sagt med andre ord, så skal ledelsen og medarbejderne samarbejde om at føre kommunens og institutionernes mål ud i livet.

Hvad arbejder KommuneMED med?

KommuneMED kan sætte stort set alle de emner på dagsordenen, som har betydning for samarbejdet om opgaveløsningen til gavn for borgerne. Dog kan KommuneMED ikke behandle personsager, klagesager og emner, som henhører under de forhandlingsberettigede organisationer som f.eks. løn og arbejdstid. MED-Idéen handler om, at 2 + 2 skal give 5 eller gerne mere.

MED-samarbejdet skal skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven ved at:

Understøtte kvalitet og effektivitet. Udvikle idéer og perspektiver. Kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag. Øge den gensidige tillid på arbejdspladsen. Understøtte engagement og ejerskab. Og styrke trivsel og arbejdsmiljø. Et af de værktøjer MED-systemet har til det er information og drøftelse. Gennem information og drøftelse opnås

der: Flere perspektiver på problemerne. Flere idéer til løsninger. Konkret viden om opgaverne og arbejdspladsen. Kvalificeret beslutningsgrundlag.

Hvordan har man som menig medarbejder mulighed for at få sager i KommuneMED?

Som menig medarbejder kan man tage fat i en af de medarbejderrepræsentanter, der er i KommuneMED og drøfte med dem om KommuneMED er det rette sted at drøfte sagen. Og hvis man er enige om det, kan medarbejderrepræsentanten give punktet videre til næstformanden for KommuneMED. Det er formanden og næstformanden for KommuneMED, der laver den endelige dagsorden sammen. Man kan også sætte det på dagsordenen i sit eget arbejdsplads-MED eller tage punktet op på et personalemøde med MED-status. Her kan man drøfte, om det er relevant at videresende det til KommuneMED til drøftelse. Det vil så være arbejdsplads-MED der står som afsender af sagen.



Vi har et kommuneMED for at fremme dialogen på arbejdsmarkedet og øge den gensidige tillid på den enkelte arbejdsplads. Både til gavn for medarbejderne og for virksomhederne.

Hvor mange er med i KommuneMED?

Der er fem ledelsesrepræsentanter og ni medarbejderrepræsentanter. Det er kommunaldirektøren, Jette Runchel, der er formand for KommuneMED. Næstformanden, Claes Hjort, DLF/FTF, er valgt blandt medarbejderrepræsentanterne i KommuneMED.

Øvrige repræsentanter er:

- Kristina Koch Sloth, Direktør Børn, sundhed & velfærd
- Helle Wagner Gehlert, Afdelingschef Økonomi & Stab
- Jan Eriksen, Afdelingschef Borger og Arbejdsmarked
- Claes Isbrandtsen, Bibliotekarforbundet/AC
- Henrik Ørberg Hansen, BUPL/FTF
- Michael Christensen, 3F/LO
- Palle Andersen, HK/LO
- Susi Flex, FOA/LO
- Suzanne Agerholm, DSR/FTF
- Lone Ast, Børn, sundhed & velfærd/arbejds miljørepræsentant
- Lars Skovmand, By, kultur, miljø & beskæftigelse/arbejds miljørepræsentant

I MEDhåndbog inklusiv MED-aftale for Albertslund Kommune kan du se mere om principperne for, hvordan KommuneMED er sammensat.

Hvad er den lokale MED-aftale og hvor finder jeg den?

Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse er den overordnede ramme for alle kommuner. Den lokale MED-aftale udfylder denne ramme med det, der er gældende for lige præcis Albertslund Kommune.

Det betyder, at når der i rammeaftalen står, at vi skal have et MED-system, så er det i den lokale MED-aftale beskrevet, hvordan dette MED-system ser ud hos os osv. Det er KommuneMED, der har udarbejdet vores lokale MED-aftale. Sidder du ude i dit eget lokale arbejdsplads-MED og er i tvivl om, hvor mange I skal være, eller hvilke opgaver I har, så er det den lokale MED-aftale du skal tage fat i.

Du kan finde MEDhåndbog inklusiv lokal MED-aftale på Medarbejdersiden.

Du finder den på medarbejdersinde.albertslund.dk/MEDaftale



CARINA VAR MED

Det kan være lidt overvældende som almindelig medarbejder at skulle gøre sin stemme hørt i samme rum som den øverste ledelse og tillidsrepræsentanter. Men i KommuneMED bliver der lyttet til alle, oplevede Carina Kofoed, der var medlem gennem 4 år.

23 år i Albertslund Kommune og heraf de 15 år som arbejdsmiljørepræsentant! Fire år i KommuneMED! Her er én der ved, hvad hun taler om. Så hvad svarer Carina Kofoed, når man spørger hende om, hvad KommuneMED er for en størrelse?

"KommuneMED arbejder med emner, der er vigtige for alle medarbejdere fx sygefravær, stress, besparelser, vold. Det er et sted, hvor man arbejder strategisk med tingene, og det er godt at vide, at det findes. Men i langt de fleste tilfælde skal der en oversættelse til, før det giver mening for den enkelte. Og den oversættelse skal lederen kunne levere," fortæller Carina Kofoed, der er leder af det administrative område i Social & Familie.



Det var lidt frygtindgydende i starten. Men jeg oplevede at blive taget godt imod og lyttet til - på linje med andre. Det betyder ikke, at man altid får sin vilje...

Retningslinjer er godt for alle

Og hvad betyder det så helt konkret? Et eksempel er retningslinjerne for vold og trusler om vold, som KommuneMED har været med til at godkende.

"Mange medarbejdere vil måske tænke, at det har ikke noget med mig at gøre, for jeg møder ingen voldelige borgere i min hverdag," forklarer Carina og forsætter: "Men vold kan også handle om det, der sker mellem kolleger: Er der nogen, der taler grimt til dig? Har du en knude i maven, når du går hjem? Hvad er i orden og hvad er ikke i orden? Og hvordan håndterer jeg det? Her kan det være godt med nogle retningslinjer."

Blive lyttet til på linje med andre

I dag sidder Carina selv som leder og er derfor ikke længere medlem af KommuneMED. Men hun opfordrer sine medarbejdere til at engagere sig. "Jeg har selv været den lille HK'er, som trådte ind i et forum med tillidsrepræsentanter og de øverste ledere i Kommunen. Det var lidt frygtindgydende i starten. Men jeg oplevede at blive taget godt imod og lyttet til - på linje med de andre. Det betyder ikke, at man altid får sin vilje. Det kan være svært at gøre alle 3000 medarbejdere i Albertslund Kommune tilfredse. Men man får mulighed for at tale med beslutningsdygtige ledere og medarbejdere om vigtige emner," afslutter Carina.

ØNSKELØBET - LØB FOR DEN GODE SAG



Lørdag den 10. juni er der Ønskeløb i Albertslund for tredje gang. Albertslund Kommune er igen gået sammen med bl.a. Ønskefonden. Og vi vil så gerne lykkes med at få et væld af glade løbere med for den gode sag; at opfylde børn med livstruende sygdommes ønske. Jo flere jo bedre - så vi kan vise byen frem på den bedste måde og skabe en su-pergo' stemning sammen. Som medarbejder i Albertslund Kommune får du refunderet deltagergebyret, fordi kommunen gerne vil støtte op om den gode sag og håber at mange medarbejdere vil løbe med og deltage i en god lørdag i byen. Tag din familie med på løbeturen på enten 3, 5 eller 10 kilometer i den skønne natur. Eller hele din afdeling. Udover løb er det en familiefest i Albertslund Centrum med musik, hoppeborg og aktiviteter.

Læs mere og tilmeld dig på Ønskeløbet.dk eller på medarbejdersiden.