

Forhandling af lokale MED-aftaler

Februar 2023

MEDsamarbejdet

- Steen Clausen, DLF, SCLA@dlf.org
- Simon Heering, BUPL, sihe@bupl.dk
- Sannie Jørgensen, AC, sj@fysio.dk
- Hans Jessen, SHK, hje@dsr.dk
- Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, skni@foa.dk
- Lars Kehlet Nørskov, OAO, lkn@oao.dk

kontakt@MEDsamarbejdet.dk

www.MEDsamarbejdet.dk

Lovgiver



OK-aftalesystem



Ansvarlig
arbejdsgiverpart



MED-rammeaftalen



Ansvarlig organisation



Lokal MED-aftale

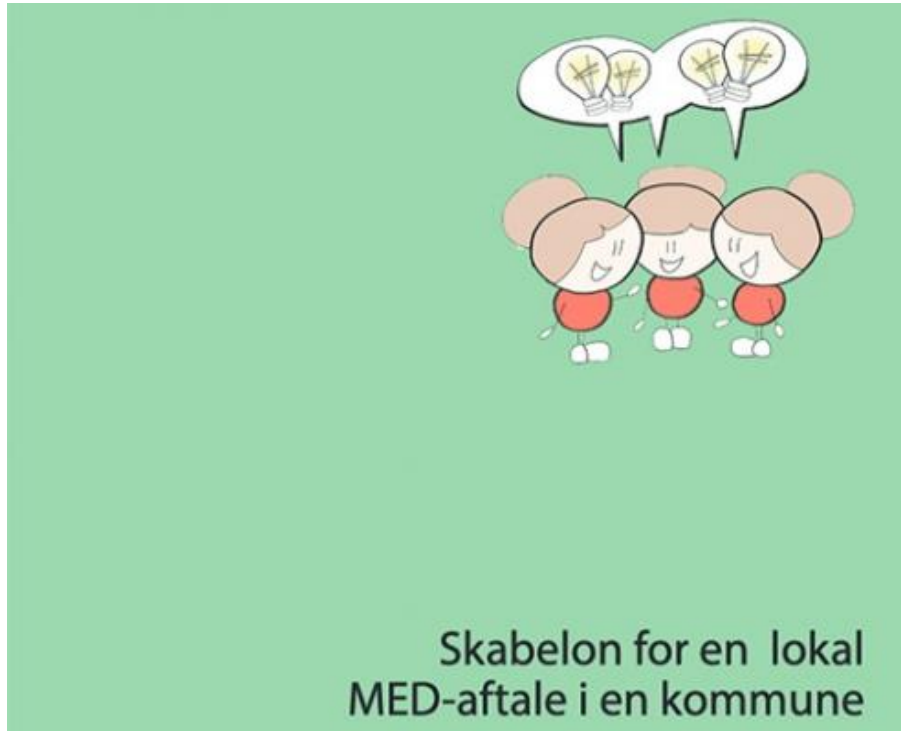


MEDsamarbejdet

MED-hovedudvalgets overtagelse af organisationernes partsrolle

- Ved underskrift af den lokale MED-aftale i forhandlingsorganet forsvinder de faglige organisationer som part i aftalen
- Parterne i den lokale MED-aftale er herefter MED-hovedudvalget
 - Ledelsens repræsentanter på den ene side
 - Medarbejderrepræsentanterne på den anden side

Skabelon for en lokal MED-aftale



Værktøj for forhandlingsorganet

<https://www.medsamarbejdet.dk/wp-content/uploads/2021/04/Skabelon-for-lokal-MED-Aftale.pdf>

Der er 5 kapitler i MED-rammeaftalen

- Kapitel 1 – er til de lokale forhandlinger (§§ 1, 2, 3, 4 og 5)
- Kapitel 2 – er til MED-systemet (§§ (5), 6, 7, 8 og 9)
- Kapitel 3 – er TR-reglerne
- Kapitel 4 og 5 – er de centrale parter

Resten er bilag

Herunder

- Bilag 10-12 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Bilag 13 om MED-uddannelsen

Og så er der lige et forhandlingsprotokollat



Forhandlingsorganet

- Forhandler og aftaler form, indhold og struktur for MED i kommunen/regionen
- Sammensættes af ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer (Valggruppe A, B og C)
- Hensyn til sammensætning:
 - Det skal være muligt i praksis at gennemføre forhandlingerne
 - Det skal være repræsentativt
- Kan alene forhandle form, indhold og struktur for MED
 - Ikke TR-regler!

Genforhandling

- Forhandlingsorganet sammensættes inden for max 4 uger
- Genforhandling kan max vare 6 måneder med mindre andet aftales
- Der kan ydes fælles partsrådgivning
- Forhandlingsorganet nedlægges når der indgås en ny, lokal MED-aftale eller der ikke kan opnås enighed

God start på forhandlingen

- På det første møde skal det aftales, hvilke spørgsmål der er til forhandling
 - Hvilke problemer og udfordringer, skal løses?
 - Har hovedudvalget eller andre drøftet temaer?
- Søg hjælp i god tid
 - MEDsamarbejdet
 - De faglige organisationer
- Husk baglandet
 - Alle organisationer i valggruppen

Hierarkiet i de 3 aftaleniveauer



3 aftaleniveauer

MED-rammeaftalen (Indgås af de centrale parter)

Den lokale MED-aftale (Indgås af de faglige organisationer lokalt, i et forhandlingsorgan)

3 (KL) eller 4 (reg.)
procedureretningslinjer
(vedtaget i Hovedudvalget)

3 spillere på banen

Aftalesystemet

Arbejdsmiljøloven

MED-systemet

MEDsamarbejdet

Den danske model

Lovgivning

OK-systemet – løn og ansættelsesforhold

Ledelsespligt

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

MED-systemet – (arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejds miljøforhold)

Ledelsesret

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



MEDsamarbejdet



MEDsamarbejdet

Og sådan ser det ud, når der er
møde i den blå blok...



Godtir.dk

Hvad **skal** fastlægges i en lokal MED-aftale?

- MED-strukturen skal fastlægges (incl. arbejdsmiljøgrupper)
- Arbejdsmiljøopgaverne
 - Hvad styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet?
 - Hvordan fordeles opgaverne mellem MED-niveauerne?
- Skriv rigtigt af fra MED-rammeaftalen (og tag det hele – incl. bemærkningerne – med)
- IKKE TR-reglerne

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen?

✓ De selvejende institutioner...

(Omfattet af lønningsnævnet)

÷ § 60 selskaber



§ 2. Formål

- Alle medarbejdere skal have ret til medindflydelse og medbestemmelse
- Hvad er det lokale formål?
- Hvad er det lokale ledelsesgrundlag?



§ 3. Lokale aftalemuligheder

- Skal være i overensstemmelse med rammeaftalen
- Skal omfatte hele kommunen/regionen (incl. selvejende)
- Opsiges med 9 måneders varsel – konsekvenser skal aftales
- Minimumsbestemmelser og ufravigelige bestemmelser
- Resten = Arbejds miljø



§ 4. Form og struktur



- Tilgodese kommunens behov og styrke medarbejdernes indflydelse
- Skal matche ledelsesstrukturen
- Skal tage hensyn til den enkelte arbejdsplads' særlige forhold
- Udvalg, personalemøder, trioer mv.
- Pas på "møder og fora uden MED-status"

Arbejds miljøgrupperne



- Alle arbejdsmiljøgrupper skal aftales!
- Oversigt over dem er aftalestof
- Tilpasninger kan ske i MED-hovedudvalget

Der er 3 valggrupper i MED-systemet

Alle medarbejdere har en repræsentant i MED-udvalget

Alle medarbejdere er repræsenteret hele vejen op i MED-systemet

Medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet repræsenterer medarbejderne og deres synspunkter og forslag.

Valggrupperne skal sammen eller hver for sig holde kontakt til deres bagland.

Man repræsenterer i MED alle personalegrupper fra sin egen valggruppe

Valggruppe A –
(AC)

DJØF, DM,
Ergo, FAYL,
IDA, FYS m.fl.

Valggruppe B –
(LO)

FOA, HK, 3F,
SL, Metal,
m.fl.

Valggruppe C –
(FTF)

DLF, BUPL,
DSR, DS, m.fl.

Derudover sidder MED arbejdsmiljørepræsentanter – som repræsenterer alle medarbejdere og er valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter

AMR

Fordeling
mellem
valggrupperne

Organisationerne –
hvis det ikke er
aftalt i den lokale
MED-aftale

MED-hovedudvalget
– hvis det er aftalt i
den lokale MED-
aftale

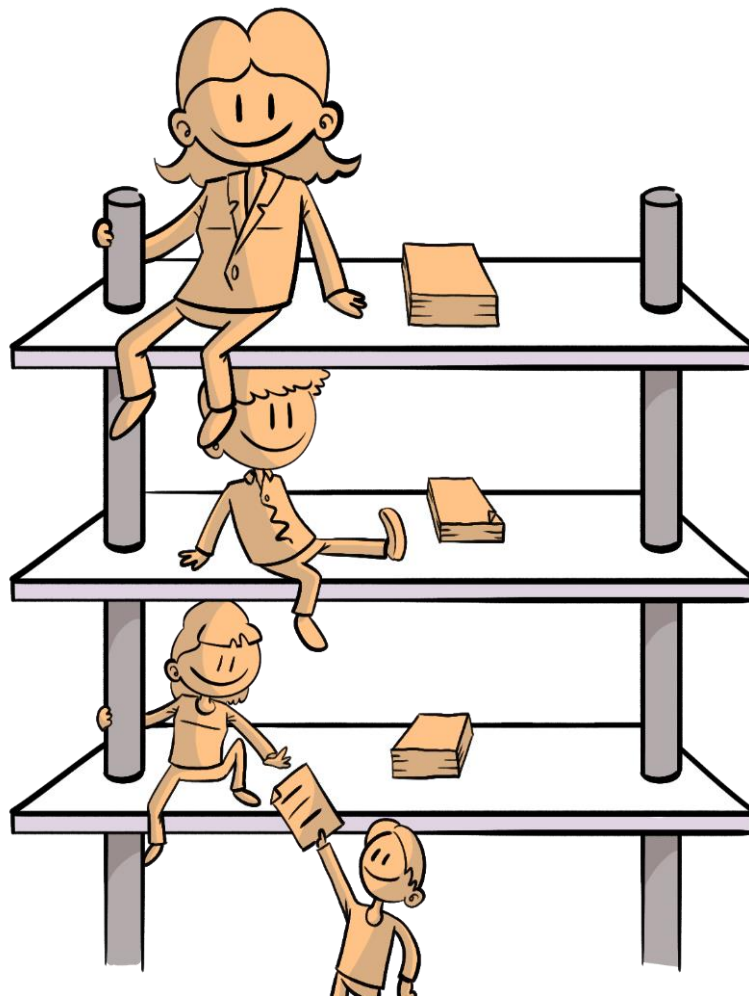
§ 4. Form og struktur

Repræsentationen tager udgangspunkt i valggrupperne (hovedorganisationerne) og skal afspejle personalesammensætningen

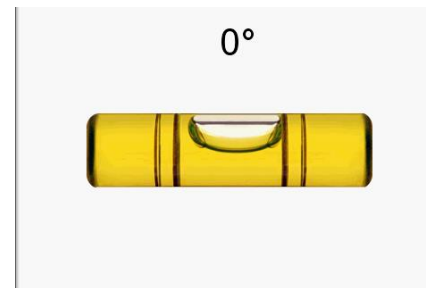
Valgte tillidsrepræsentanter som hovedregel

Der skal være et Hovedudvalg

Ledelsens kompetence – Det rette niveau (§5)



Sagen på rette niveau



Der skal være et sammenhængende system... dette system skal matche ledelsesstrukturen (§ 4 stk. 2)

Der skal kunne delegeres kompetence i MED-systemet, på tilsvarende vis som i ledelsessystemet (§ 4 stk. 2)

Det er ufravigeligt at reglen om, at medindflydelse og medbestemmelse skal udøves inden for ledelsens kompetenceområde (§ 5)

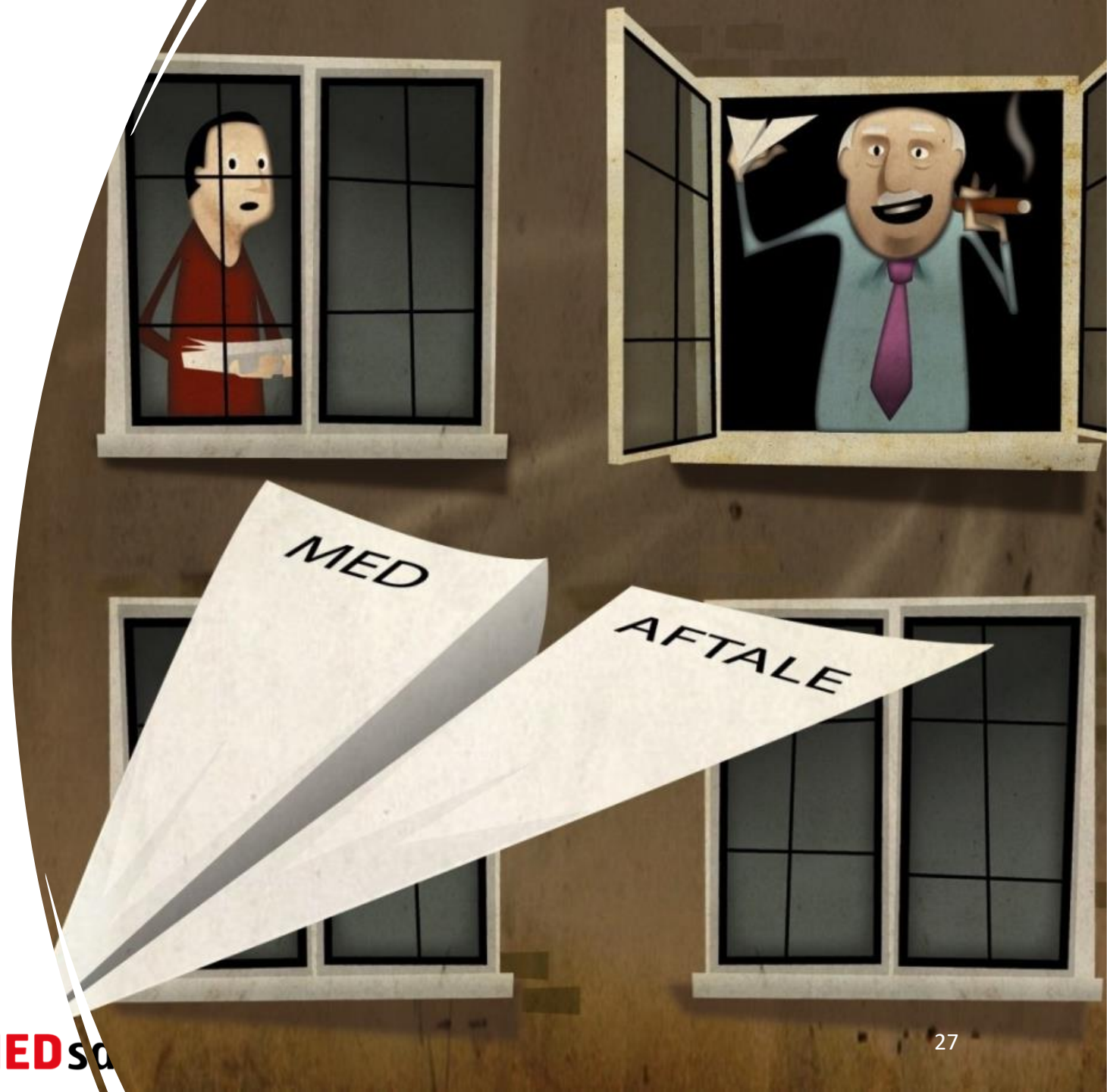
Ledelsesretten

Hovedaftalens § 3. Ledelsesretten

Ledelsesretten udøves

- i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster, og
- i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de til enhver tid gældende aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Citat fra Hovedaftale mellem BUPL og KL



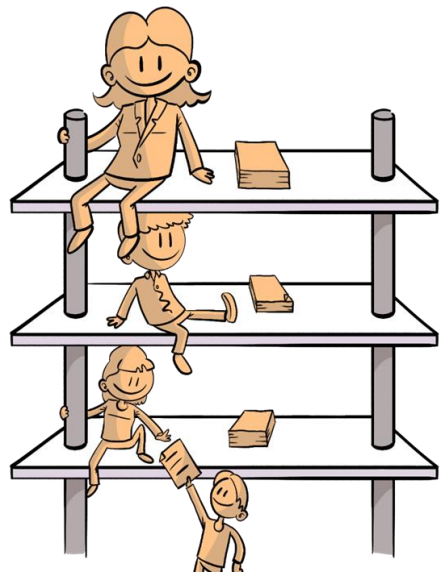


Ledelsesret i henhold til Styrelsesloven

Kommunalbestyrelsen vælger en formand (borgmester) til at varetage den øverste daglige ledelse af kommunens administration

Formanden = Borgmesteren, daglig administrativ leder

Kommunaldirektøren = højre hånd til formanden og hjælper med at udføre formandens administrative opgaver



En leder har ikke et bagland

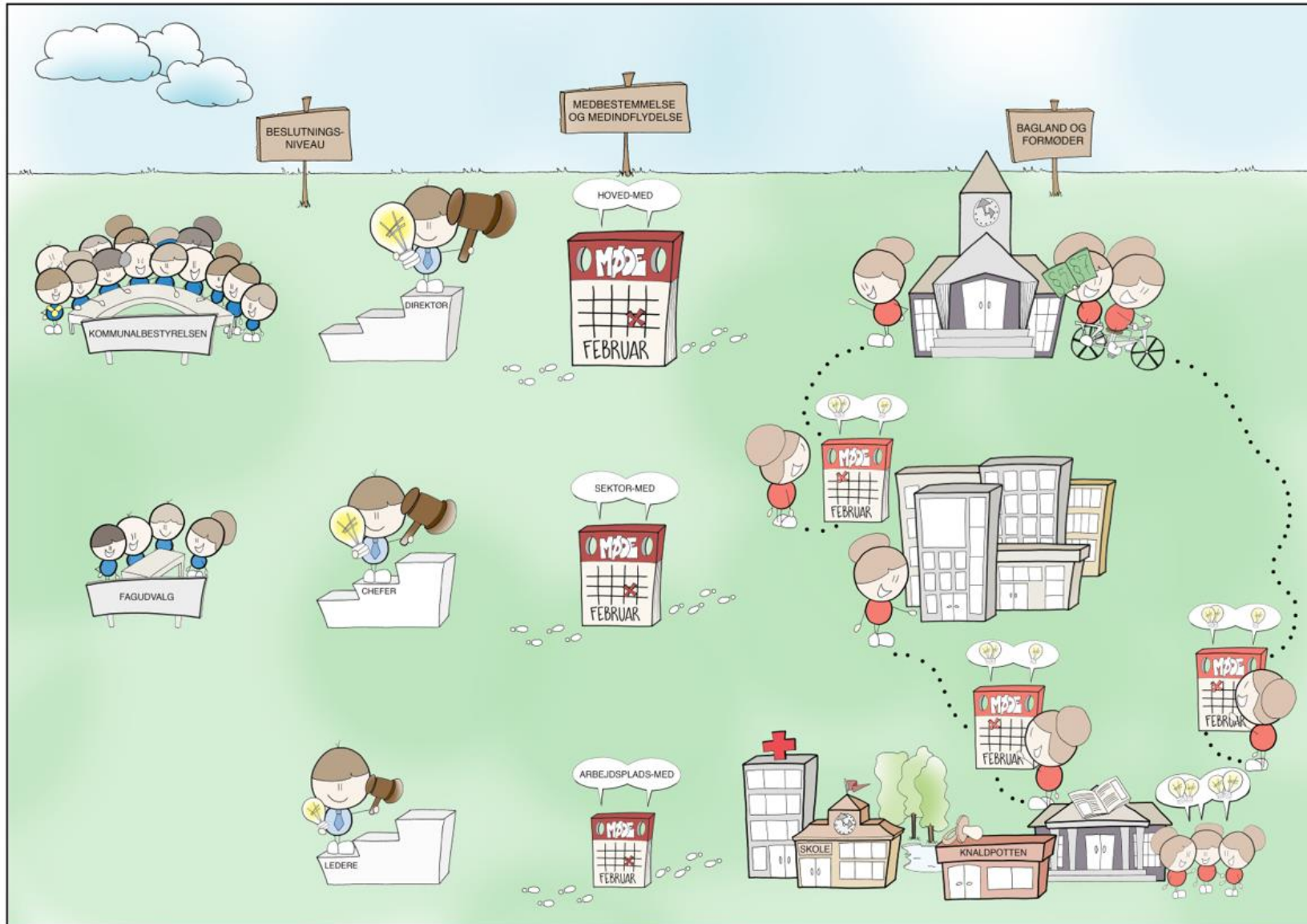
En leder har en delegeret ledelsesret

Ledelsesretten delegeres oppefra

Lederen repræsenterer sin tildelte andel af ledelsesretten

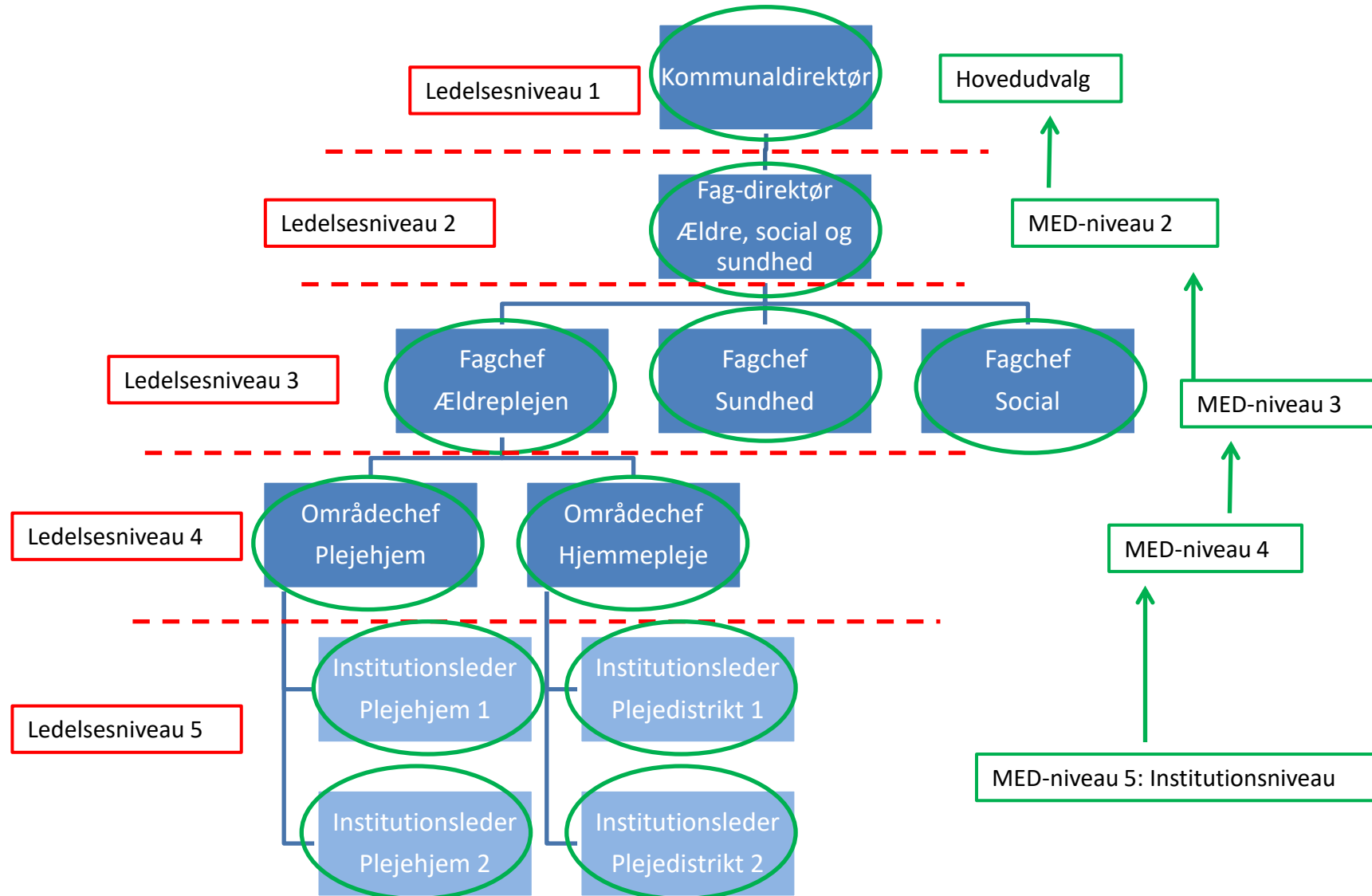
- Medarbejderrepræsentanten har altid et bagland
- Medarbejderrepræsentanterne repræsenterer altid deres bagland

MED-systemet

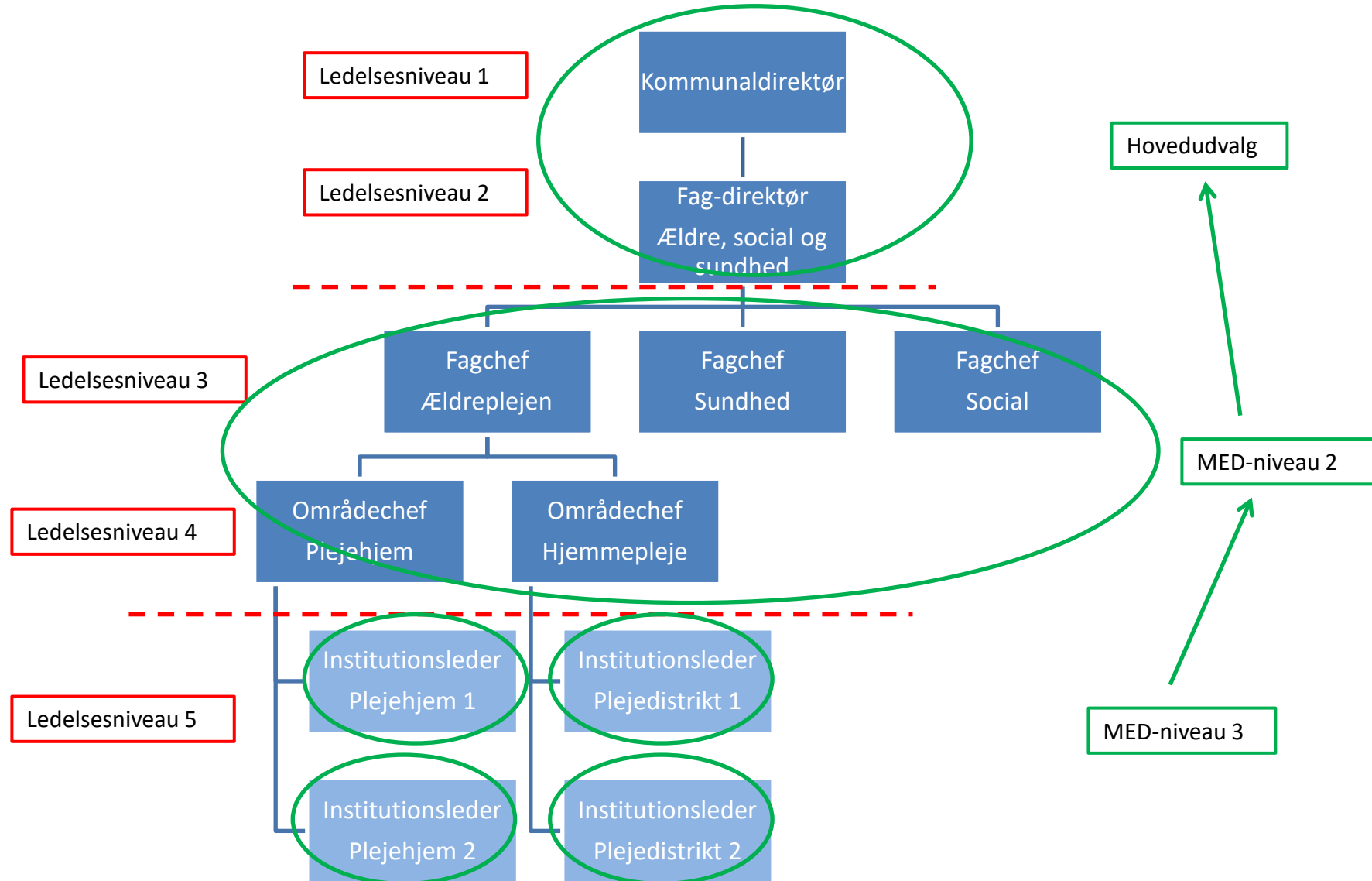


MEDsamarbejdet

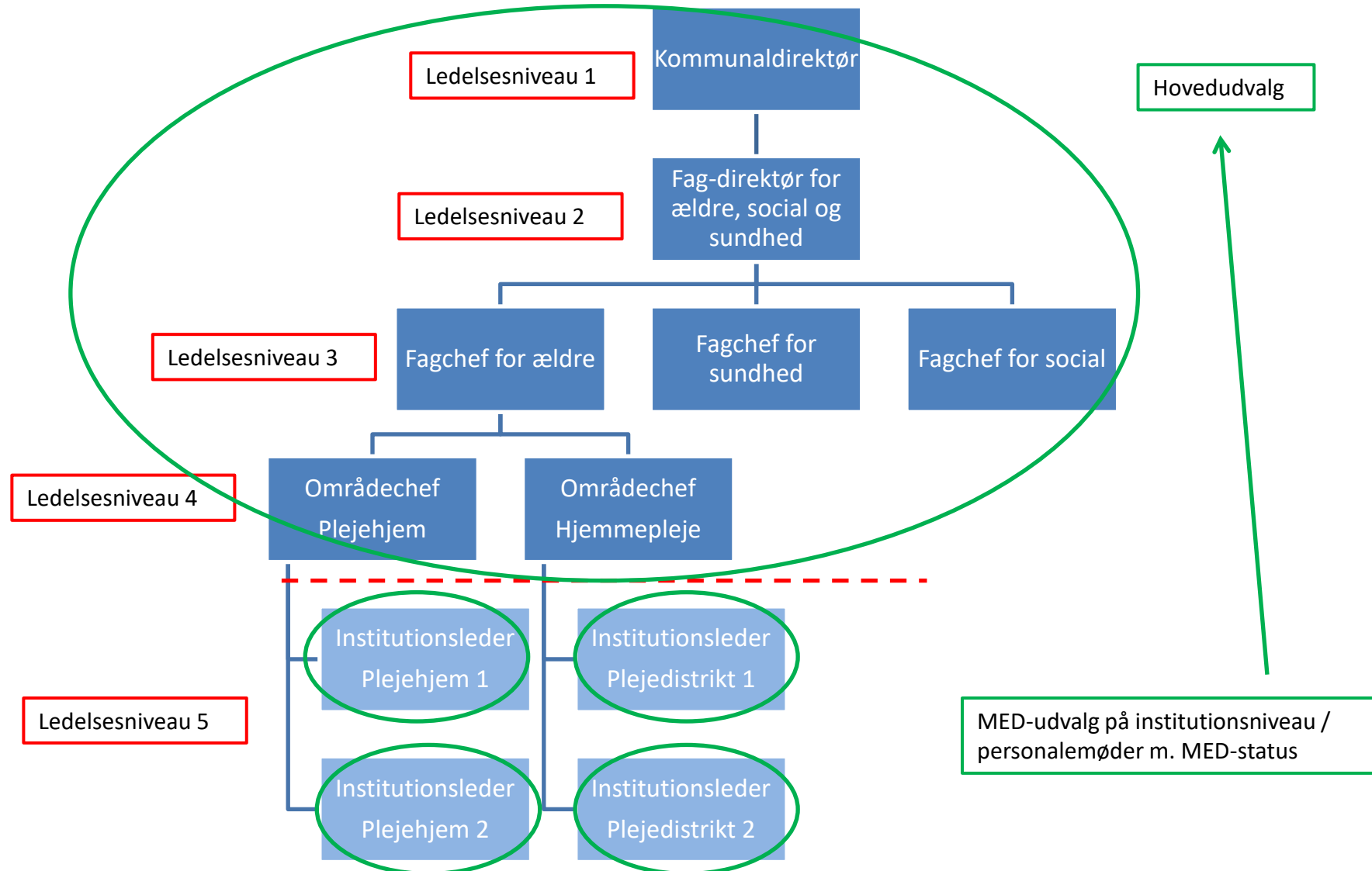
Eksempel – organisering m. 5 niveauer



Eksempel – organisering m. 3 niveauer



Eksempel – organisering m. 2 niveauer



Organisering af arbejdsmiljøarbejdet



MEDsamarbejdet

Aftalen skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet!

§ 9 – 10 og 12 – 16* kan man aftale sig ud af hvis:

1. Aftalen er i to niveauer: MED-rammeaftalen og den lokale MED-aftale.
- 2. Aftalen styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.**

*Bkg. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed



Krav til indhold

Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

1. Beskrivelse af de **aktiviteter/metoder**, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed **styrker og effektiviserer** funktionsvaretagelsen.
2. Beskrivelse af en **procedure for gennemførelse og opfølgning** af virksomhedsaftalen på virksomheden.
3. Beskrivelse af, hvordan **opgaver og funktioner varetages**, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
4. Beskrivelse af, hvordan **virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges**.
5. **Oversigt over den aftalte organisering** af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

§ 20, stk. 5 (Bkg. samarbejde om sikkerhed og sundhed)

**Skal beskrives
konkret!**

Metoder og aktiviteter som styrker og effektiviserer (§20, stk. 5, 1)

- Hvilke metoder og aktiviteter er **velegnede** til at styrke eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen?
- Hvordan sikrer vi, at vi ikke aftaler noget, som gælder i forvejen?

OBS: Det er ikke tilstrækkeligt, at skrive, at MED i sig selv styrker arbejdsmiljøindsatsen.

Væsentligste love og aftaler, som allerede gælder:

- Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- Overenskomster
- Trivselsaftalen
- Arbejdstidsaftaler, herunder om nat- og skiftarbejde

Hvilke af disse aktiviteter/metoder gælder allerede i forvejen?

- Hoved-MED opstiller principper for oplæring og instruktion af nye medarbejdere i at varetage arbejdet sikkert og sundt.
- Løbende udarbejdelse af APV, dog mindst hvert andet år, samt hvis der sker ændringer i arbejdet eller arbejdsmetoder og processer, som har betydning for arbejdsmiljøet
- Udpegning af fokusområder for forbedring af arbejdsmiljøet

Aktiviteter og metoder, som styrker forebyggelsen

Tænk på:

- Hvordan får vi lavet tiltag, som sikrer et bedre arbejdsmiljø i det daglige arbejde
- Hvordan vi får arbejdsmiljø ind i arbejdspladsens strategiske udvikling

Det daglige arbejde

- Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen (og gerne også tillidsrepræsentanter) skal gennemføre en uddannelse om psykisk arbejdsmiljø
- Hvordan kommunens arbejdsmiljøkonsulenter skal hjælpe med at integrere arbejdsmiljøet i arbejdet med kerneopgaven på de enkelte arbejdspladser.
- Hvordan I arbejder med at omsætte viden fra undersøgelser (f.eks. trivselsundersøgelse eller APV-kortlægning) til handling
- Hvordan I indhenter oplysninger om ulykker og nærvæd-ulykker fra kollegerne, analyserer dem, og de indgår i APV-handlingsplanerne.

Den strategiske udvikling

- Formulering af overordnet arbejdsmiljøpolitik
- Alle medlemmerne af MED skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering
- Ved alle større forandringer, skal I gennemføre en arbejdsmiljøvurdering (med handlingsplan) forud for forandringen.
- Arbejdsmiljøgrupperne (eller TRIO'erne) modtager støtte og hjælp til det gode samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet.
- Hvordan I får APV-processen, trivselsmålinger og eventuelt også ledelsesevalueringer tænkt sammen.
- Hvordan I vil drive de forskellige indsatser. Herunder aftaler om hvilke ressourcer, I har til rådighed.
- Hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal foregå og koordineres mellem de forskellige udvalg.

Beskriv ”Den årlige drøftelse”

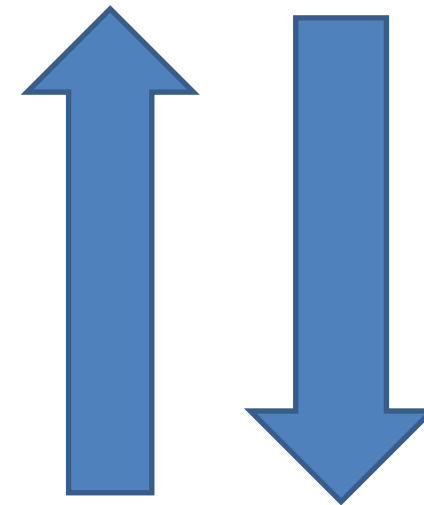
§ 9:

Arbejdsgiveren ...skal hvert år i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
3. vurderer, om det foregående års mål er nået og
4. fastlægger mål for det kommende års samarbejde.
5. Behandler virksomhedens kompetenceudviklingsplan

§ 9 er undtaget, når man indgår aftale om organisering, men det er alene kravet om ”årlig” (jf. § 17).

Beskriv HVORDAN I gennemfører drøftelsen, forbereder den og handler på baggrund af den



**Hvad vil være de 1-2
aktiviteter/metoder, som vil gøre
den største forskel på min
arbejdsplads?**

I skal aftale, hvem der løser hvilke opgaver (§ 20, stk. 5, 3)

§ 17. De strategiske, dvs. overordnede opgaver varetages af arbejdsmiljøudvalget...

§ 18. De operationelle, dvs. daglige opgaver udføres af arbejdsmiljøgruppen inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker

Samtlige strategiske og operationelle opgaver SKAL fordeles på de forskellige niveauer

HVAD GØR MAN, når der er udvalg i flere niveauer og evt. ingen arbejdsmiljøgrupper?

Hvor er beslutningskompetencen?

Sådan kan det gøres

- Oplisting af opgaverne under hvert udvalg/arbejdsmiljøgrupper
- Henvisning til enten § 18 (de daglige opgaver) eller § 17 (de strategiske opgaver) under hvert udvalg/arbejdsmiljøgrupper
- Se side 10-11 i vejledningen for konkrete forslag

Kan TRIO'er erstatte arbejdsmiljøgrupperne?

**JA – det er én mulighed,
men det skal aftales**

Ved en aftale
skal man IKKE
overholde
kravene til
organisering
(§10-12).

**Man har den organisering, man
aftaler.**

Man skal aftale **HVEM, der løfter de
operationelle daglige opgaver** – f.eks.
arbejdsmiljøgrupper, TRIOer
lokalMED.

Der skal stå, hvor mange AMR der er i en gruppe, og hvor der er grupper

- *"Arbejds miljøgrupperne består af en ledelsesrepræsentant med arbejdsmiljøansvar **samt mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant**. Antallet følger ledelsesstrukturen i MED-organisationen, og **udover dette oprettes arbejdsmiljøgrupper, hvor der ikke er MED, men Personalemøder med MED status eller TRIO møder**".*
- *"Den overordnede arbejdsmiljøpolitik er en integreret del af Personalepolitikken, som revideres af HovedMED minimum en gang i hver byrådsperiode. **Her kan du læse om de opgaver, arbejdsmiljøgrupperne arbejder med.**"*

Organiseringen og alle niveauer (inkl. arbejdsmiljøgrupper) skal fremgå af en organisationsplan. (§ 20 stk 5, 5)

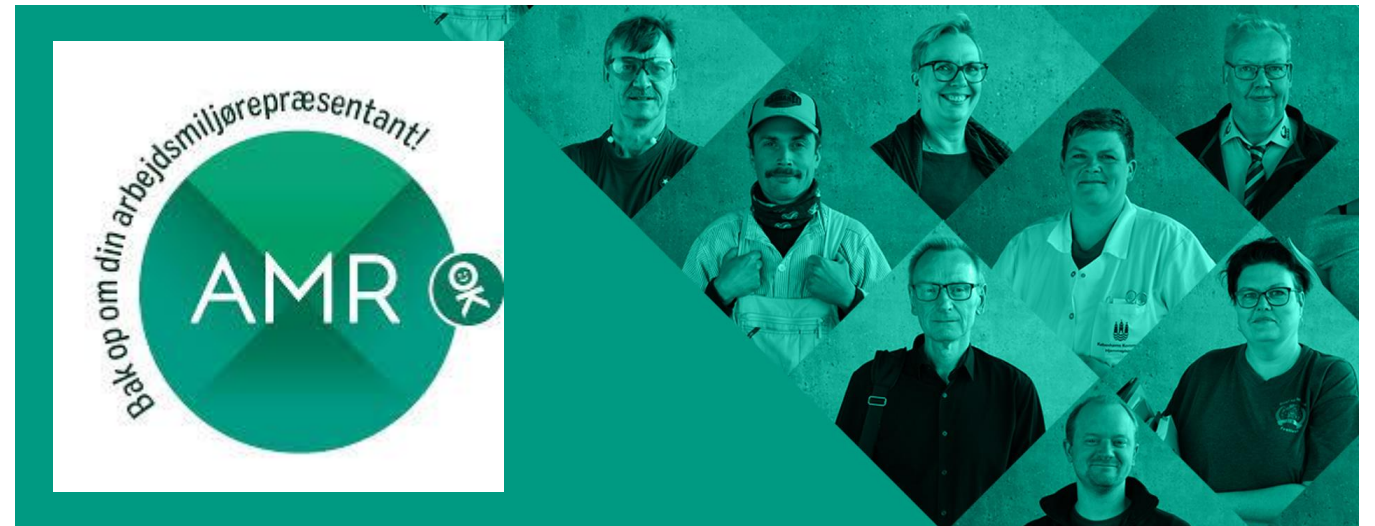
~~”Organiseringen af arbejdsmiljøgrupper i MEDkøbing Kommune fastlægges i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovens bestemmelser, samtidig med at der fastholdes en lokal fleksibilitet.”~~



Arbejdsmiljøgrupper!

Hvor mange AMR bør der være i MED-udvalgene?

- Der er typisk 2 AMR i HovedMED
- Er det nok?
- Og i de øvrige MED-udvalg?



Selvejende institutioner skal indgå i strukturen

- Beskriv i MED-aftalen, hvordan de indgår
- Hvis I kun har få selvejende institutioner, indgår de alle med en AMR og en leder.
- Hvis I har mange, skal de vælge repræsentation af AMR og ledelse blandt sig. De skal indgå i de overliggende niveauer herunder Hovedudvalget.
- Lav evt. et fora, hvor de selvejende institutioner mødes og ”giver mandat” til deres repræsentanter.

Læs mere i Bilag 11 i MED-håndbogen.

Opfølgning på, at MED-aftalen fungerer

Aftalen skal indeholde (rammeaftalen § 3, stk. 3 og bek. § 20, stk.5, 2):

- ” Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.”

Brug den årlige drøftelse

Opsigelse af MED-aftalen

Det skal aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøarbejdet (MED-rammeaftalens § 3, stk. 5 og bek. § 20, stk. 5,4)

Typisk:

- Overgå til arbejdsmiljølovgivningens regler.
- Fortsætte med gammel organisering til ny aftale er indgået.
- Eller en kombination


”Ingen” holder øje med at aftalerne lever op til lovens krav!

- De lokale aftaler skal **indsendes til de centrale parter**
- De centrale parter **kontrollerer IKKE**, om arbejdsmiljøindholdet er i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovens krav
 - Men de centrale parter påser MED-aftalens overholdelse af arbejdsmiljølovgivningen, hvis man anmoder om det
- I kan få en lokal MED-aftale eller dele af den vurderet af de centrale parter, hvis der **er en særlig årsag**
- Hvis I er **uenige med arbejdsgiver**, så kontakt **Forhandlingsfællesskabet**, som kan tage sagen op med KL

Det vigtigste!

- Aftalen skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet (gennem organisering og metoder/aktiviteter)
- Gør jer umage med at aftale aktiviteter og metoder, som ikke allerede er et krav i lovgivningen eller er aftalt andre steder
- I aftaler organiseringen – og den skal være præcist beskrevet
- Vær konkret og beskriv hvordan
- Hav bkg. om samarbejde om sikkerhed og sundhed med ved bordet 😊

MED § 6 - Medindflydelse og medbestemmelse



Skriv af
fra ramme-
aftalen

MED-indflydelse:

- Information og drøftelse
- af alle forhold der har betydning for arbejds,- personale,- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

MED-bestemmelse:

- Ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds,- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

Information og drøftelse



Skriv af
fra ramme-
aftalen

- 1 – gensidig informationspligt
- 2 – gode muligheder for drøftelse
- 3 – information fra kommunalbestyrelsen
- 4 – seneste udvikling, beskæftigelsen truet og betydelige ændringer
- 5 – forudgående forhandling
- 6 – ta' en ven med
- 7 – alle forhold skal drøftes

Ups...

Ups... § 21 stk. 1 og 2
(§ 20 stk. 1 og 2 for regioner)




For sent... § 21 stk. 3
(§ 20 stk. 3 for regioner)



8

Retningslinjer



Skriv af
fra ramme-
aftalen

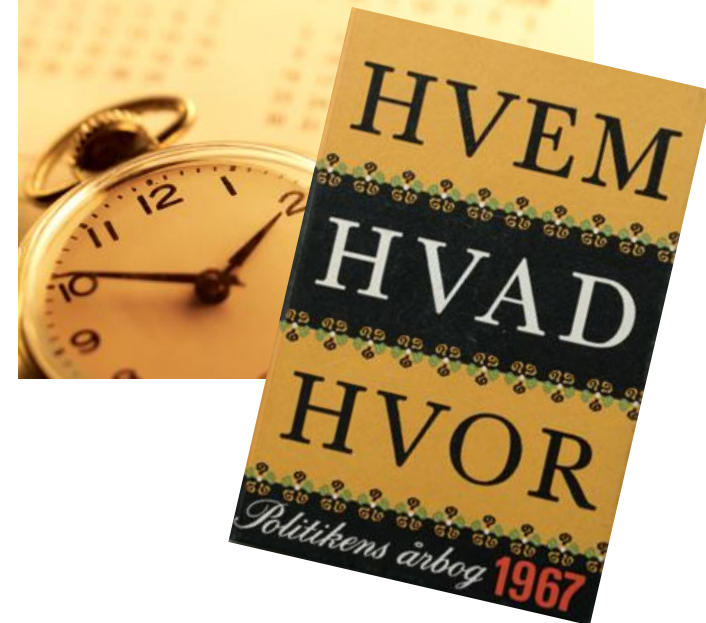
- Procedureretningslinjer – **Skal**, § 8, stk. 3.
- **Skal**-retningslinjer
 - Hovedudvalget: Se § 9 og bilag 2 til MED-rammeaftalen.
 - Øvrige MED-udvalg: Se bilag 3 til MED-rammeaftalen.
- Øvrige retningslinjer – **Kan**, § 8, stk. 1.

Procedureretningslinjer

Hvem gør hvad hvornår?

- Hvad beslattes (eller indstilles) og på hvilket ledelsesniveau?
- Hvornår?
- Hvordan inddrages de berørte?

Rammeaftalens § 8 stk. 3





MED § 9 – Hovedudvalget

Skriv af
fra ramme-
aftalen

Hovedudvalget er direktionen for MED-systemet og skal bl.a.:

- Fortolke lokale retningslinjer
- Fortolke den lokale MED-aftale
- Tilpasse MED-strukturen
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål for de centrale parter
- Sikre afholdelse og indhold i MED-uddannelsen
- Informere om og drøfte MED-relaterede forhold inden for HMU's område
- Udføre opgaverne i bilag 2 til MED-rammeaftalen

Hovedudvalgets opgaver

– vejledning og fortolkning

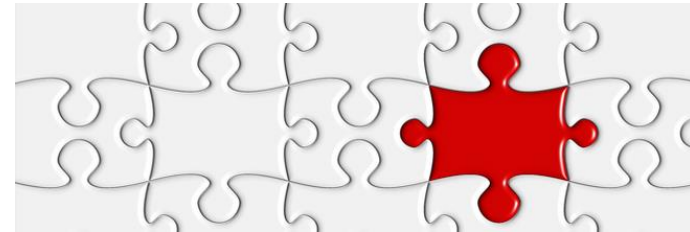
- vejlede om udmøntning af den lokale aftale
 - Fx om nedsættelse af udvalg
- Fortolke lokale retningslinjer
- Fortolke den lokale MED-aftale
 - Fortolkningen skal kunne holdes inden for de rammer og principper, som kan udledes af den lokale MED-aftale og
 - må ikke være i strid med MED-rammeaftalen.



Hovedudvalgets opgaver

– tilpasning af MED-strukturen (1)

Sker der ændringer i kommunens/regionens organisation eller ledelsesstruktur, har **Hovedudvalget** kompetence til i den lokale MED-aftale at:



- Tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ved at:
 - oprette eller nedlægge niveauer og
 - indføre, øge eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse

Hovedudvalgets opgaver

– tilpasning af MED-strukturen (2)

Hovedudvalget har også en generel kompetence (uafhængig af strukturændringer) til at:

- Tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor formålet er at:
 - Oprette niveauer,
 - indføre eller øge en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller
 - foretage øvrige ændringer af MED-struktur/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo

Hovedudvalgets opgaver

– tilpasning af MED-strukturen (3)

- Hovedudvalget vurderer selv, om en ønsket tilpasning/ændring ligger inden for eller uden for hovedudvalgets kompetence
- Hvis en tilpasning/ændring ligger uden for hovedudvalgets kompetence, kan aftalen genforhandles i et forhandlingsorgan
- Hvis der ikke er enighed om hvorvidt en tilpasning/ændring ligger inden for hovedudvalgets kompetence eller om indholdet i tilpasningen/ændringen, er der følgende muligheder:
 - De centrale parter kan inddrages jf. MED-rammeaftalens §22
 - hovedudvalget kan blive enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan eller
 - den lokale MED-aftale kan opsiges – genforhandling vil herefter skulle ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan

MED-uddannelsen



Skriv afsnit om MED-uddannelse i den lokale MED-aftale

Hovedudvalget beslutter hvem der skal varetage den lokale MED-uddannelse
Udgangspunkt: PUF-uddannelsen og PUF-undervisere

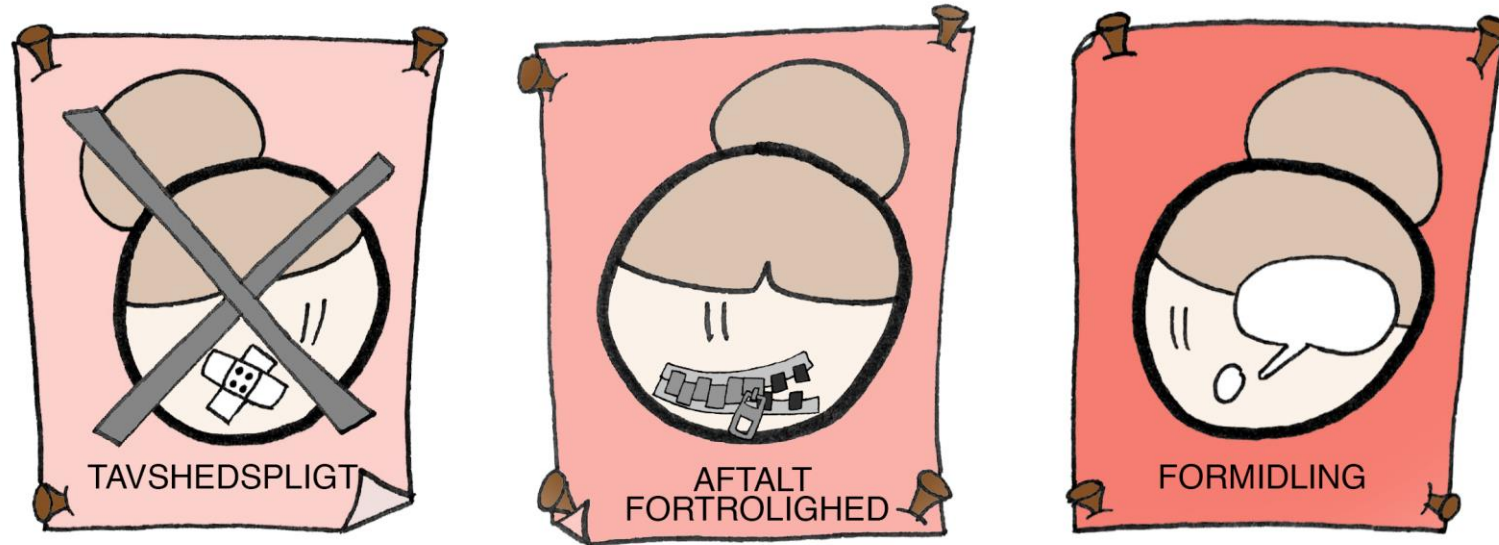
Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en kommune:

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse
- anvende egne undervisere

Principper for anvendelse af klippekortdage fastlægges i hovedudvalget

(rammeaftalens § 9, stk. 2 og uddannelsesprotokollatet)

Tavshedspligt



Der er intet i MED-aftalen om tavshedspligt – kun i Forvaltningsloven (§ 27) for alle offentligt ansatte.

Ledelsen kan ikke *vilkårligt* pålægge de ansatte tavshedspligt

De lokale MED-aftaler

Et udpluk af godt og skidt

Gode ideer

- Særlige bestemmelser om ny teknologi
- Normeringsmæssig compensation til arbejdspladserne for arbejde i MED-systemet
- Begrundelse til medarbejderrepræsentanterne, hvis ledelsen/politikerne ikke følger forslag fra medarbejderrepræsentanterne
- Næstformand på personalemøder med MED-status

Gode ideer til arbejdsmiljødelen

- ”Inden den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED har der været drøftelse om arbejdsmiljøet i de enkelte CenterMED”
- ”For at sikre at arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres oprettes en funktion som arbejdsmiljøkonsulent i kommunen. Konsulenten er sparringspartner for såvel ledelse som arbejdsmiljørepræsentanter om arbejdsmiljøspørgsmål, og om hvordan arbejdsmiljøet kan integreres i kommunens ledelse og daglige drift.”
- ”... arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i alle aspekter af ledelse på den enkelte arbejdsplads.”

Dårlige ideer

- Færre suppleanter end ordinære medarbejderrepræsentanter
- Sammenblanding af blå og grønne stole
- At man skal aktivt opsøge information
- Uenighed i et MED-udvalg sendes til relevant niveau, med ledelsens påtegning
- § 7 stk. 6 ændres til en repræsentant fra den forhandlingsberettigede organisation
- Ikke at indskrive bemærkningerne fra §§ 5 – 9

Hvad tænker I om denne tekst?

- *”Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR’er) og arbejdsmiljøledere er de vigtigste for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen. Det er dem, der i samarbejdet skal have overblik og fokus på trivsel, forebyggelse samt på at fremme en sund og sikker arbejdsplads.”*

Måske hellere:

- *”På alle niveauer i MED er arbejdsmiljøarbejdet vigtigt. Og alle i MED bidrager, så arbejdsmiljø bliver en integreret del af den måde, vi arbejder på i MED. Derudover har arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere en helt særlig rolle for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen”.*

Den dårligste idé!

At skrive:

- Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MED-udvalget, skal næstformanden straks informeres.

På rette vej?

