

Velkommen til MED-grunduddannelsen

Undervisere: Jette Fuglsang Vangsgaard og Joan Bendiksen

Den 25. og 26. februar 2026



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber

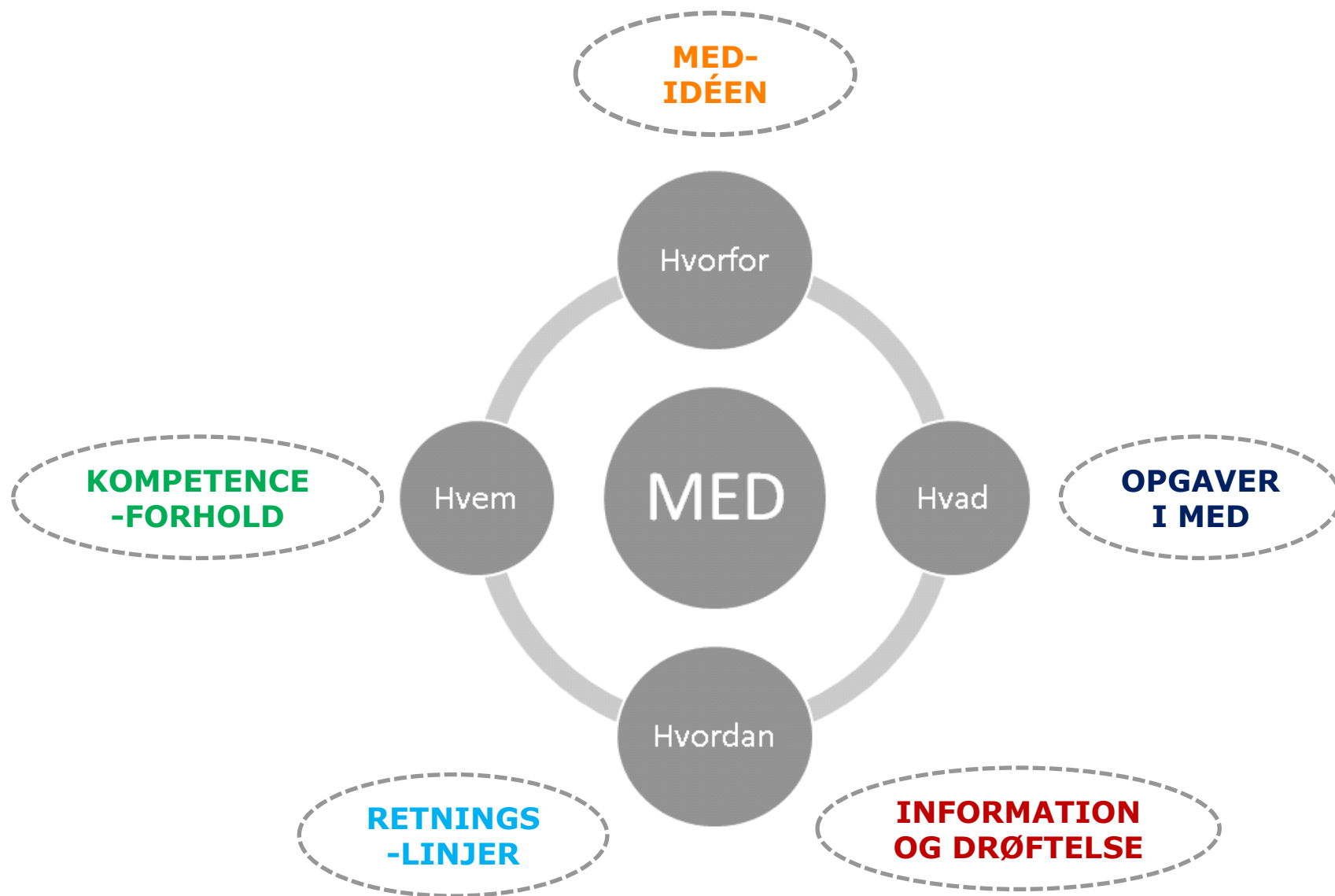
Program

Dag 1

- 1) Velkomst og præsentation
- 2) Program
- 3) MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale
- 4) Kompetenceforhold
- 5) Opgaver i MED
- 6) Afrunding

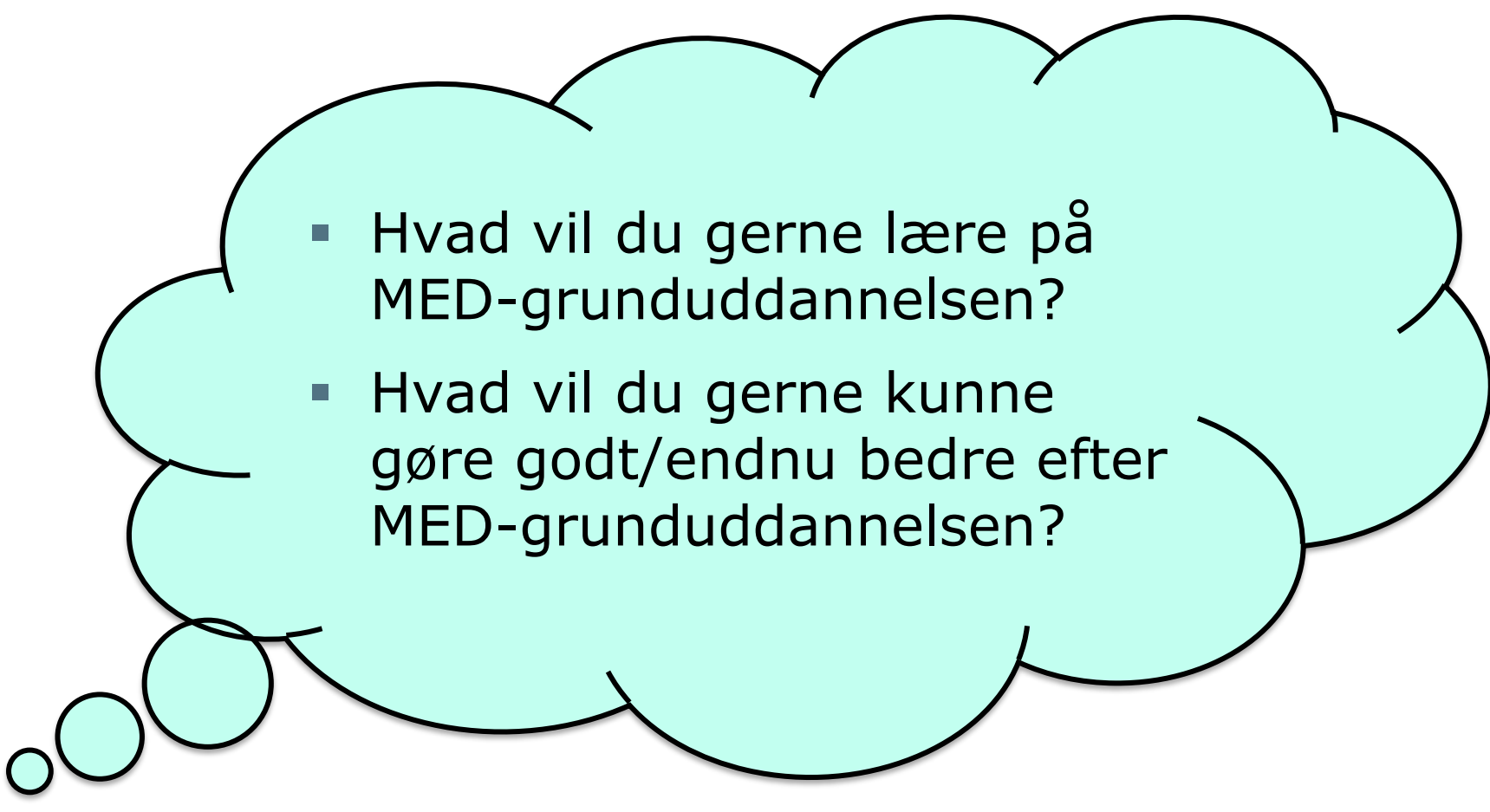
Dag 2

- 1) Velkomst - præsentation af program
- 2) Evt. spørgsmål m.v.
- 3) Information og drøftelse (medindflydelse)
- 4) Retningslinjer (medbestemmelse).
- 5) God mødekultur
- 6) Repetition
- 7) Opfølgning på deltagernes forventninger til uddannelsen
- 8) Evaluering
- 9) Tak for nu





Dit personlige mål

- 
- Hvad vil du gerne lære på MED-grunduddannelsen?
 - Hvad vil du gerne kunne gøre godt/endnu bedre efter MED-grunduddannelsen?

To-trins interview

A interviewer B i 2 minutter og omvendt

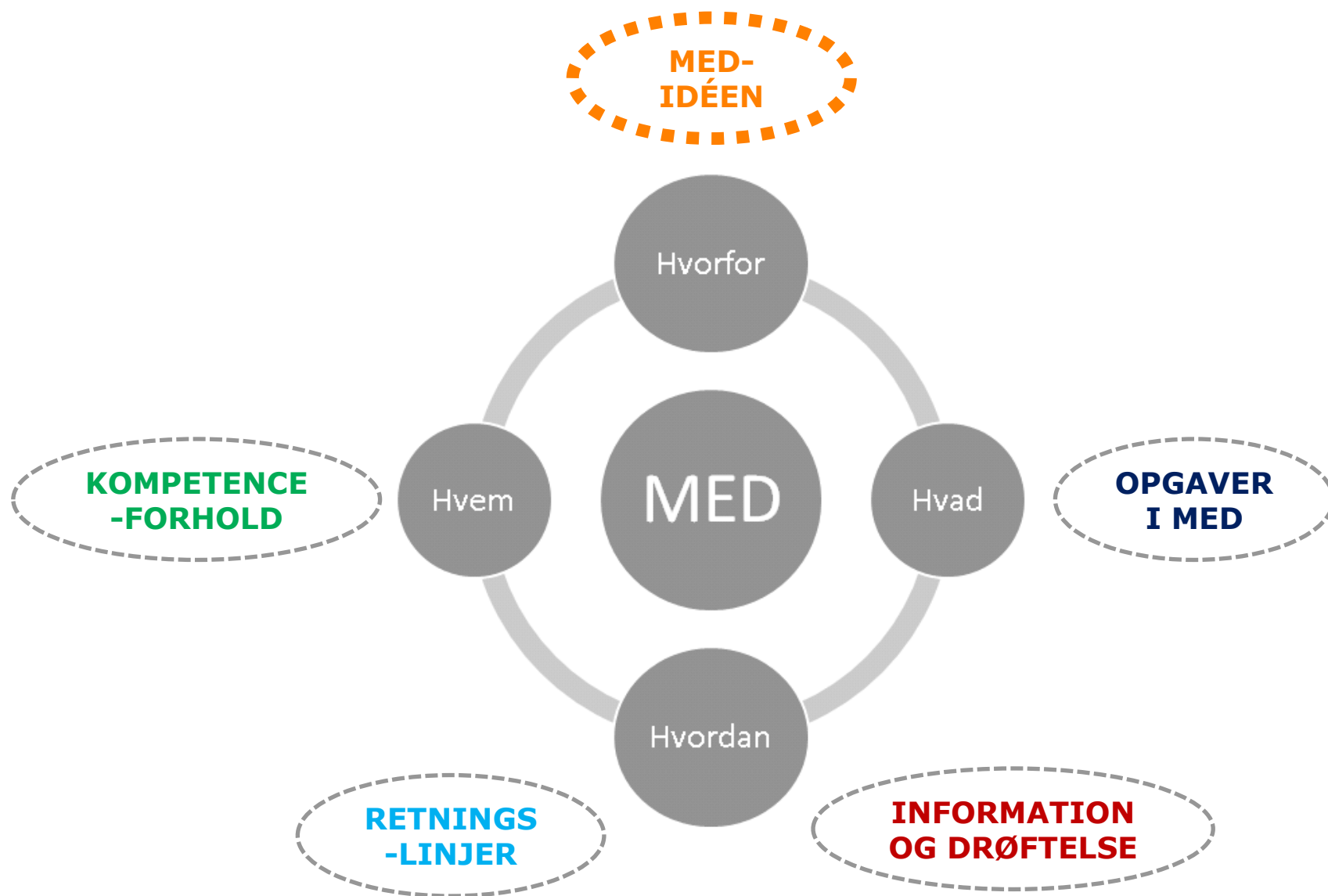
Eksempler på uddybende spørgsmål

- 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 på uddannelsen for at nå dit personlige mål?

MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber



Du skal kende:

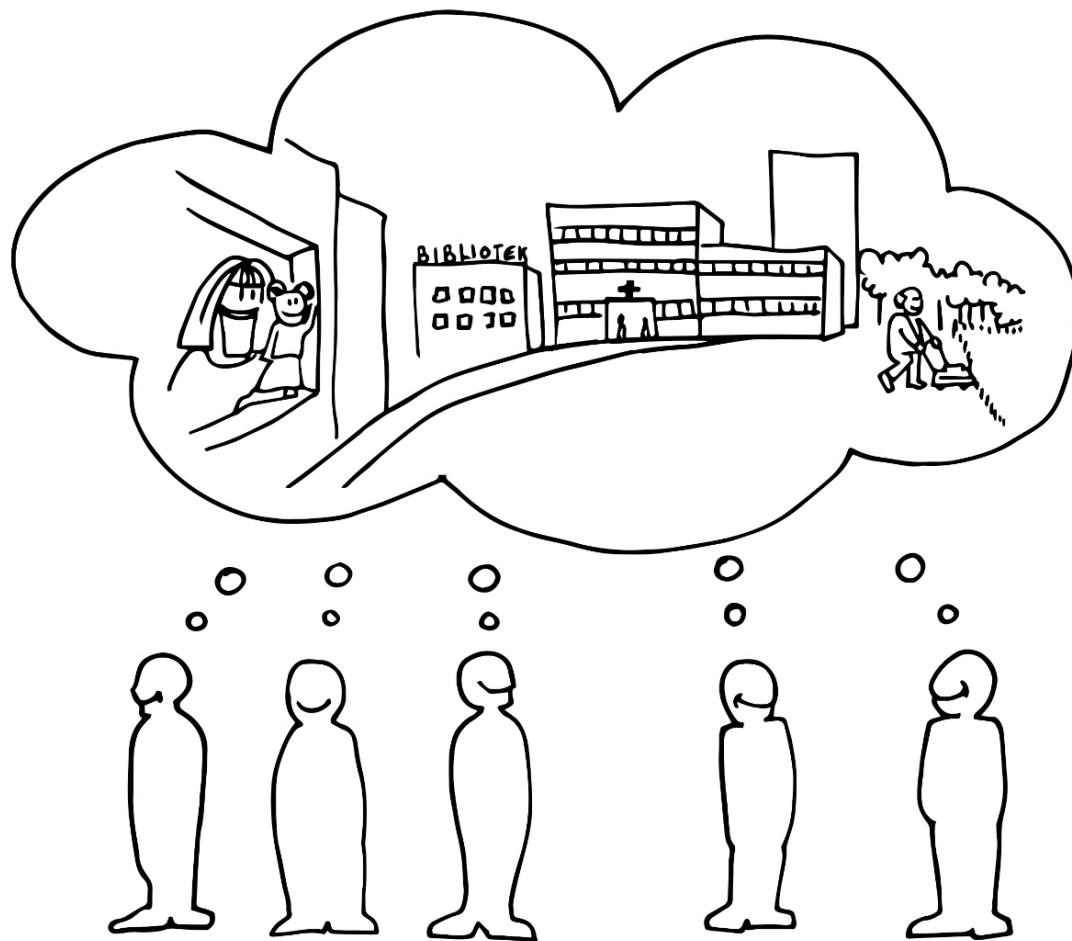
MED-idéen

- Du skal kende MED-idéen jf. MED-rammeaftalen og formålet i din lokale MED-aftale.
- Du kan kunne omsætte MED-idéen til værdiskabende samarbejde i eget MED-udvalg.
- Du kan medvirke til at forbedre og udvikle arbejdspladsen og samarbejdet om kommunens opgaver og mål.
- Du skal kunne medvirke til at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere.

MED-idéen

- MED skal samarbejde om kommunens mål og opgaver
- MED skal skabe gode rammer for samarbejdet
- MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø
- MED-samarbejdet skal styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.



MED-idéen: $2+2=5$

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

- Understøtte kvalitet og effektivitet.
- Flere idéer og perspektiver
- Konkret viden om opgaverne og arbejdspladsen
 - > Kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag.
- Øge den gensidige tillid på arbejdspladsen.
- Øget forståelse for og ejerskab til beslutningen
- Styrke trivsel og arbejdsmiljø



Fælles værdier har betydning for opgaveløsningen

- Fælles værdier er signaler om forventninger til hinanden og samarbejdet
- På mange kommunale arbejdspladser har man sammen tydeliggjort værdierne
- KL og Forhandlingsfællesskabet peger på følgende væsentlige værdier, der bidrager til at skabe et godt og produktivt samarbejde:
 - Respekt og legitimitet
 - Tillidsfulde relationer
 - Ansvar og ejerskab samt åbenhed og inddragelse
 - Nærhed



Formålet i den lokale MED-aftale §1 (uddrag)

Formålet med aftalen om medbestemmelse og medindflydelse er at kvalificere og skabe de bedste forudsætninger for, at opgaverne i Albertslund Kommune løses til gavn for borgere og brugere.

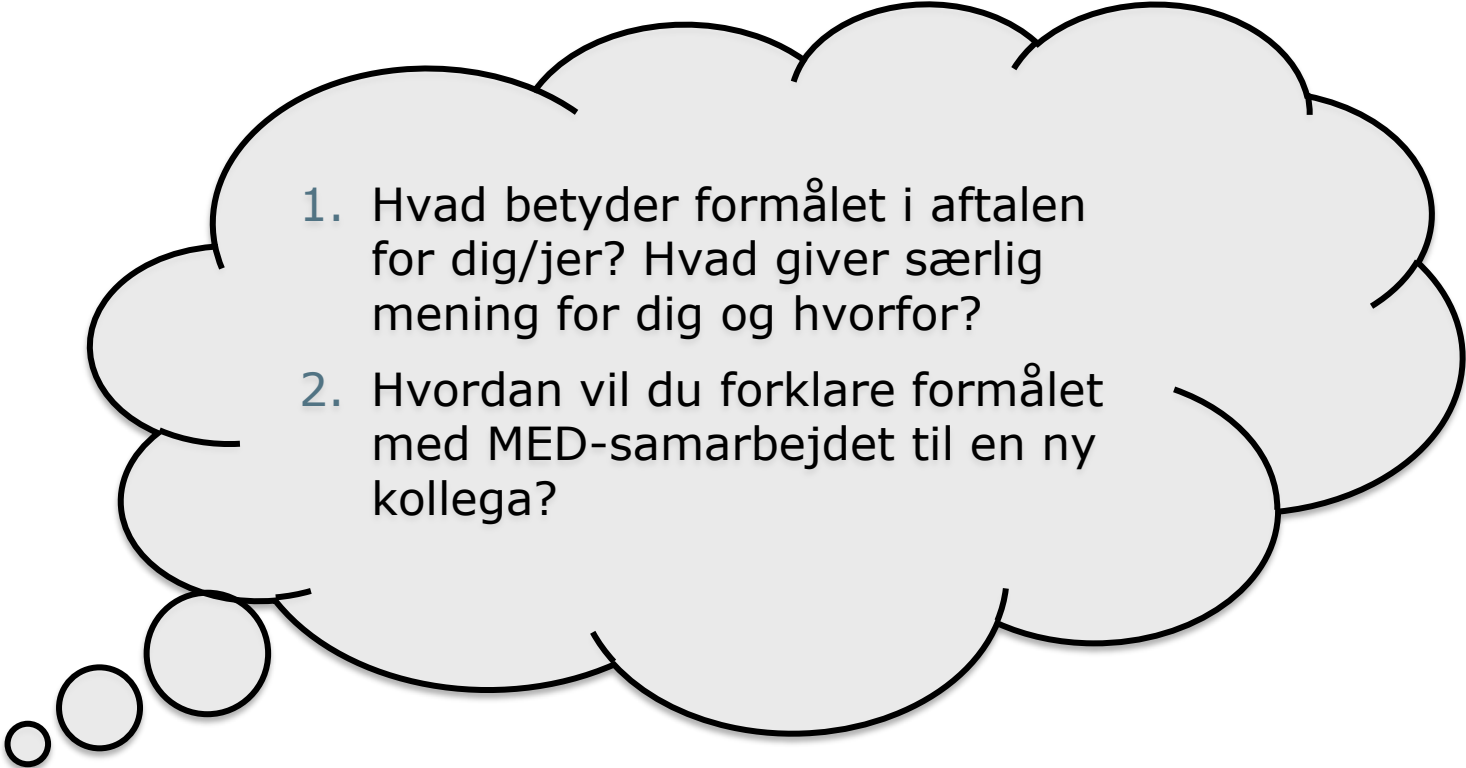
Formålet er derudover at skabe rammerne for og have fokus på en stærk og målrettet indsats for et godt og sundt arbejdsmiljø som en forudsætning for trivsel og sundhed.

Aftalen bygger på vores medarbejder- og ledelsesgrundlag...

Formålet er på den baggrund at skabe et godt klima for aktivt med- og modspil, der øger ansvaret og giver ejerskab og sætter retning mod fælles mål.

MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø

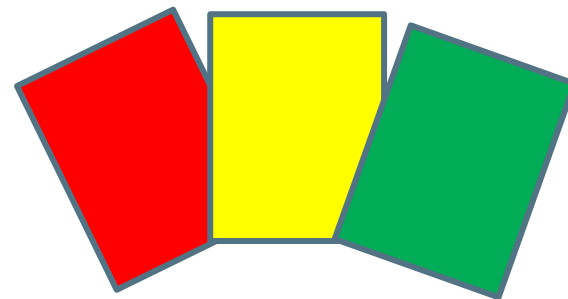
Øvelse: Formålet i den lokale MED-aftale § 2

- 
1. Hvad betyder formålet i aftalen for dig/jer? Hvad giver særlig mening for dig og hvorfor?
 2. Hvordan vil du forklare formålet med MED-samarbejdet til en ny kollega?

Opfølgning på tema: MED-idéen

Et MED-udvalg beslutter, at udvalget én gang om året vil informere resten af arbejdspladsen om, hvad der foregår i MED-udvalget.

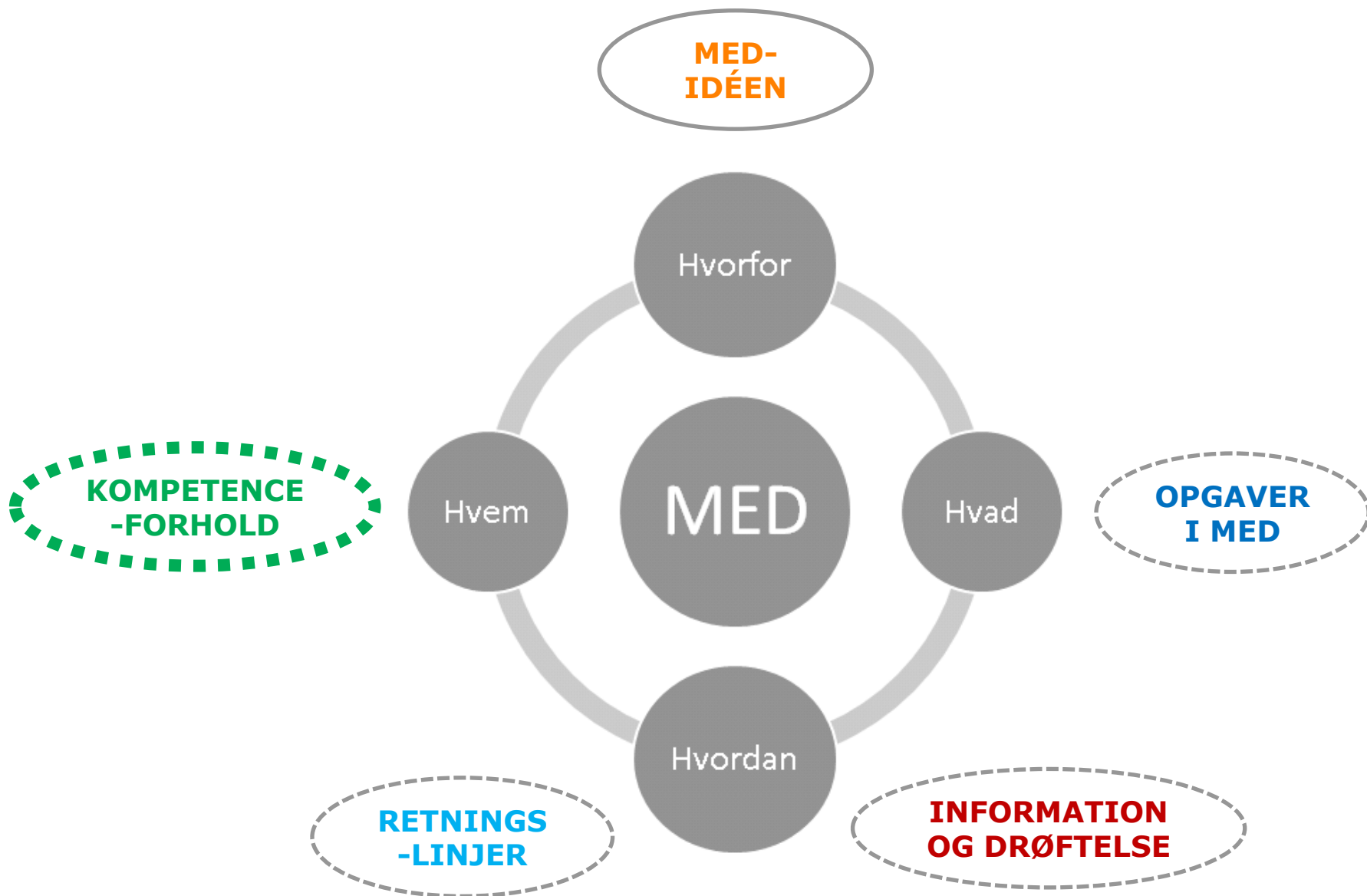
- *Hvor enige er I i, at dette er meningsfuldt i forhold til formålet i lokalaftalen?*



Kompetenceforhold



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber



Du skal kende:

Kompetenceforhold

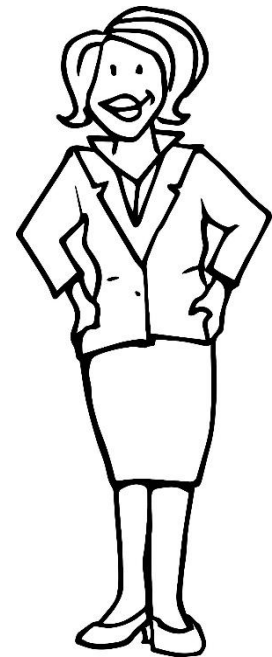
- Du kender aftalegrundlaget om kompetence i lokalaftalen
- Du ved, hvad der afgør, på hvilket MED-niveau en sag skal behandles.
- Du kender kompetencer og roller for leder, AMR/AMG og medarbejderrepræsentanter
- Du kan handle aktivt i MED ud fra et kendskab til din egen og de øvrige MED-udvalgsmedlemmers kompetence og rolle.
- Du kan medvirke til at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere.

Kompetenceforhold

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

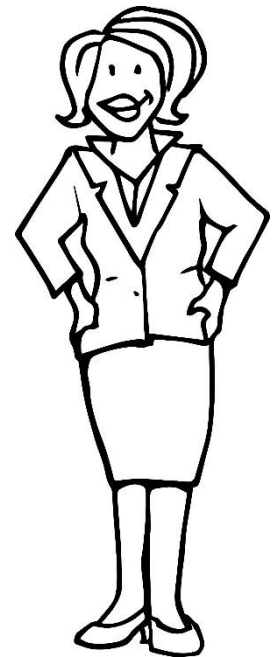
- **A**rbejdsforhold
- **P**ersonaleforhold
- **S**amarbejdsforhold
- **A**rbejds miljøforhold

(Lokalaftalen § 2)



Hvilke sager skal i MED

- Tommelfingerreglen er, at en sag skal drøftes i MED, hvis ledelsen skal træffe en beslutning, som vil indebære principielle ændringer i den daglige ledelse. Den almindelige, daglige ledelse skal som udgangspunkt **ikke** drøftes i MED.
- Derimod kan MED-udvalgene ikke behandle personale-sager, klagesager og emner, som kommunen skal aftale med den enkelte forhandlingsberettigede organisation på et givet område, herunder fx løn, arbejdstid, seniortillæg mv.



Den danske model

Forhandlingsretten – TR-systemet

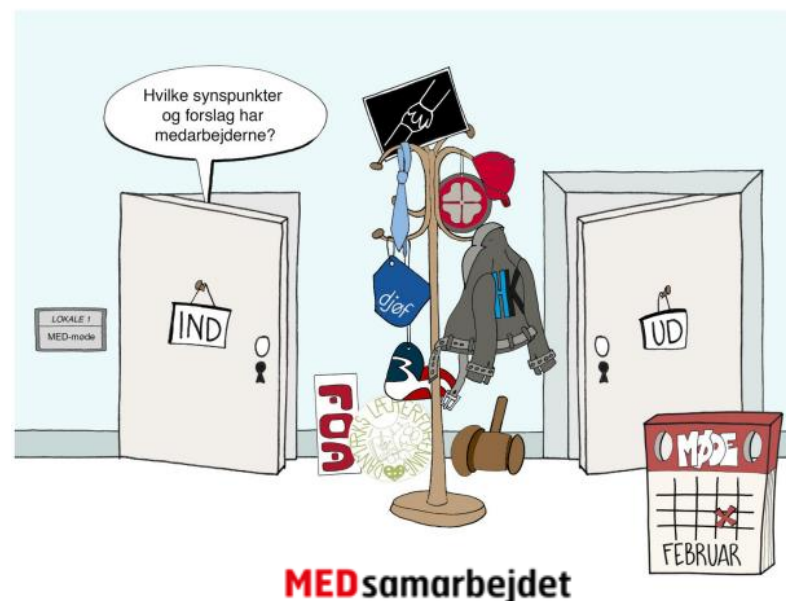
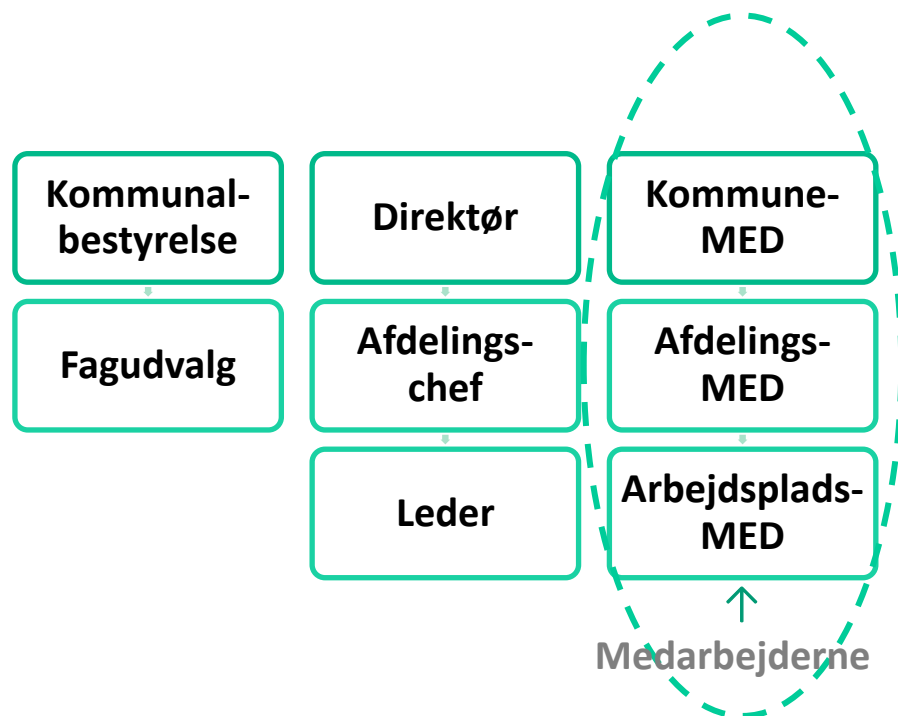
- Løn
 - Arbejdstid
 - Ferie
 - Arbejdstidsaftaler
 - Barselsaftalen
 - MED-rammeaftalen
 - Den lokale MED-aftale
-
- Det fagretlige system
 - Arbejdsretten/voldgift

Ledelsesretten – MED-systemet

- Åbningstid
 - Normeringer
 - Opgaver
 - Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
 - Arbejdets organisering
 - Trivsel, sundhed
 - Arbejdsmiljø, stress
-
- Hovedudvalget



MED-niveauerne matcher ledelsesniveauerne



Det rette niveau defineres ud fra, hvem der træffer en beslutning og IKKE ud fra, hvem der bliver berørt af beslutningen.

På hvilket MED-niveau skal en sag behandles?

- Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning, har pligt til at sørge for behandling af sagen i det rette MED-udvalg
- Det rette MED-udvalg er det udvalg, hvor der er en leder med kompetence til at træffe en beslutning om sagen, eller hvor der er en leder med kompetence til at indstille sagen til beslutning (på politisk niveau)

(Lokalaftalen § 2, stk. 3)

MED organisationen i Albertslund Kommune

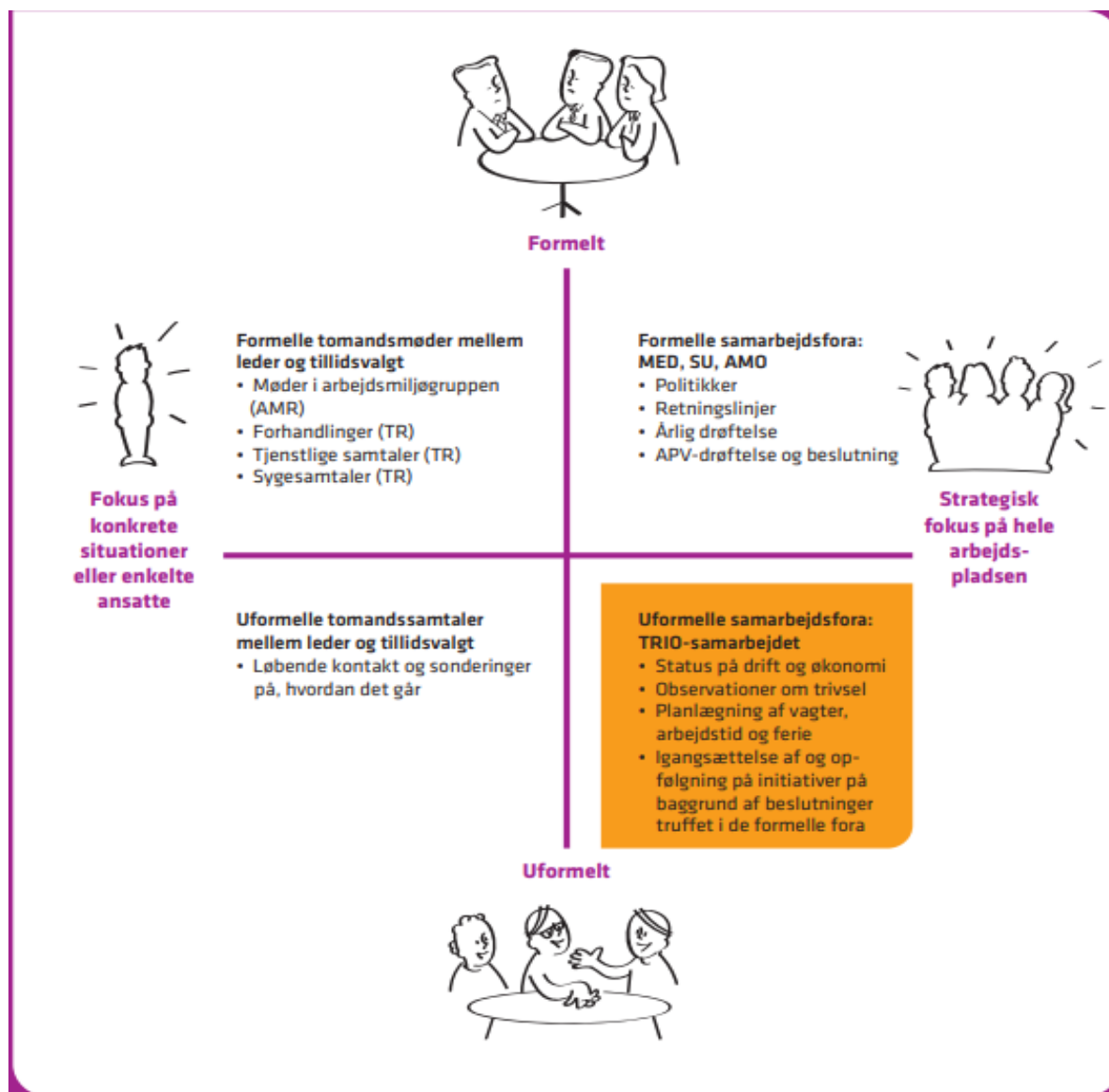
KommuneMED	AfdelingsMED	Borger & Arbejdsmarked	2 ArbejdspladsMED: Jobcenter og Borger- & Ydelsescenter
			2 personalemøder med MEDstatus: Analyse & Udviklingscenter og Uddannelse & Job
		Miljø & Teknik	3 arbejdspladsMED: Plan, Byg & Miljø, Materialegården, Albertslund Forsyning
			2 personalemøde MEDstatus: Trafik & Natur, Miljø & By
		Kultur, Fritid & Ejendomme	3 arbejdspladsMED: Bibliotek og Billedskole, Musikskolen, Albertslund Idrætsanlæg
			5 personalemøder MEDstatus: Kultur & Fritid på Rådhuset, Musikteatret, Ridecentret, Vikingelandsbyen, Toftegården
		Dagtilbud & Skole	15 arbejdspladsMED: Egelundsskolen, Herstedlund Skole, Herstedvester Skole, Herstedøster Skole, Albertslund Ungecenter, Brøndagerskole, BHU Kastanjen, BHU Damgården, BHU Roholmhave, BHU Lindegården, BHU Toftekær, BHU Sydstjernen, BHU Brillesøen, Dagtilbud & Skole - Sprog & Pædagogik, Læring & Trivsel, Strategi & Ressourcer
			9 personalemøde MEDstatus: Klubberne, BHU Stensmosen, BHU Søndergård, BHU Hyldebjerg, BHU Troldehøj, BHU Ved Vejen, BHU Baunegården, Dagplejen
		Ældre, Sundhed & Social	5 arbejdspladsMED: Plejeboligerne Humlehøjen, Plejeboligerne Albertshøj, Bostøtte og Aktivitet, Hjemme- & sygeplejen, Hjælpemidler & Træning
			6 personalemøder MEDstatus: Albertslund Rusmiddelcenter, Længerevarende tilbud, Stab for Ældre, Sundhed & Social, Hjælpemiddeldepotet, Den sundheds- og socialfaglige myndighed, Midlertidigt botilbud
		Børne & Familie	1 arbejdspladsMED: Familieafsnittet
			5 personalemøder MEDstatus: Tandplejen, Strategi & Udvikling, Sundhedsplejen og Familiehuset, Den kriminalpræventive Enhed (DKE)
		Økonomi & Stab	1 arbejdspladsMED

AMO i Albertslund Kommune

KommuneMED	AfdelingsMED	Borger & Arbejdsmarked	AMG : Jobcenter, Uddannelse & Job, BYC og AUC
		Miljø & Teknik	AMG Miljø & Teknik: Plan, Byg & Miljø (omfatter også Miljø & By), Trafik & Natur, Materialegården, Albertslund Forsyning
			OBS: Kommunale Ejendomme er nu en del af Kultur, Fritid og Ejendomme
		Kultur, Fritid & Ejendomme	AMG: Bibliotek & Billedskole, Albretslund Idrætsanlæg, Albertslund Musikskole, Rideskolen, Musikteatret, Toftegården (OBS der er ændringer på vej i forhold til personalet på Rådhuset samt Vikingelandsbyen, der får sin eget AMG)
		Dagtilbud & Skole	AMG skoler: Egelundskolen og SFO, Herstedvester Skole og SFO, Herstedlund Skole og SFO, Herstedøster Skole og SFO, Brøndagerskolen
			AMG klubber: Klub Storagergård, Klub Baunegård, Klub Svanen, Klub Bakkens Hjerte, Ungehuset Nord, Ungehuset Hedemarken, Albertslund Motorsports Center
			AMG dagtilbud: BH. Søndergård, BHU Baunegård, BHU Brillesøen, BHU Toftekær, BHU Kastanjen, BHU Roholmhaven, BHU Sydstjernen, BHU Damgården, BHU Troldehøj, BHU Hyldebjerg, BHU Stensmosen, BHU Lindegården, BHU Ved Vejen
			AMG andet: Albertslund Ungecenter, De tre rådhusafdelinger
		Ældre, Sundhed & Social	AMG Plejeboligområdet: Staben, Albertshøj 3-sal, Albertshøj 4-sal, Albertshøj 5-sal, Nattevagten, Humlehusene 1, Humlehusene 7, Humlely-bi og -bo, Rehabilitering
			AMG Længerevarende botilbud: Herstedøster Sidevej, Bofællesskabet Humlehusene
			AMG Hjælpebidler & Træning: Hjælpebidlervisitationen/Genoptræningen/Forebyggende Team, Hjælpebidldepotet
			AMG Sundheds- & Socialfaglig Myndighed: Visitationen, Socialenheden for Voksne
			AMG Bostøtte & Aktivitet: Bostøtte/Opsøgende SKP/Trænings- og Aktivitetscenteret, Villa Social
			AMG Hjemme- & Sygeplejen: Distrikt 1, 2 og 3, Aften/nat
			AMG andet: Albertslund Rusmiddelcenter, Stab for Ældre, Sundhed & Social, Midlertidig botilbud
		Børn & Familie	AMG Børn & Familie: Familieafsnittet, Familiehuset, Ungeboligerne på Stationstorvet, Sundhedsplejen, Tandplejen, Den kriminalpræventive Enhed (DKE)
		Økonomi & Stab	AMG i Økonomi & Stab: En AMG

Trio'en er et uformelt samarbejdsforum

- En trio består af leder, AMR og TR.
- Trio'en har ingen formel beslutningskompetence, og kan ikke erstatte AMG, MED eller personalemøde med MED-status.



Repræsentanter i MED

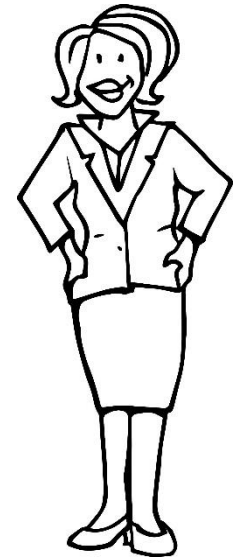
- Ledere
- Medarbejderrepræsentanter
- Arbejdsledere som varetager arbejdsmiljøarbejdet
- Arbejdsmiljørepræsentanter
- Ledere og medarbejderrepræsentanter for Selvejende institutioner på visse niveauer

Alle har ret og pligt til at sætte emner på dagsordenen for MED-udvalget

(Lokalaftalens § 4 beskriver MED-udvalgenes sammensætning)



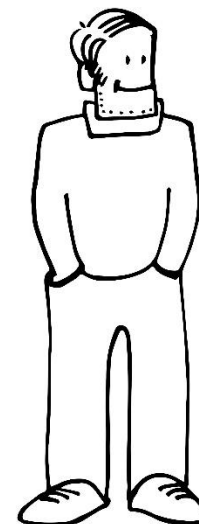
Lederens rolle i MED



- Lederen udøver sin ledelsesret i samarbejde med de ansatte og deres repræsentanter i MED – inden for rammerne af lovgivning og aftaler.
- Lederen skal medvirke til at sikre medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Medarbejderrepræsentantens rolle i MED

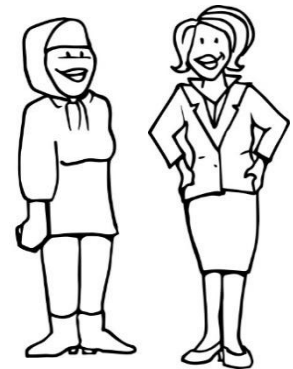
- Medarbejderrepræsentanterne vare-
tager tilsammen alle medarbejdernes
interesser og synspunkter.
- Det er medarbejderrepræsentan-
ternes rolle at berige drøftelserne i MED-
udvalget med deres konkrete viden om
medarbejdernes synspunkter, bekymringer
eller ønsker.



AMR og arbejdsleder(e) i MED-udvalg som varetager arbejdsmiljøarbejdet

Skal særligt have fokus på:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer alle medarbejdere under MED-udvalget.
- AMR og udpegede arbejdsledere skal bidrage i drøftelserne i MED-udvalget med deres særlige viden om arbejdsmiljø.
- AMR og udpegede arbejdsledere skal bidrage med viden fra arbejdsmiljøarbejdet i underliggende udvalg/arbejdsmiljøgrupper.



*(Lokalaftalen § 10. Arbejdsmiljølederens rolle er beskrevet
Bilag I. AMG's opgaver er beskrevet i Bilag F)*

Formandskab for MED-udvalget

- Formand for MED-udvalget er leder og
- Næstformanden er valgt blandt medarbejderne

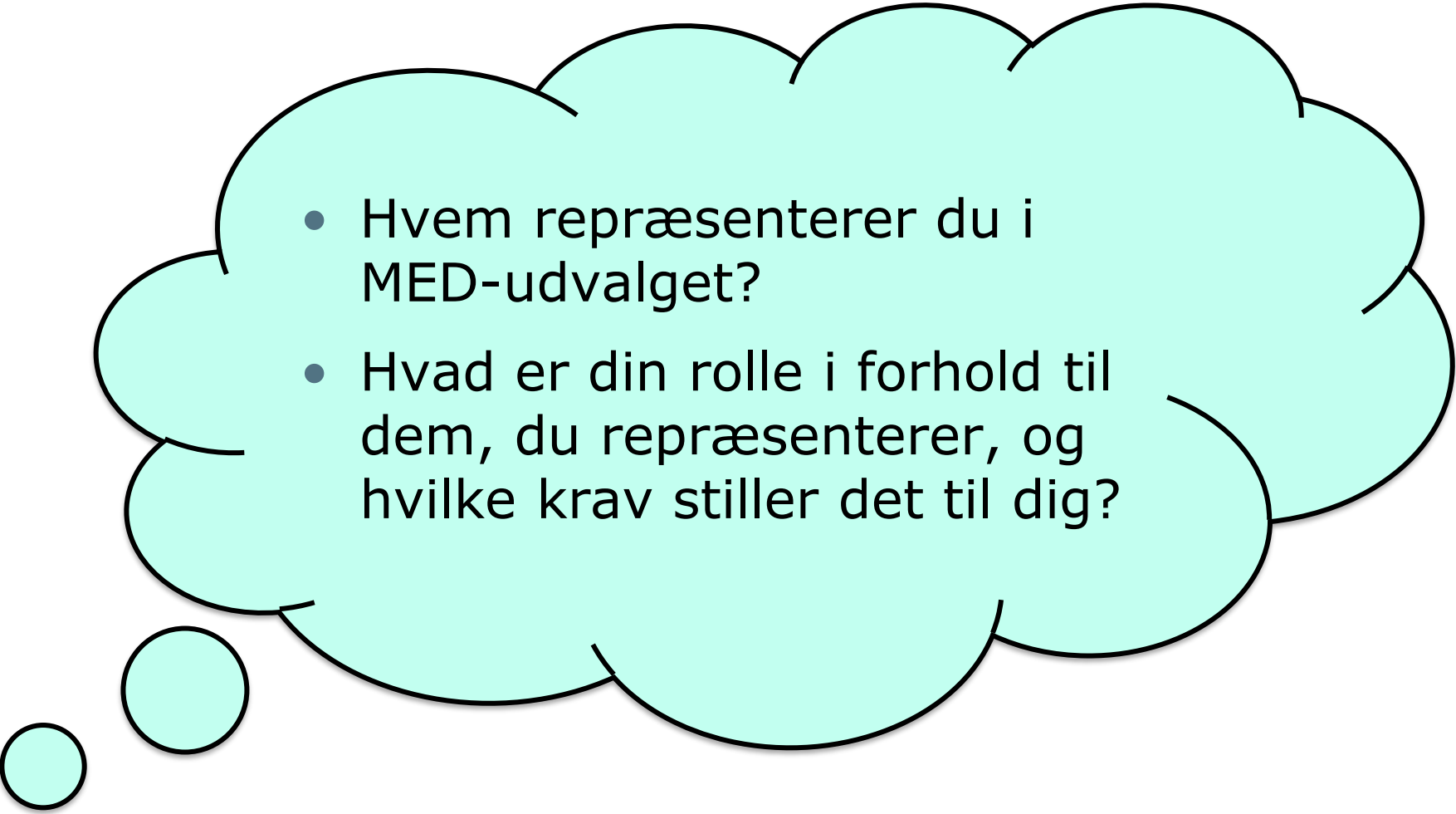
Formandskabet aftaler dagsorden til MED-møder efter input fra øvrige medlemmer

På afdelings og kommuneniveau bistås formandskabet af en MED-sekretær, der hjælper med forskellige praktiske opgaver

Tavshedspligt?

- Som hovedregel er der åbenhed og offentlighed om indholdet i MED-udvalgets møder.
- Undtagelsen fra hovedreglen er tavshedspligt efter forvaltningslovens § 27

Øvelse: Kompetenceforhold

- 
- Hvem repræsenterer du i MED-udvalget?
 - Hvad er din rolle i forhold til dem, du repræsenterer, og hvilke krav stiller det til dig?

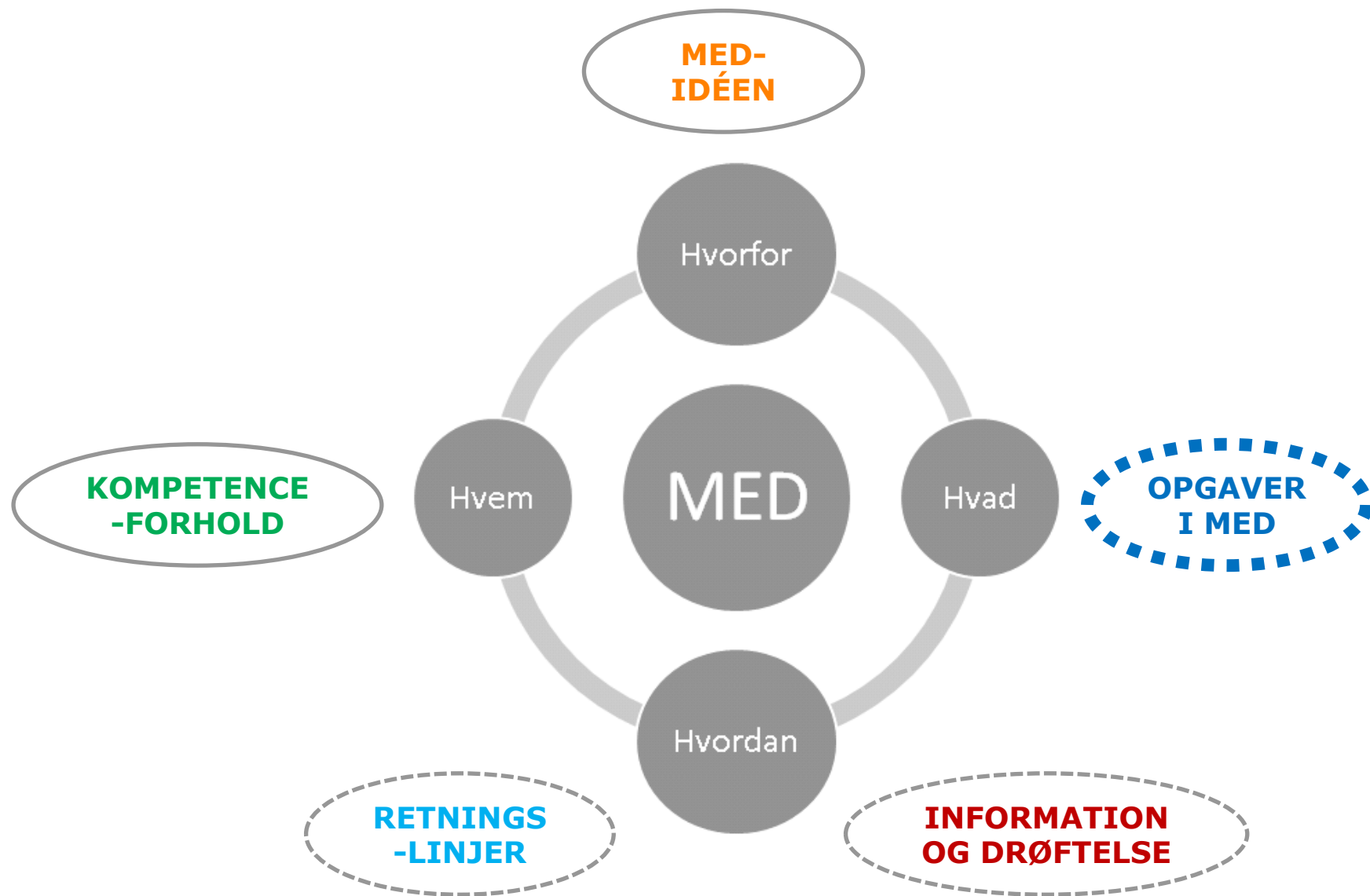
Opfølgning på tema: Kompetenceforhold



Opgaver i MED



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber



Du skal kende:

Med-udvalgets opgaver

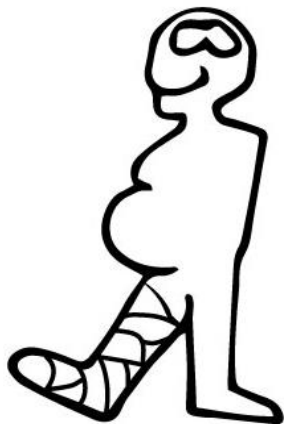
- Du kender MED-udvalgets gensidige pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Du kender hovedudvalgets opgaver.
- Du kan dagsordenssætte og behandle emner i MED.
- Du kan inddrage og integrere arbejdsmiljø i de emner, som MED-udvalget behandler.

Med-udvalgets opgaver

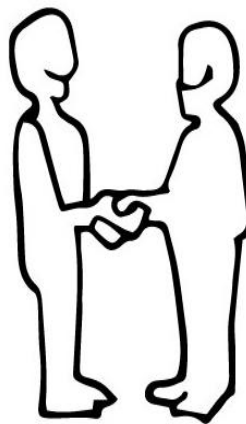
Arbejdsforhold



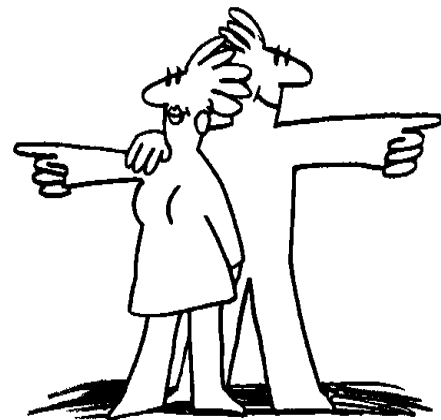
Personaleforhold



Samarbejdsforhold



Uddannelsesforhold



Tænk arbejdsmiljøet med, når I drøfter arbejds-
personale- uddannelses- og samarbejdsforhold

Rammer og vilkår for MED-samarbejdet

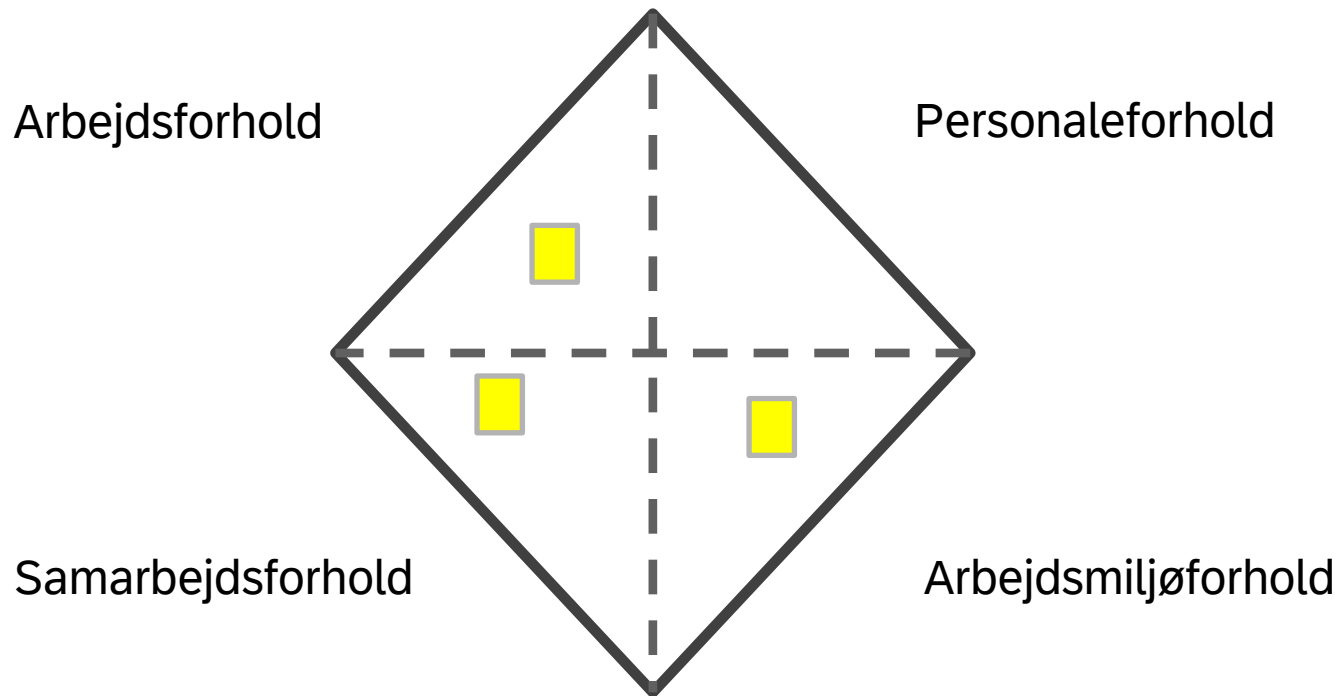
- Nogle forhold vil være fastlagt af lovgivning, økonomiaftaler med staten, overenskomster etc.
- Det betyder, at MED-systemet ikke har indflydelse på indholdet i disse forhold. MED-systemet har derimod indflydelse på udmøntningen af lovgivning, m.v., som har konsekvenser for personaleforhold.



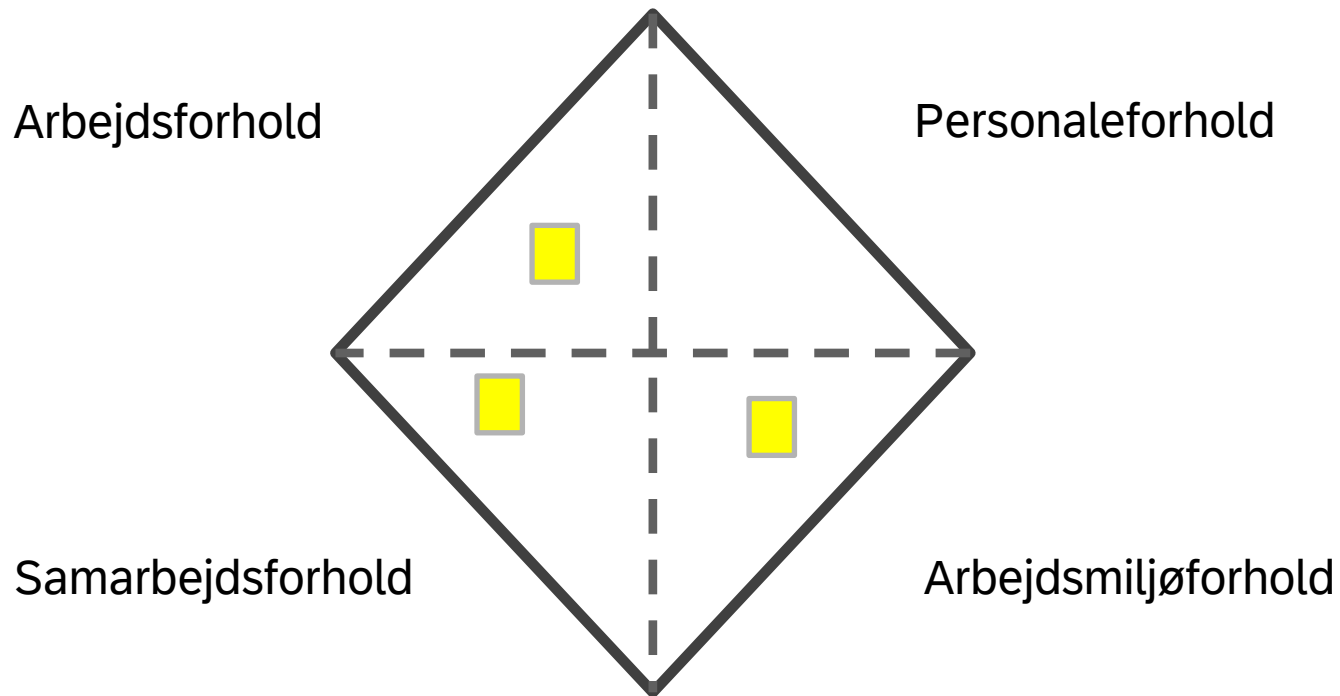
Øvelse: MED-udvalgets konkrete arbejdsopgaver (1)



Øvelse: MED-udvalgets konkrete arbejdsopgaver (2)



Øvelse: Fælles opsamling (3)



KommuneMED

- Informeres om og drøfter MED-relaterede forhold inden for KommuneMED's område
- Udføre opgaverne i bilag 2 til rammeaftalen (bilag C i lokalaftalen)
- Strategisk drøftelse, strategiplan, årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Mødes med ØU ifm. budgetbehandlingen
- Fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål for parterne.
- Tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale
- Indtænke arbejdsmiljøindsatsen i samtlige sager der behandles

(Lokalaftalen § 5, § 9 stk. 8, § 10, bilag C og F, beskriver KommuneMED's obligatoriske opgaver)

Plan MED

KommuneMEDs strategiplan 2024-2025

Under overskriften Den attraktive arbejdsplads har KommuneMED besluttet, at vi i de kommende to år skal fokusere på og arbejde med fire indsatsområder i MED-organisationen.

Der er altså den her fokuserede plan MED arbejdet i 2024/25:

1. Tiltrækning
2. Tilknytning
3. Trivsel & nærvær (sygefravær)
4. Den rummelige arbejdsplads

Ad 1)

Under indsatsområdet Tiltrækning ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi lykkes med at appellere til og tiltrække nye kollegaer. Målsætningen er, at Albertslund Kommune kendes som en attraktiv arbejdsplads, og ledige stillinger besættes med kompetente ansøgere.

Ad 2)

Under indsatsområdet Tilknytning ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi sikrer at ansatte oplever, at de er en del af en helhed og bidrager til den fælles opgave. Målsætningen er, at ansatte i Albertslund Kommune oplever høj tilknytning til deres arbejdsplads og til kommunen.

Ad 3)

Under indsatsområdet Trivsel & Nærvær (sygefravær) ønsker KommuneMED at sætte fokus på, hvordan vi højner oplevelsen af trivsel og reducerer sygefraværet. Målsætningen er en sund fremmødekultur på kommunens arbejdspladser med ansatte, der trives med at gå på arbejde.

Ad 4)

Under indsatsområdet Den rummelige arbejdsplads ønsker KommuneMED at sætte fokus på mangfoldighed og diversitet. Målsætningen er, at der på kommunens arbejdspladser er en rummelig arbejdskultur.

AfdelingsMED

- Varetage forhold der er knyttet til den afdeling MED-udvalget dækker. Arbejdet i MED-udvalget skal foregå i overensstemmelse med retningslinjer og beslutninger foretaget i KommuneMED
- udmønte politikker og indsatsområder inden for eget afdelingsområde
- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet i afdelingen
- Indtænke arbejdsmiljøindsatsen i samtlige sager der behandles
- alle dagsordener og referater fremsendes til MED-udvalgets medlemmer. Derudover journaliseres de i kommunens ESDH system samt publiceres på Medarbejdersiden.

(Lokalaftalen § 6, stk. 4)

ArbejdspladsMED (1)

- Varetager forhold for den arbejdsplads, der er knyttet til det område MED-udvalget eller personalemødet med MED-status dækker.
- Udmønte politikker og indsatsområder indenfor eget afdelingsområde
- Drøftelser af særlige emner m.v. pba. henvendelse fra KommuneMED
- Drøfte og aftale lokale retningslinjer
- Drøfte procedurer for oplæring og instruktion af de ansatte
- Retningslinjer for oplærings- og integrationsstillinger samt for ansættelse jf. aftale om socialt kapital
- Drøfte mål, sammenhæng mellem mål og kompetenceudvikling samt evaluering af kompetenceudvikling (*kan fraviges ved enighed i udvalget*).

(Lokalaftalen bilag D)



ArbejdspladsMED (2)

- Indtænke arbejdsmiljøindsatsen i samtlige sager der behandles
- Planlægge institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde
- Aftale lokale retningslinjer for vold-mobning-chikane
- Fremlægge/drøfte institutionsbaseret sygefraværstatistik
- Sikre AMG's deltagelse og medvirken ved f.eks. ændring af arbejdsgange og arbejdsmetoder, nyanskaffelser og ny- og ombygninger inden beslutning træffes
- Planlægge og koordinere arbejdet med APV herunder løbende opfølgning og status. Obs. Ift. kommunens Trivselsmåling og APV
- Lokale retningslinjer for forebyggelse af arbejdsbetinget stress
- *(Lokalaftalen bilag D)*

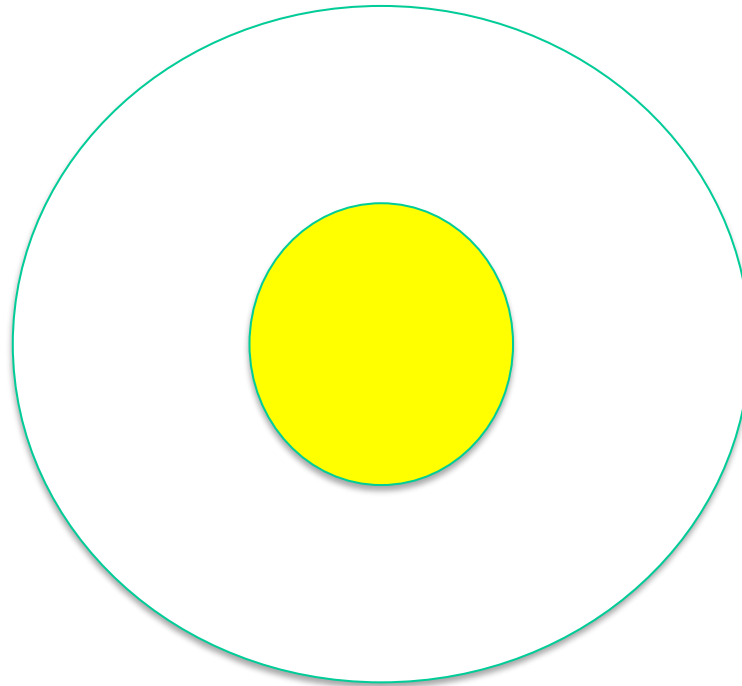
Arbejdsmiljøgruppen

- Refererer til nærmeste MED-udvalg
- Deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i APV og Trivselsmåling
- Fungerer som kontaktled mellem de ansatte og MED-udvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøarbejdet
- Holder MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer
- Sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges MED-udvalgene.

(Lokalaftalen § 11 , bilag F og I)

Øvelse: Arbejdsmiljø

Giv eksempler på arbejdsmiljøopgaver, der er overordnede (MED-udvalget), og der er daglige (Arbejdsmiljøgruppen)



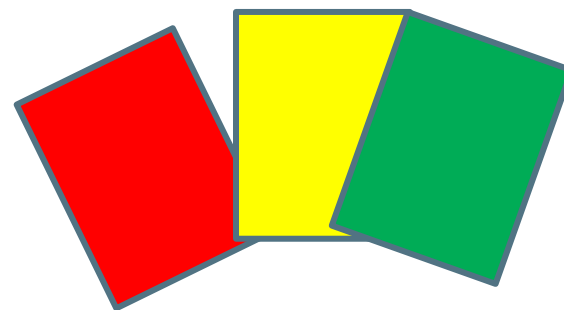
Opsamling på tema: Med-udvalgets opgaver

Et medlem af et lokalt MED-udvalg ønsker at drøfte kompetenceudvikling på arbejdspladsen.

- *Hvor enig er du i, at dette skal behandles i MED-udvalget?*

Der er indført en ny lov, der ændrer rammerne for opgavevaretagelsen på et givet arbejdsområde. Et medlem af medudvalget hævder, at MED-udvalget kan få indflydelse på udmøntningen af lovændringen.

- *Hvor enig er du i, at MED-udvalget kan få indflydelse på en sådan udmøntning?*



Overvej til i morgen:

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

Hvordan påvirker din rolle i MED din adfærd på arbejdspladsen?

Velkommen til MED-grunduddannelsen Dag 2

Undervisere: Jette Vangsgaard og Joan Bendiksen

Den 15. og 16. september 2025

Velkommen til dag 2

Program

- 1) Velkomst - præsentation af program
- 2) Evt. spørgsmål m.v.
- 3) Information og drøftelse (medindflydelse)
- 4) Retningslinjer (medbestemmelse)
- 5) Mødekultur
- 6) Repetition
- 7) Opfølgning på deltagernes forventninger til uddannelsen
- 8) Evaluering
- 9) Tak for nu

Siden i går:

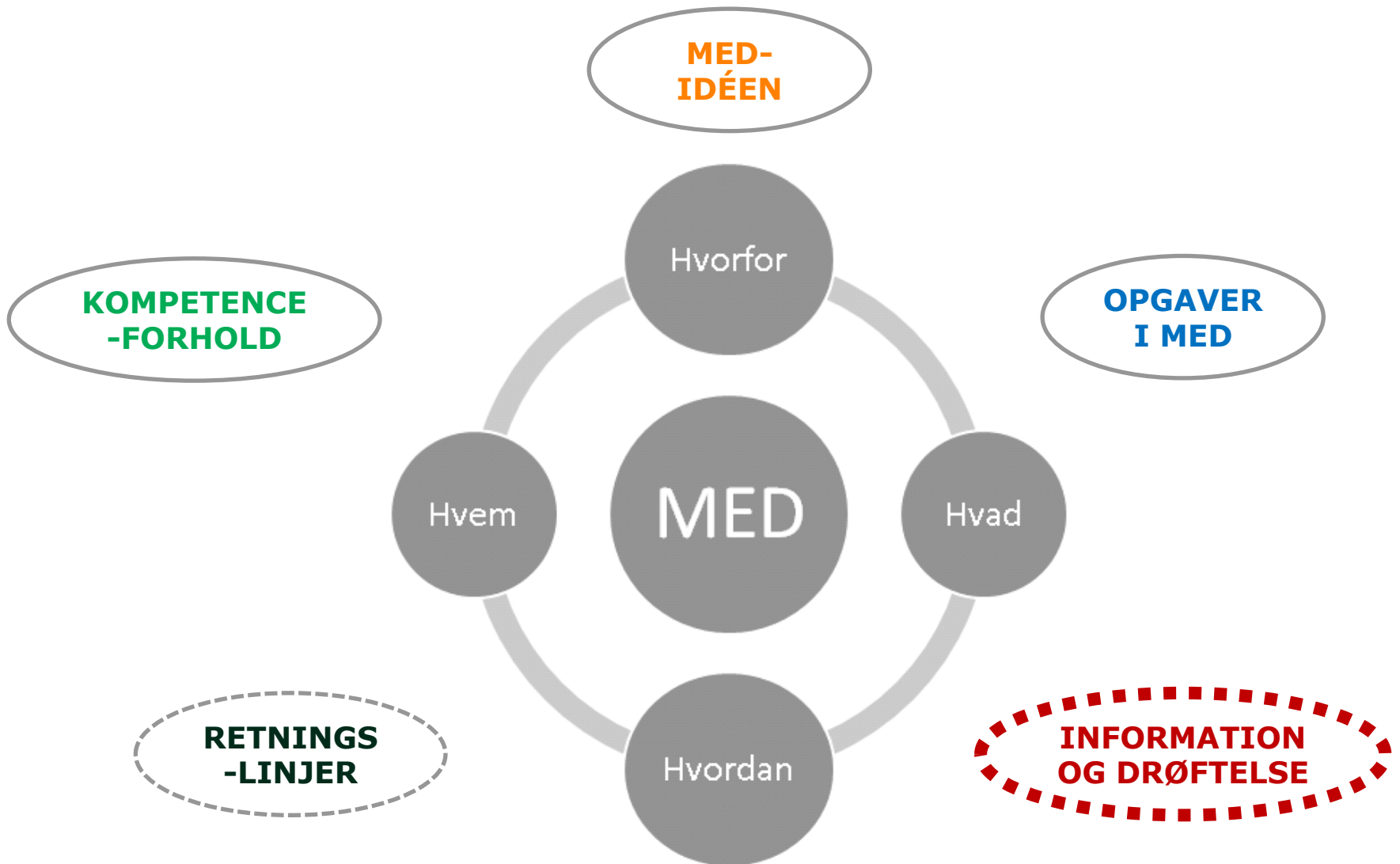
Hvad kan du gøre for at bidrage til at gøre samarbejdet i dit eget MED-udvalg endnu bedre?

Hvordan påvirker din rolle i MED din adfærd på arbejdspladsen?

Information og drøftelse (Medindflydelse)



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber



Du skal kende:

Information og drøftelse

Du skal kende

- Aftalegrundlaget om information og drøftelse
- forskellen på medindflydelse og medbestemmelse.

Du skal kunne

- bidrage til information og drøftelse, som skaber værdi og understøtter MED-idéen.
- anvende reglerne i § 21 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**.

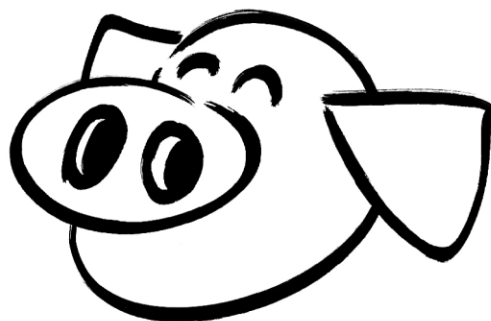
(Lokalaftalens § 7 /Rammeaftalens § 6)

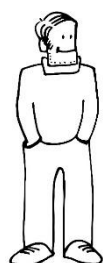
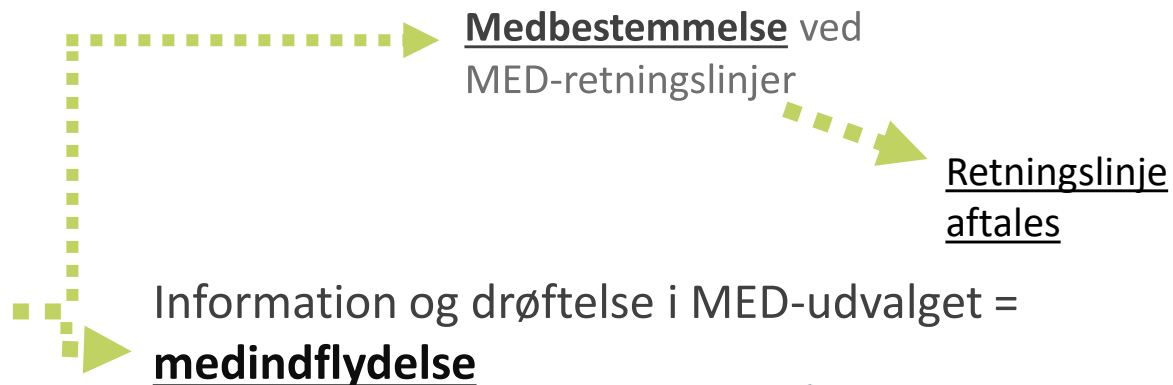
Information og drøftelse

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







Mmmm... måske kunne det være en god ide at...?



Hvad kan XXX betyde for vores

- arbejdsforhold?
- personaleforhold?
- samarbejdsforhold?
- arbejdsmiljøforhold?

Beslutning

Information og drøftelse

- Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er **gensidig** informationspligt på alle niveauer. Jf. lokalaftalen § 8, 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. Jf. lokalaftalen § 8, stk. 7.

Øvelse: Gevinster ved gensidig informationspligt

Hvilke fordele er der ved en gensidig informationspligt?

- Giv eksempler på de fordele som den gensidige informationspligt kan have for den daglige opgaveløsning på din arbejdsplads

Information og drøftelse

Informationen skal gives

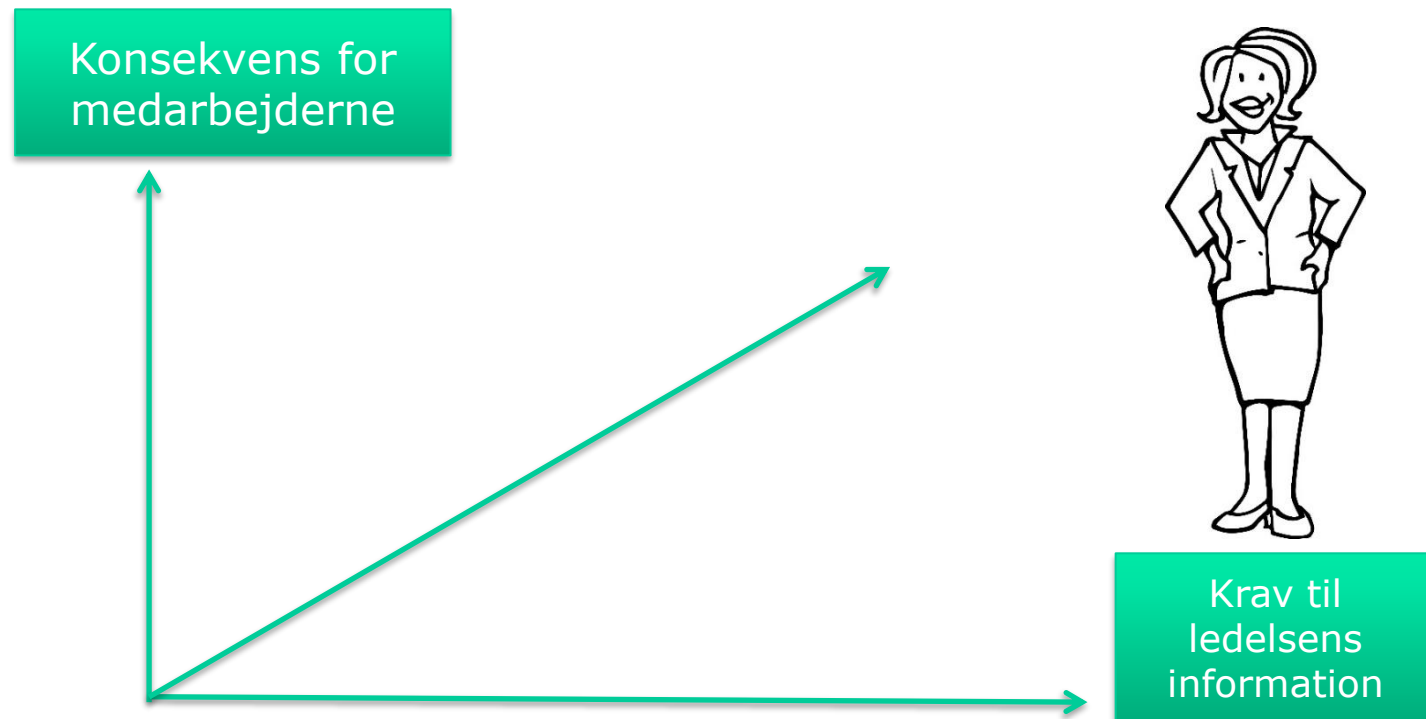
- På et så tidligt tidspunkt
- På en sådan måde og
- I en sådan form



at medarbejderne i MED-udvalget har gode muligheder for en grundig drøftelse så deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

(Lokalaftalen § 8, stk. 2.)

Ledelsen har en særlig pligt til at informere og drøfte



(Lokalaftalen § 8, stk. 4. pkt. 1-3)

Information og drøftelse

§ 8, stk. 4, nr. 3

Ledelsen skal informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og i ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

§ 8, stk. 5.

Beslutninger efter stk. 4 nr. 3, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og i ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

§ 8, stk. 6.

Mulighed for at supplere MED-udvalget med TR for berørt personalegruppe.

Hvis § 8 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, 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.

(MED rammeaftalens § 21)

Elementer, der ikke findes i MED

÷ Høring

÷ Afstemning eller veto

÷ At få ret eller ikke ret

÷ Tavshedspligt

÷ Krav om enighed – undtagen ifm.
retningslinjer

*Det handler om, at
folde ud og få belyst
forskellige perspektiver*

Informationsopgaven (eksternt)



Øvelse: Inddragelse af bagland

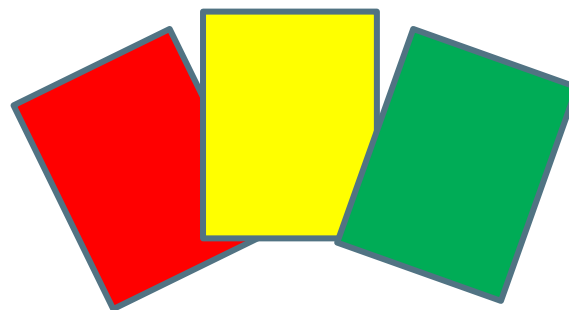
- Ledelsen påtænker at indføre, der kun er én af gangen der må holde pause
- Ledelsen påtænker at indføre en regel om at medarbejderen senest den 10. januar skal ønske ferie for hele det kommende år



Opfølgning på tema: Information og drøftelse

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.

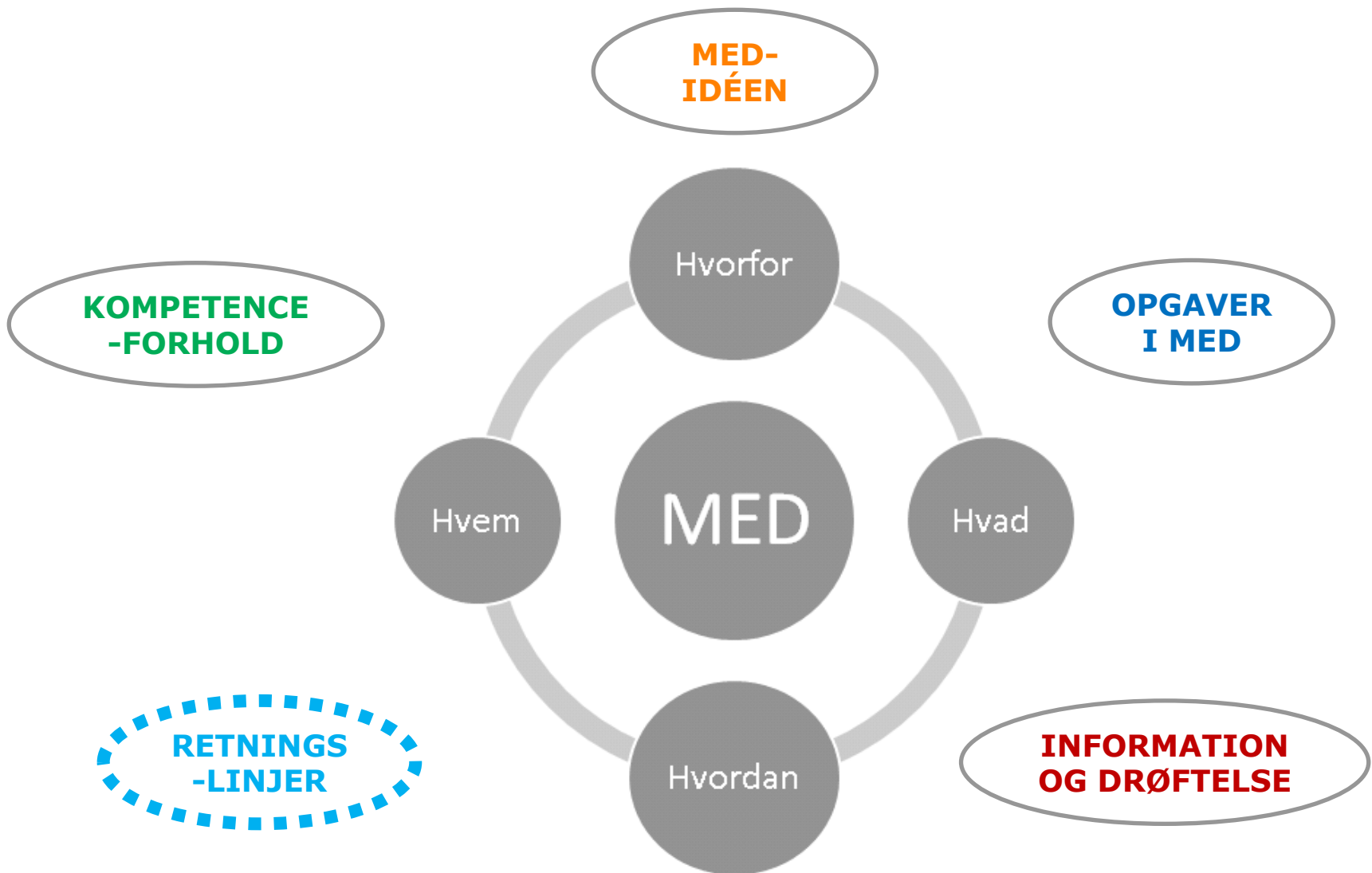
- Hvor enig er du i, at sagen i dette tilfælde skal drøftes i MED-udvalget?



Retningslinjer (Medbestemmelse)



Albertslund Kommune
Den bæredygtige by for børnene, det grønne og fællesskaber



Du skal kende:

Retningslinjer

Du skal kende:

- forskel på medindflydelse og medbestemmelse.
- aftalegrundlaget for MED retningslinjer (kan-, skal- og procedureretningslinjer).
- retningslinjerne i lokalaftalen.

Du skal kunne:

- bidrage til at udarbejde, anvende og implementere retningslinjer, der understøtter samarbejdet om kommunens mål og opgaver og skaber gode rammer for samarbejdet.

Retningslinjer

En retningslinje er en aftale, der er indgået i enighed i MED

- Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem
- Retningslinjer skal være aftalt i enighed mellem parterne
- Retningslinjer skal være skriftlige

(lokal MEDaftale § 9)



Retningslinjer – 3 slags

- **Procedureretningslinjer – Skal, § 9 stk. 3.**

- Lokalaftalens Bilag J.

- **Særlige retningslinjer – Skal**

- Hovedudvalget. Se § 9, stk. 8 og bilag C i lokal MED-aftale.
- Øvrige MED-udvalg: Se bilag D i lokal MED-aftale.

- **Øvrige retningslinjer – Kan**

- § 8 stk. 1 i MED-rammeaftalen

Procedureretningslinjer

Der skal aftales retningslinjer for drøftelse af:

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

(Lokalaftalen § 9, stk. 3 – Bilag J)



Skal-retningslinjer - KommuneMED

- 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 (det rummelige arbejdsmarked)
- Retningslinjer for sundhed *



* *Disse punkter kan fraviges ved enighed om det.*

Skal-retningslinjer - øvrige MED-udvalg

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

* Disse punkter kan fraviges ved enighed i udvalget.

Læs bilag 3 i rammeaftalen og tjek, hvad der står i den lokale MED-aftale

KommuneMED har aftalt, at der skal fremlægges sygefraværstatistikker 2 x årligt samt at kommunens elektroniske systemer skal anvendes til arbejdsskader og APV-handleplaner

KommuneMED har aftalt en ramme for lokale retningslinjer i forbindelse med stress, krænkende hændelser samt vold og trusler om vold.

Kan-retningslinjer

- KommuneMED 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
- Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.
- Kan altid ændres, hvis der er enighed
- Når én af parterne fremsætter ønske, skal der indledes drøftelser om retningslinjer, og
- Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje
- Hvis der ikke kan opnås enighed, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, fastlægge, hvad der gælder

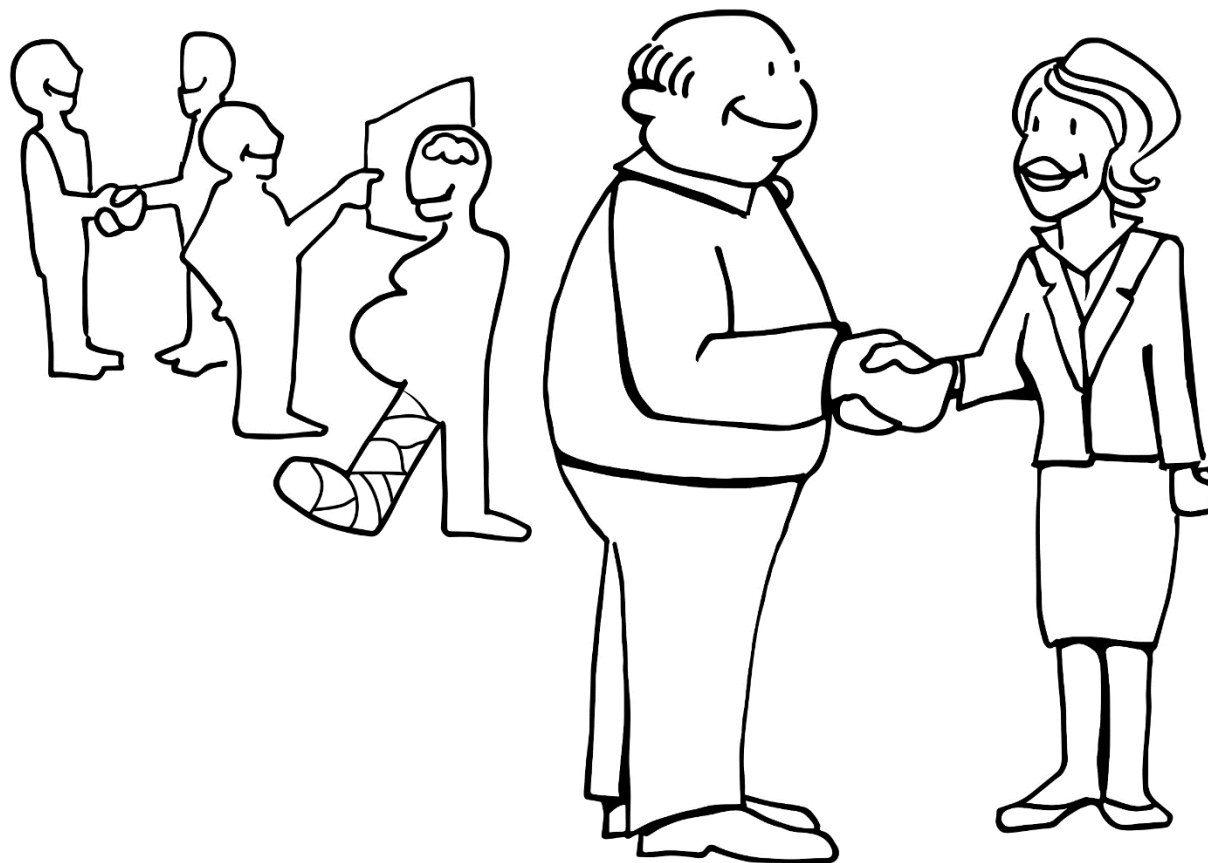
Retningslinjer - overblik

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

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



Øvelse: Lokale retningslinjer (1)

- 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?

Øvelse: Lokale retningslinjer (2)

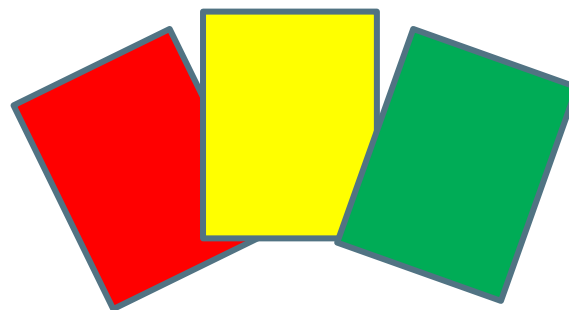
- Hvilke fordele og ulemper er der ved at arbejde efter retningslinjer?
- Overvej, om der er områder, hvor I finder det særligt væsentligt at have retningslinjer?
- Overvej hvad alternativt til retningslinjer er?

Opfølgning på tema: Retningslinjer

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.

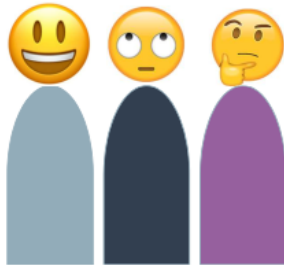
- Hvor enig er du i, at MED-udvalget skal træffe en sådan beslutning?



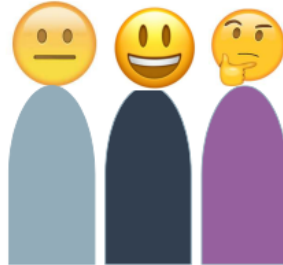
God mødekultur

Arbejdsform og arbejdstilrettelæggelse

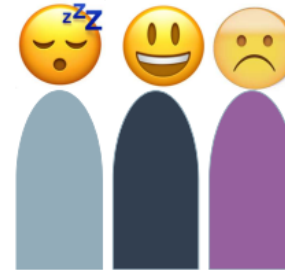
ET DÅRLIGT MØDE



Efter 10 minutter



Efter 20 minutter



Efter 30 minutter

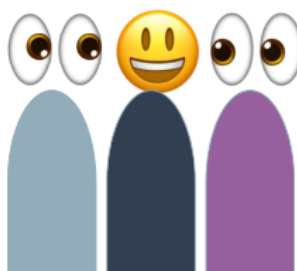
Mannaz

COPYRIGHT © MANNÄZ. ALL RIGHTS RESERVED

25 FEBRUARY, 2020

7

DET GODE MØDE



Alle talte (cirka) lige meget

Opmærksomhed på hinanden

Mannaz

COPYRIGHT © MANNÄZ. ALL RIGHTS RESERVED

25 FEBRUARY, 2020

8

Mødekulturen er vigtig ...

- Holdninger og synspunkter skal fremlægges så objektivt som muligt
- Det er vigtigt at lytte til andres synspunkter
- Holdninger og synspunkter skal drøftes med interesse
- Om nødvendigt korrigeres holdninger og synspunkter
- Der skal kigges på muligheder og alternativer i stedet for på de mange begrænsninger
- Der skal tages de nødvendige drøftelser
- Man kommer til tiden og er opmærksom under mødet

Hvad syntes I, skal kendetegne samarbejde i jeres MED-udvalg?

Hvordan vil I sikre jer, at I holder gode møder?

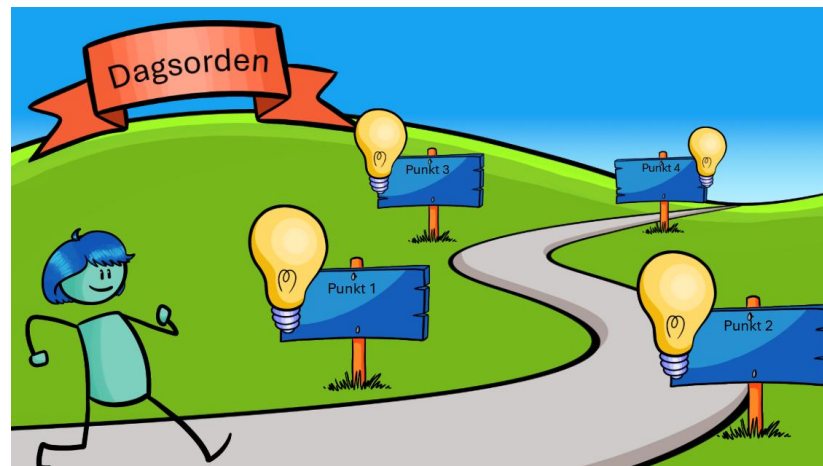
Dagsordenen er vigtig

- Lad formålet klart fremgå
- Beskriv de enkelte punkter præcist
- Beskriv hvad der forventes af deltagerne
- Vedlæg altid relevant materiale
- Giv deltagerne rimelig tid til forberedelse

... men det er referatet også!

Øvelse: Dagsorden for MED-udvalg

- Overvej, hvilke af punkterne i VÆR MED bogen s. 94, der er mest relevante for dit MED-udvalg? og hvorfor, hvad vil I opnå eller forandre?
- Lav en dagsorden. Anfør:
 - Hvilke punkter er til information og drøftelse (medindflydelse)?
 - Hvilke punkter er til beslutning (retningslinjer eller medbestemmelse)?
- a. Overvej hvad I kan nå på et to timers møde
- b. Opstil punkterne på en dagsorden i prioriteret rækkefølge
- c. Anfør tidsforbrug ud for hvert punkt



Øvelse: Årshjul for MED-udvalget

Drøft årshjul/årsplan for jeres MED-udvalg.

...arbejdsmiljødrøftelse / APV / arbejdsskader / budget / særlig temadrøftelser / andre mødeformer / arbejdsgrupper.....

Eksempel på oplæg til drøftelse

Refleksionsspørgsmål	Erfaringer, forslag m.v.	Evt. opfølgende handlinger
<i>Udvalgets mødekadence:</i> Mødes MED-udvalget for ofte eller ikke ofte nok?		
<i>Mødernes varighed:</i> Bør møderne være kortere eller længere end nu?		
<i>Mødernes indhold:</i> Tales der om 'de rigtige' ting på møderne?		
<i>Årshjul</i> Hvordan vil vi sikre, at indsatsområderne indgår i MED-udvalgets løbende arbejde		

Dialogredskab til MED (1)

De tre roller



Tidstager



Referent

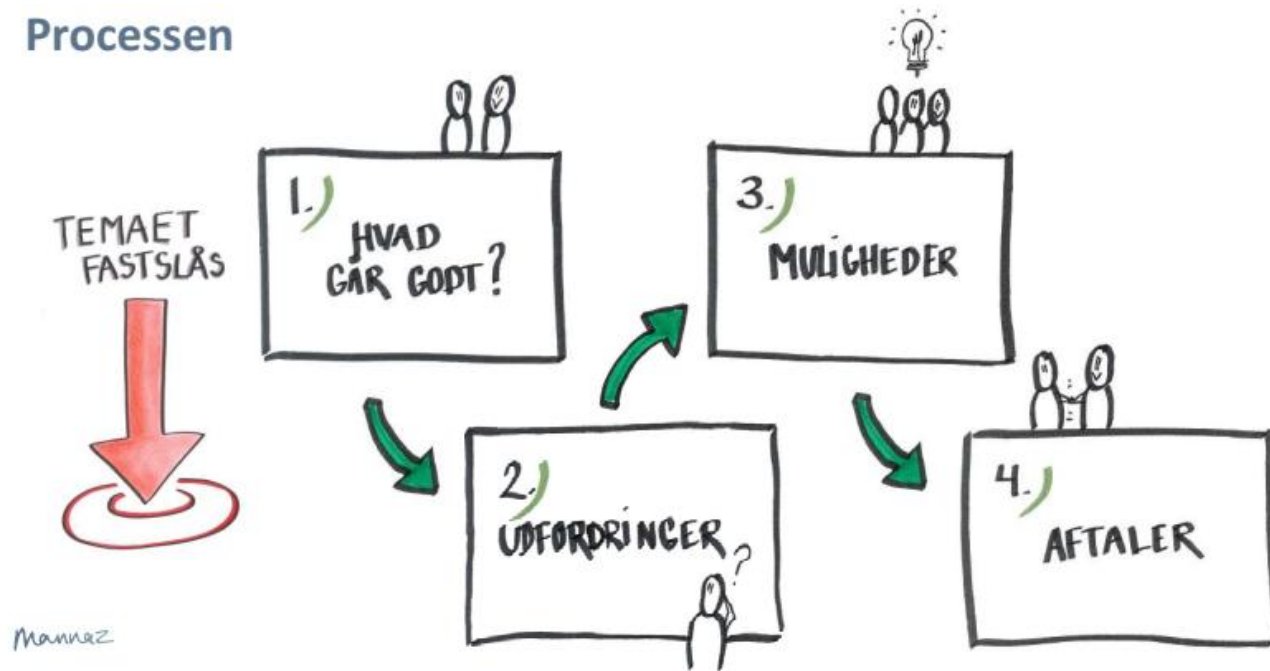


Ordstyrer

Mannaz

10

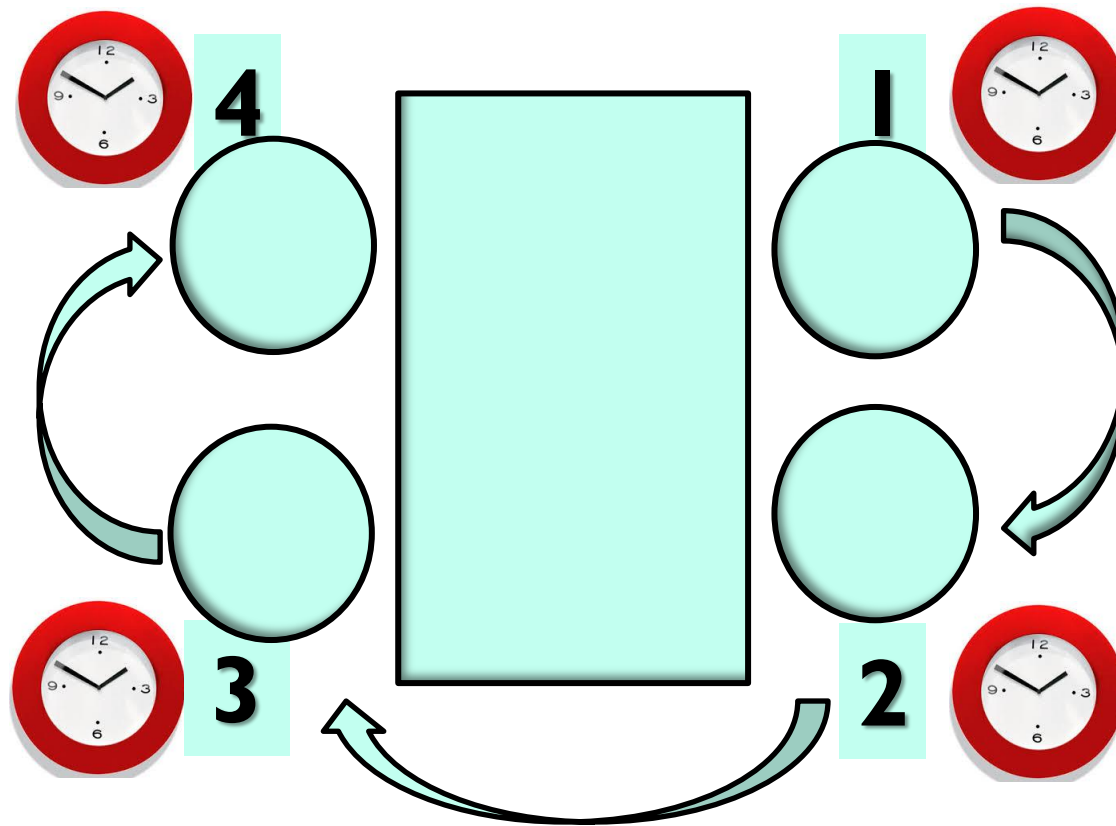
Processen



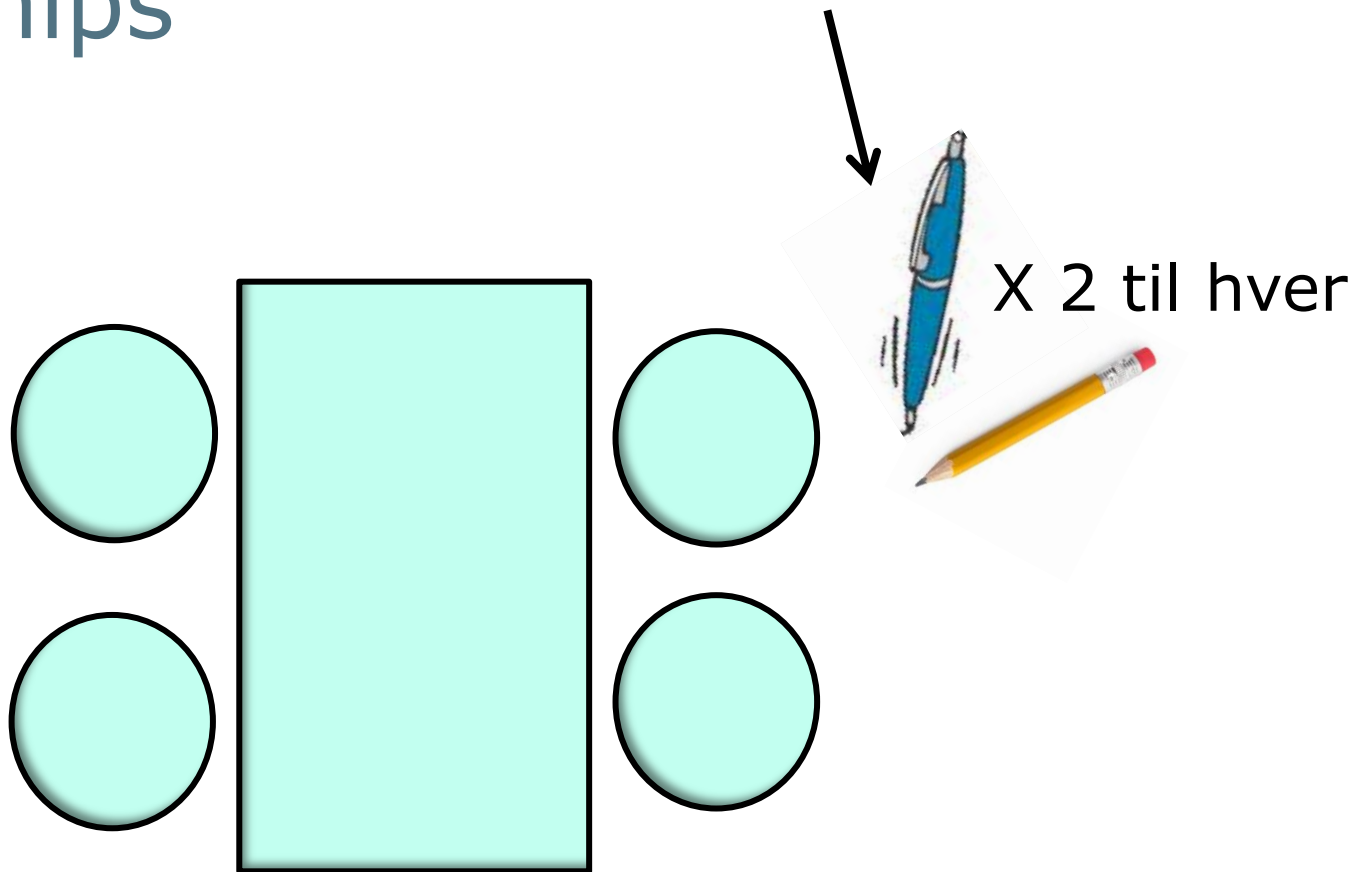
6 REGLER FOR PROCESSEN

1. ALLE BYDER IND I ALLE FASER
2. ALLE INPUTS ER VELKOMNE
3. ALLE INPUTS SKRIVES NED
4. I TALER KUN OM DEN FASE, SOM I ER I
5. I GÅR IKKE TILBAGE I FASERNE
6. I HAR KUN DEN TID TIL RADIGHED, DER ER AFSAT

Ordet rundt på tid



Talechips



Øvelse: Tip en 13'er

Tipskupon

1. Hvilke medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse?

1	2
Fastansatte medarbejdere	Alle medarbejdere
X	
Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	

2. Hvordan er forholdet mellem MED-rammeaftalen og den lokale MED-aftale?

1	2
Den lokale MED-aftale bygger på MED-rammeaftalen	Den lokale MED-aftale og MED-rammeaftalen er sideordnet
X	
MED-rammeaftalen bygger på den lokale MED-aftale	

3. Hvad afgør det rette MED-niveau at behandle en sag på?

1	2
Det niveau, hvor medarbejderne bliver berørt af sagen	Lederens kompetenceområde
X	
Sagens budgetmæssige konsekvenser	

4. Hvad skal en leder medvirke til i MED-udvalget?

1	2
At sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle ledere og medarbejdere	At der bliver truffet hurtige beslutninger
X	
At informere om ledelsens beslutninger	

5. Hvilke interesser skal en medarbejderrepræsentant medvirke til at varetage i MED-udvalget?

1	2
Interesserne hos vedkommendes faggruppe på arbejdspladsen	Interesserne hos vedkommendes faglige organisation
X	
Alle medarbejderes interesser	

6. Hvor kan det enkelte MED-udvalg finde sine arbejdsmiljøopgaver beskrevet?

1	2
Arbejdsmiljøloven	Arbejdsmiljøloven og den lokale MED-aftale
X	
Den lokale MED-aftale	

7. Hvad gælder vedrørende tavshedspligt for medlemmer af MED-udvalget?

1	2
Der er altid tavshedspligt om indholdet i MED-udvalgets møder	Der er normalt åbenhed og offentlighed om indholdet i MED-udvalgets møder
X	
Man må referere, hvad man selv har sagt	

8. Hvem kan fortolke den lokale MED-aftale og behandle uoverensstemmelser?

1	2
Hovedudvalget	Arbejdsbillet
X	
Formanden for Hovedudvalget	

9. Hvilke af følgende udsagn om informationspligt er mest korrekt?

1	2
Medarbejderrepræsentanterne har informationspligt over for ledelsesrepræsentanterne	Informationspligten er gensidig
X	
Ledelsesrepræsentanterne har informationspligt over for medarbejderrepræsentanterne	

10. Hvad er formålet med information og drøftelse?

1	2
At medarbejderne skal have lov til at sige deres mening	At sikre demokrati på arbejdspladsen
X	
At kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag	

11. Hvornår skal der indledes drøftelse med henblik på at fastlægge retningslinjer?

1	2
Det fremgår af den lokale MED-aftale	Når en af parterne ønsker det
X	
Mindst hver tredje år	

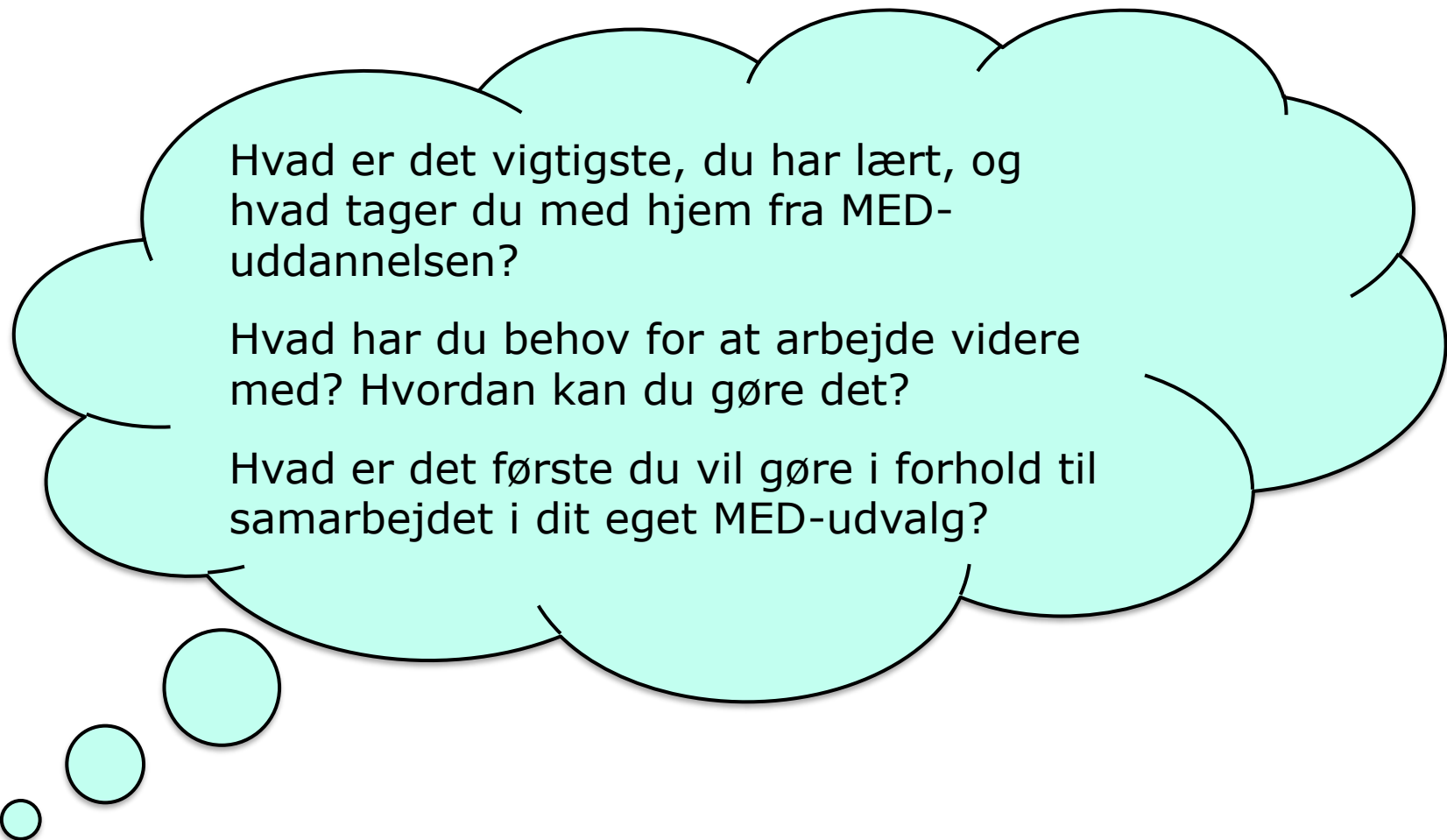
12. Hvilken form skal de aftalte retningslinjer have?

1	2
Mundtlig	Skriftlig
X	
Der er ingen krav til form	

Hvordan er forholdet mellem retningslinjer og kommunens værdier?

1	2
Værdibaserede værdier om stæder og organisationer	Værdibaserede organisationer behøver ikke lave retningslinjer
X	
Værdibaserede organisationer behøver kun lave procedureretningslinjer	

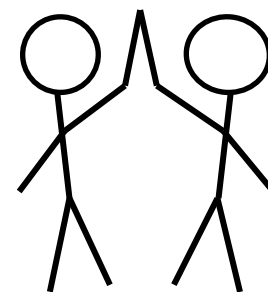
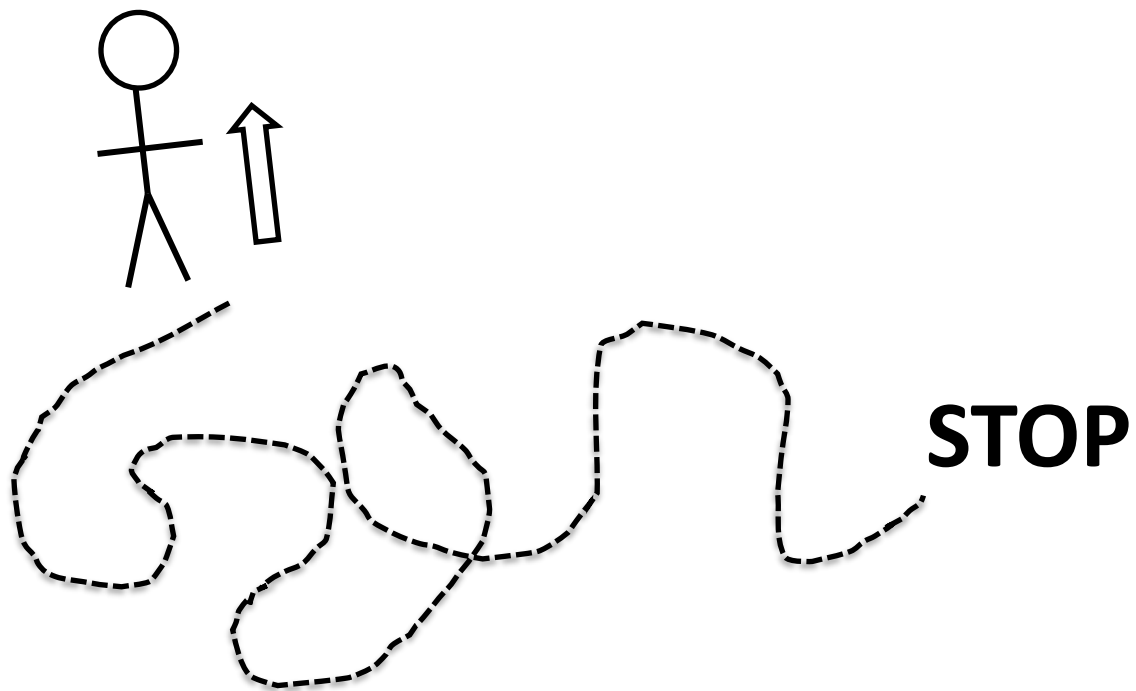
Opfølgning på dit personlige mål



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

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?



**Tak for i dag og god
fornøjelse med arbejdet i
MED-udvalget**

