

# Kernen i MED

*Medarbejderne*



**MED**samarbejdet

# MEDsamarbejdet

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

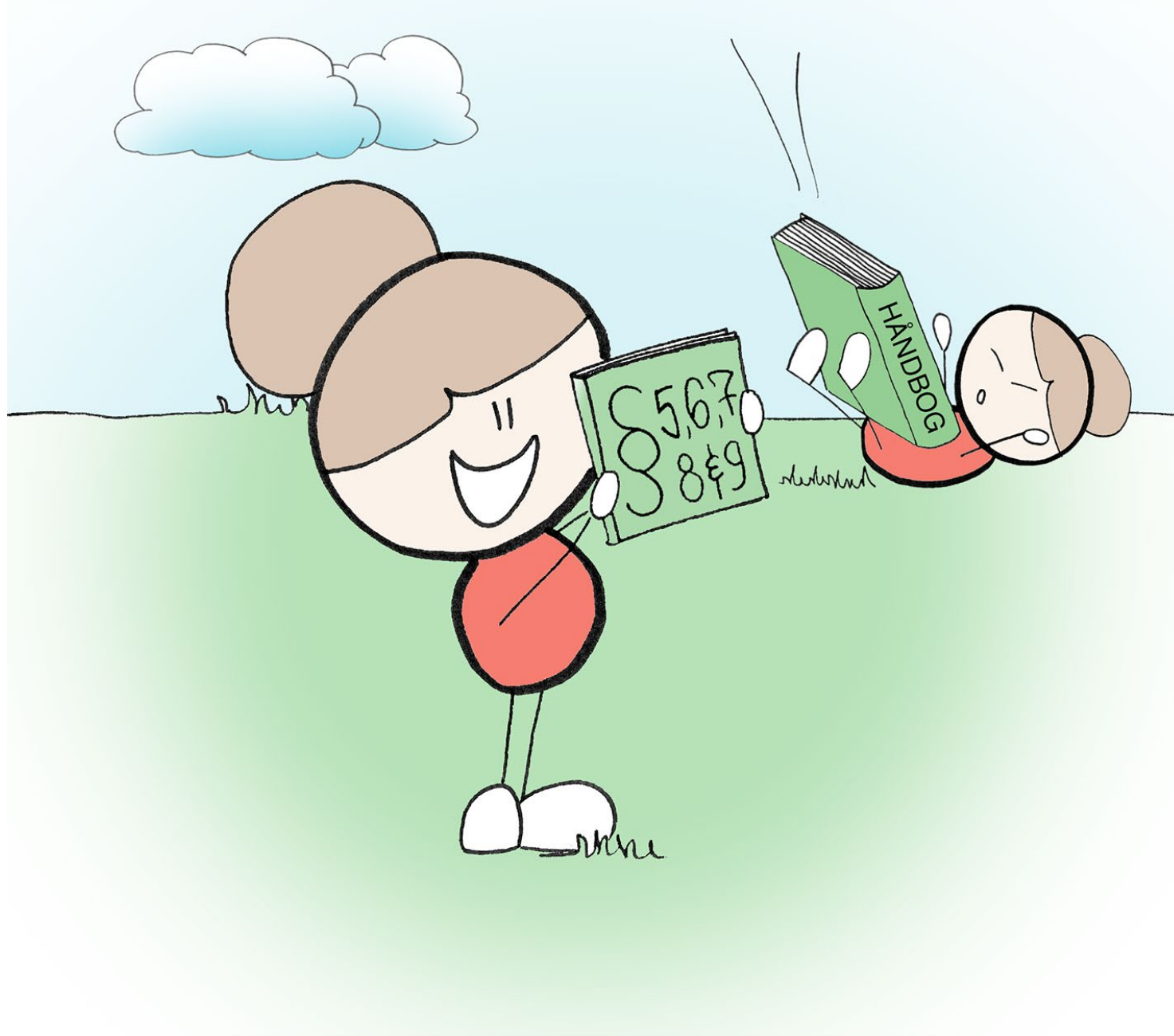
# Dagens program

- Hvad er formålet med MED?
- Kort om MED-rammeaftalens opbygning
- Hvad er jeres rolle i MED – herunder lidt om valggrupper
- Bagland og rette niveau
- Information og drøftelse
- Sanktionsmuligheder
- MED-uddannelse
- Hovedudvalgets særlige opgaver
- Tavshedspligt?

# Hvad er formålet med MED?



**MED**samarbejdet



**MED**samarbejdet

# 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) (+§ 21)**
  - Kapitel 3 – er TR-reglerne
  - Kapitel 4 og 5 – handler om de centrale parter
- 
- [Værd at vide om MED](#)



## **MED-HÅNDBOG**

Rammeaftale om  
medindflydelse og medbestemmelse

Med KL og Forhandlingsfællesskabets  
fælles vejledning

**2021**

# 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 procedureretningslinjer (vedtaget i Hovedudvalget)

# Den danske model – opgave

## Emner og opgaver – hvor hører de hjemme?

- MED-rammeaftalen
- Løn
- Den lokale MED-aftale
- Åbnings- og mødetider
- Normeringer
- Arbejdstid
- Opgaver
- Barselsaftalen
- Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
- Arbejdets organisering
- Ferie
- Trivsel, sundhed
- Arbejdstidsaftaler
- Arbejdsmiljø, stress



# Den danske model

## Lovgivning

### OK-systemet – Ledelsespligt (løn og ansættelsesforhold)

- Løn
- Arbejdstid
- Ferie
- Arbejdstidsaftaler
- Barselsaftalen
- MED-rammeaftalen
- Den lokale MED-aftale

- Det fagretlige system
- Arbejdsretten/voldgift

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

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

- Hovedudvalget



**MED**samarbejdet

# Ledelsesretten

## Hovedaftalens § 3 Ledelsesretten

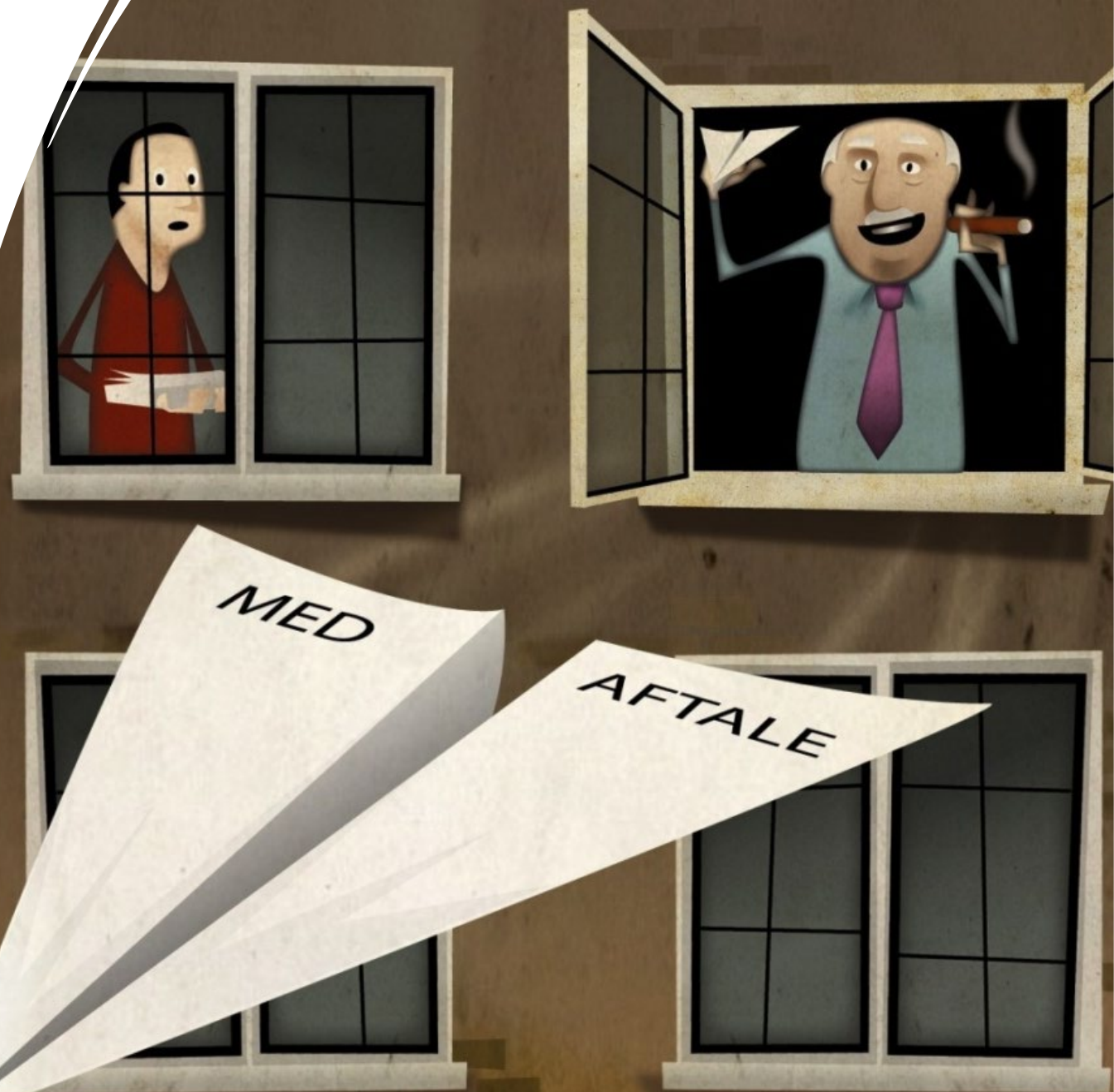
### Stk. 1

Ledelsesretten udøves

- i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster, og
- 2. 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 FOA m.fl. og KL

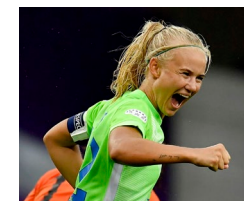
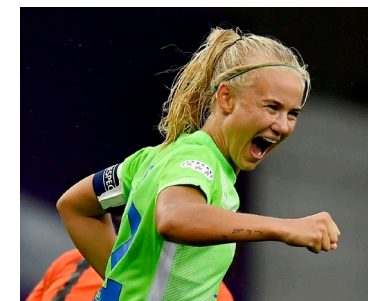
**MED**son





### Økonomi i henhold til Styrelsesloven:

- Altid kun ledelsens ansvar ud fra den delegerede budgetkompetence.
- Kommunaldirektør altid øverste administrative økonomi ansvarlig for alle økonomiske dispositioner
- Økonomiudvalg og kommunalbestyrelse er bevillingsbeslutningstagerne



PAUSE



# MED § 6 - Medindflydelse og medbestemmelse

## *MED-indflydelse:*

- Har vi på alt, der har betydning for arbejds,- personale,- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

## *MED-bestemmelse:*

- Når vi *er* enige, eller når vi *skal være* enige
- Så aftaler vi en retningslinje

MED-  
bestemmelse  
kræver konsensus

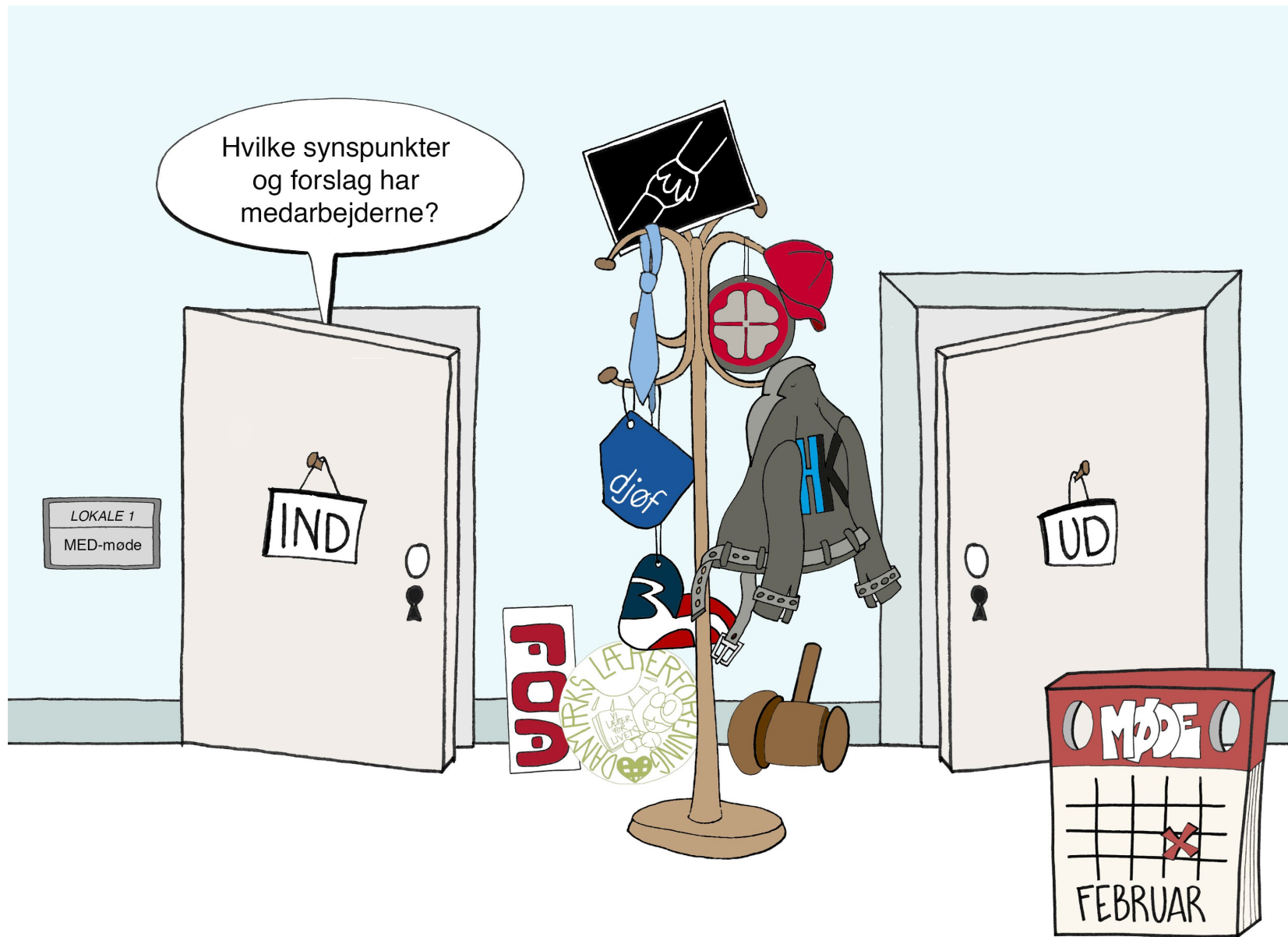


**MED**samarbejdet

# Der er gensidig informationspligt!

Det er grundlaget for  
medindflydelse og  
medbestemmelse

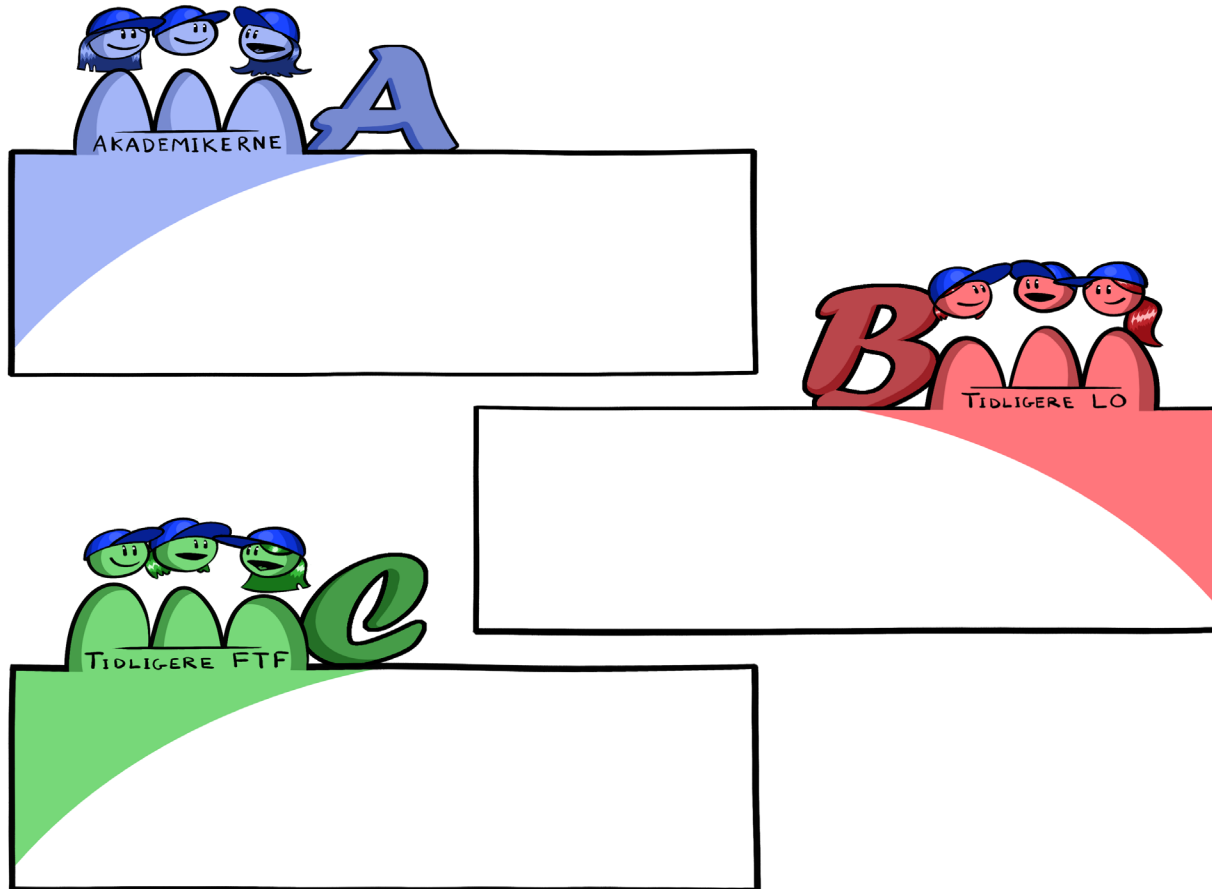
”§7, stk. 1: Grundlaget for  
medindflydelse er, at der er gensidig  
informationspligt på alle niveauer.”



**MED**samarbejdet

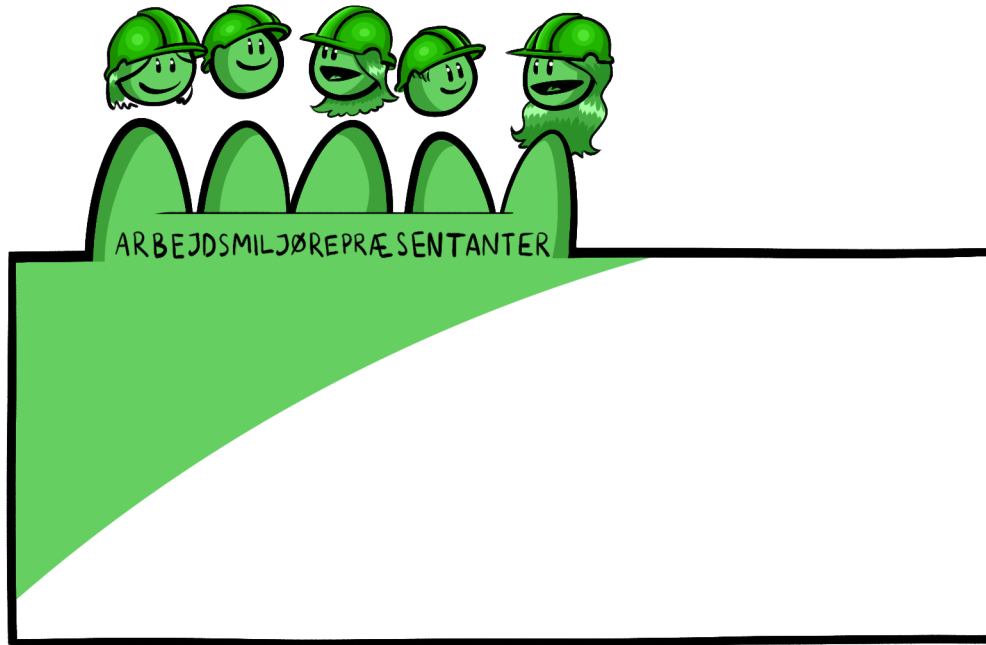


# 3 Valggrupper i MED-systemet

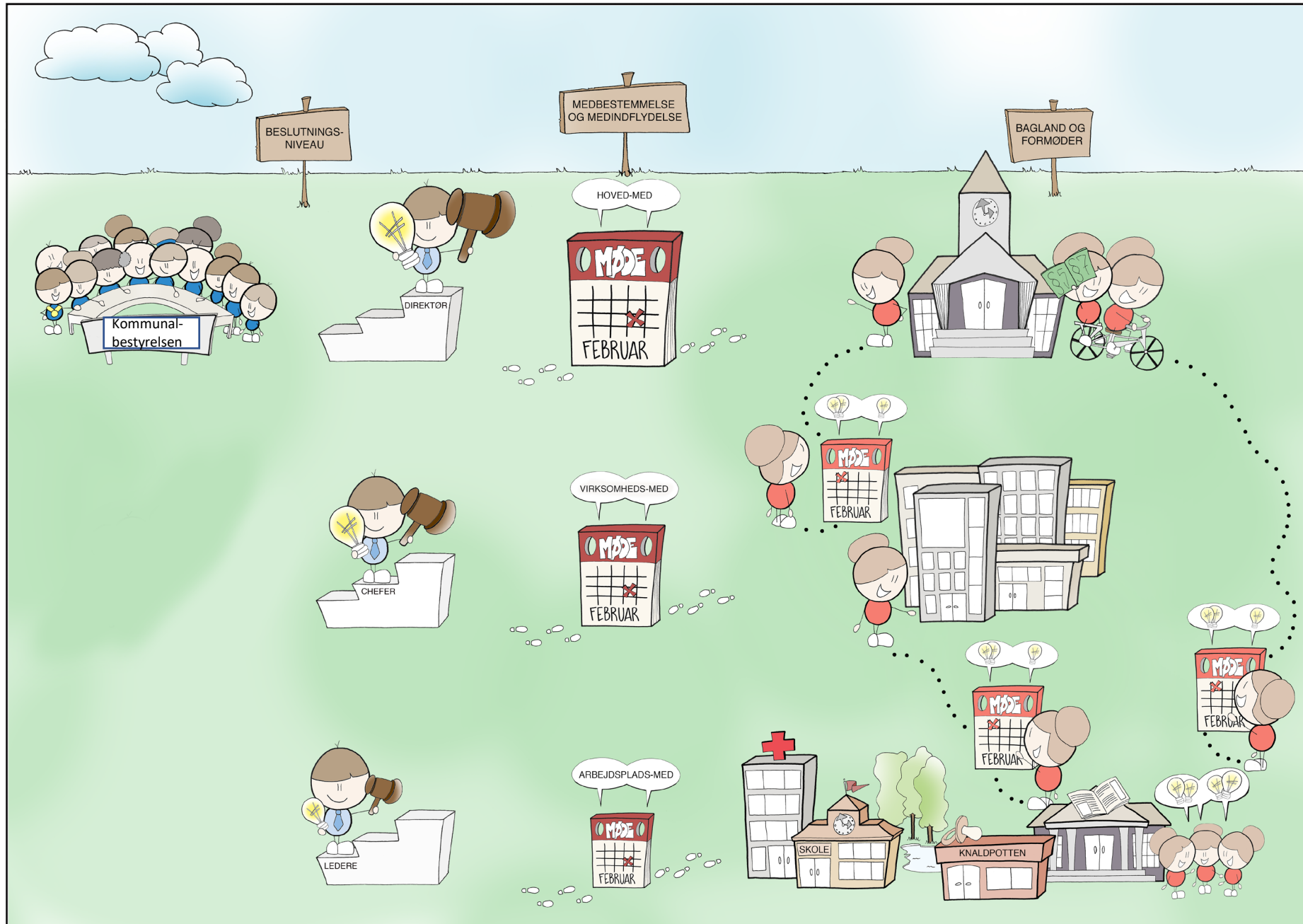


- Alle medarbejdere har en repræsentant i MED-udvalget
- Alle medarbejdere er repræsenteret hele vejen op i MED-systemet
- Medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet repræsenterer medarbejderne og deres synspunkter og forslag.
- Valggrupperne skal sammen eller hver for sig holde kontakt til deres bagland.
- Man repræsenterer i MED alle personalegrupper fra sin egen valggruppe

# Og så er der arbejdsmiljørepræsentanterne



Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer alle medarbejdere - og de er valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter

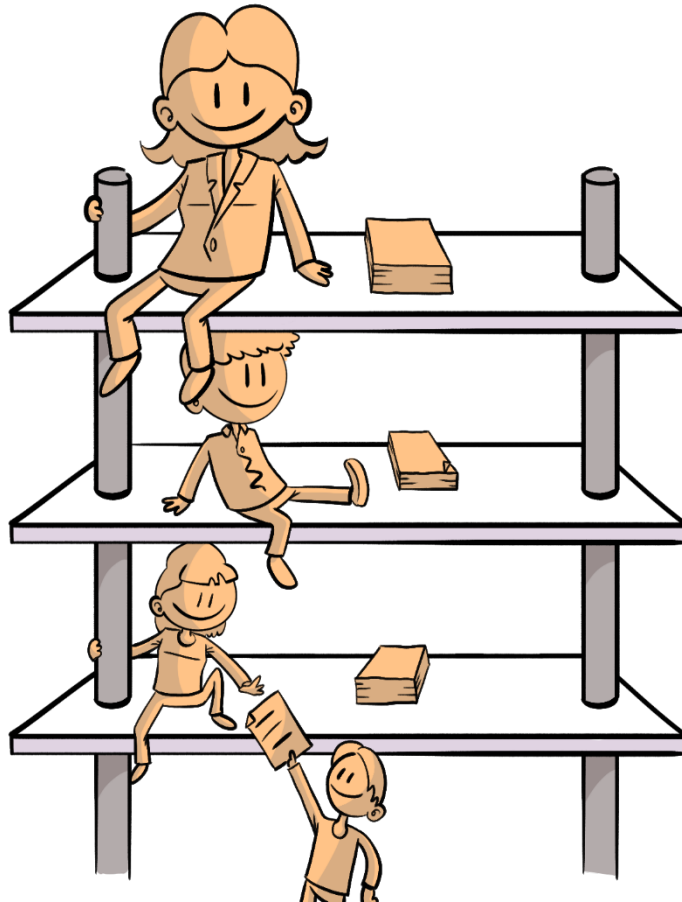


**MED**samarbejdet



# Ledelsens kompetence – Det rette niveau (§5)

STYRELSESLOVEN



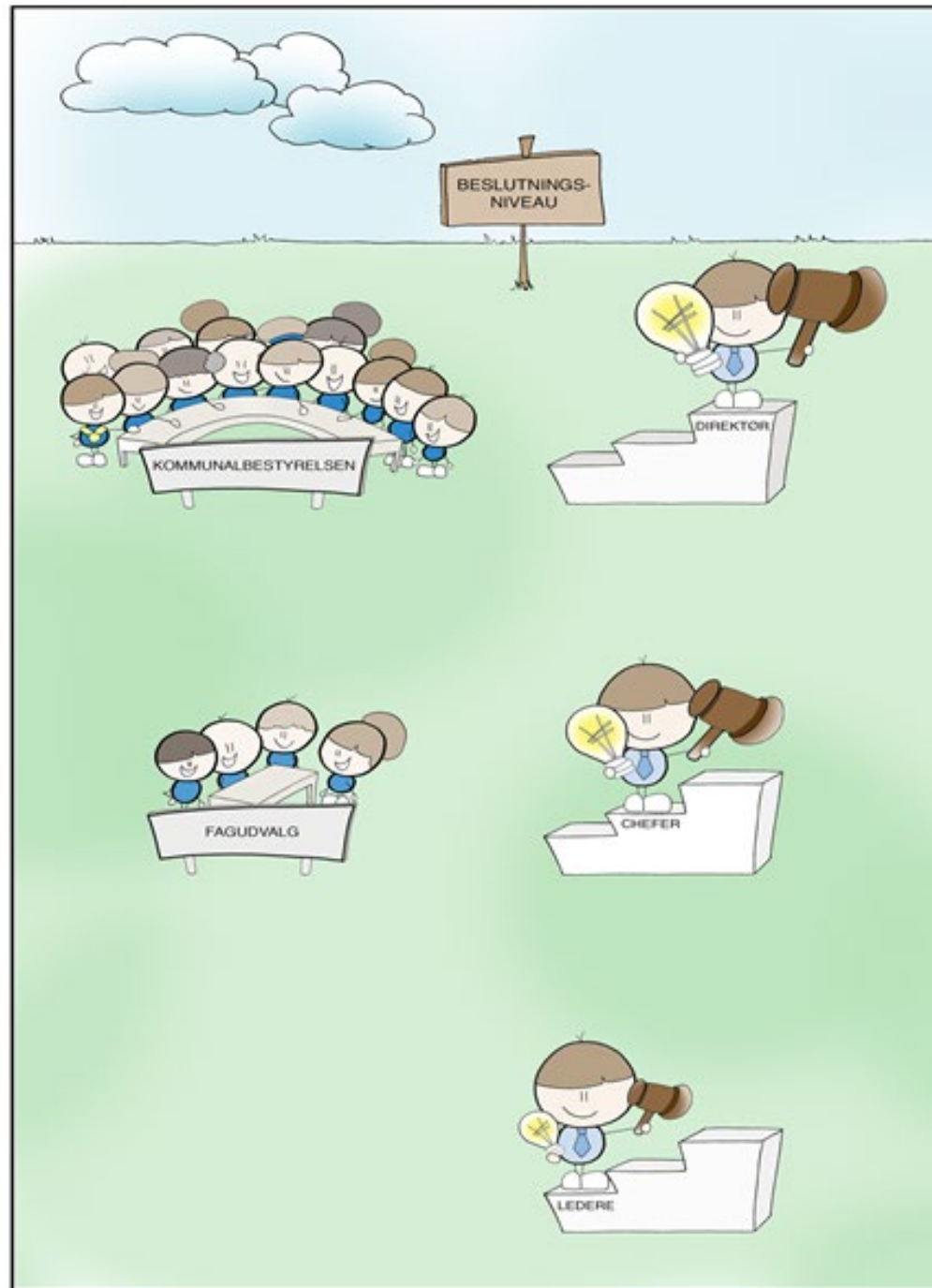
Ledelsesret i henhold til Styrelsesloven:  
**Kommunalbestyrelsen** vælger en formand til at varetage den øverste daglige ledelse af kommunens administration  
**Formanden (borgmesteren)** er daglig administrativ leder  
**Kommunaldirektøren** er højre hånd til borgmesteren og hjælper med at udføre borgmesterens administrative opgaver

# Opgave

- Et plejehjem i kommunen påtænkes lukket af administrationen pga. dårlig økonomi i kommunen.

På hvilket niveau i MED skal dette drøftes?





## Daglig ledelse



## Principielle ændringer i daglig ledelse





# Hvordan opfylder ledelsen sin informationspligt?

Ved at informere og lægge op til drøftelse

- med det rigtige MED-udvalg
- på et så tidligt tidspunkt,
- på en sådan måde og
- i en sådan form...

... at det giver medarbejderne i det pågældende MED-udvalg

gode muligheder for

- en grundig drøftelse og for
- at deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger

# Information og drøftelse

§ 7 stk. 4 a, b og c

- Hvor alvorligt er det

Ændring af principperne for tildeling af åbne/lukke vagter

Vi skal have ny afdelingsstruktur

Der skal spares 5 % på skoleområdet

Materielgården skal udliciteres

- Hvor meget tid tager det

*Skal være på rette niveau!*

# § 21 – brud på ledelsens informationspligt

- Træk beslutningen tilbage...



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

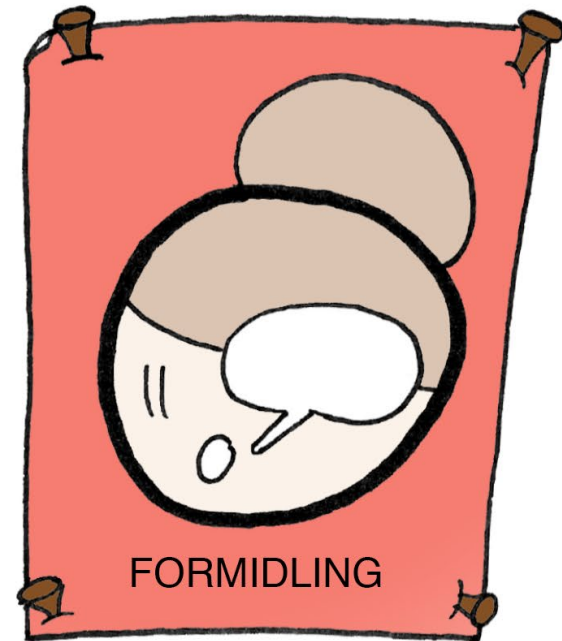
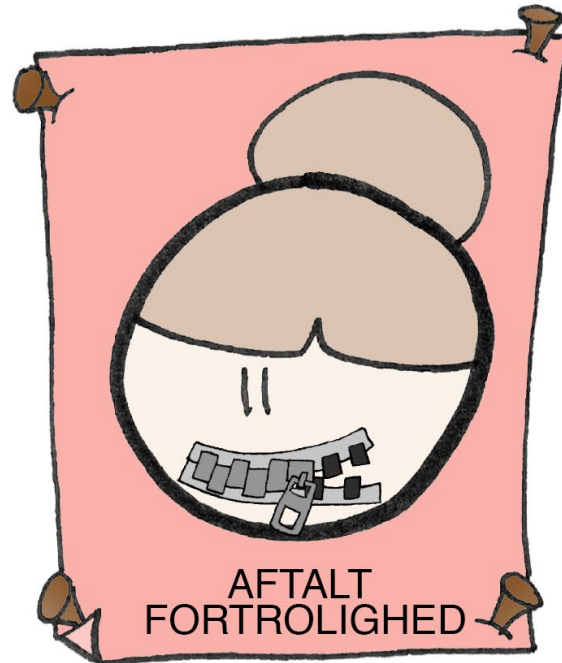
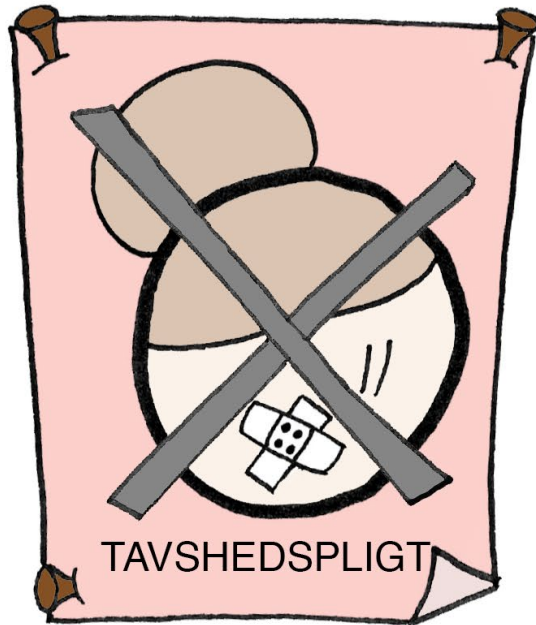
- Hvis en af parterne ikke overholder sin informationsforpligtelse, kan den anden part skriftligt bede om at den overholdes. Herefter er der en måned til at efterkomme anmodningen.
- Sker det ikke inden for en måned, kan sagen efter behandling i hovedudvalget indbringes for de centrale parter af hovedudvalget/den 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.



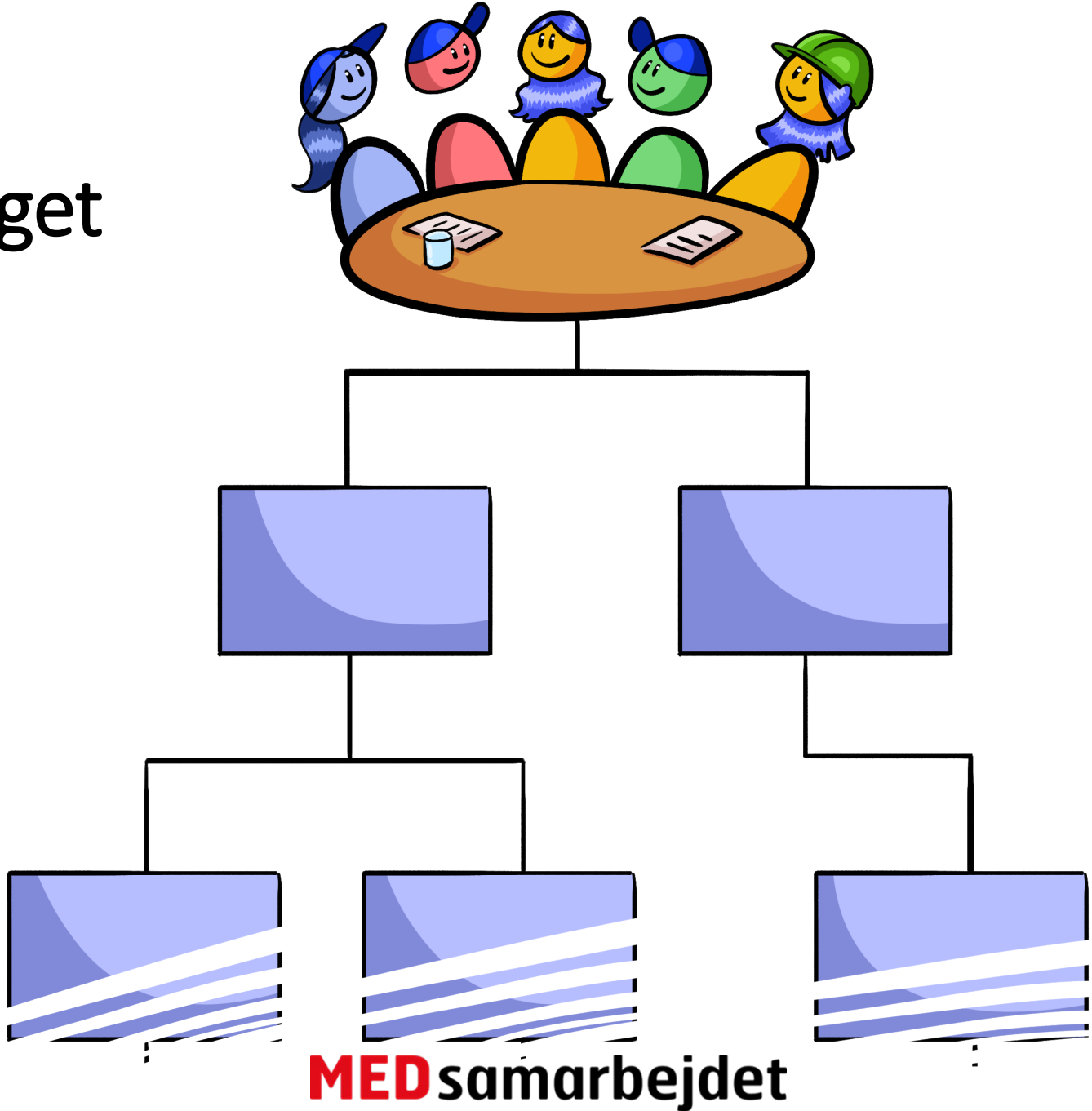
# Retningslinjer, der er 3 slags

- Procedureretningslinjer  
Tillæg til den lokale MED-aftale om proces - § 8, stk. 3
- Skal – retningslinjer  
Man skal lave retningslinjer - særligt om trivsel og sundhed  
Bilag 2 og 3 til MED-rammeaftalen
- Kan – retningslinjer  
Hvis vi kan blive enige - §8, stk. 1

# Tavshedspligt?



MED-  
hovedudvalget  
§ 9



# MED § 9 – Hovedudvalget

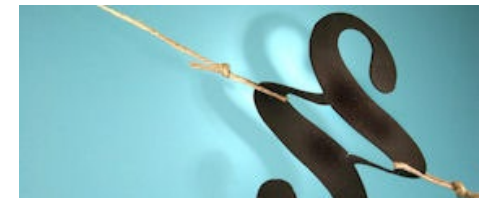
Hovedudvalget er direktionen for MED-systemet og skal bl.a.:

- Fortolke lokale retningslinjer
- Fortolke den lokale MED-aftale
- Tilpasse MED-strukturen
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål 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.

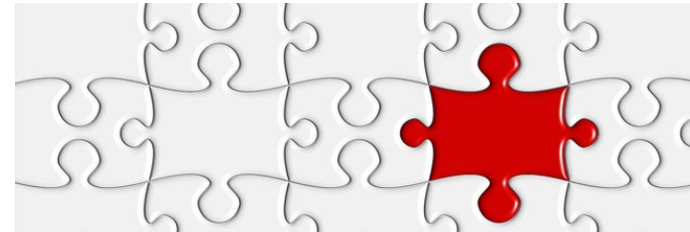


# Hovedudvalgets opgaver – tilpasning af MED-strukturen (1)

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 arbejdsmiljø-arbejdet, 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



Hovedudvalget beslutter hvem der skal varetage den lokale MED-uddannelse

Udgangspunkt: PUF-uddannelsen og PUF-undervisere

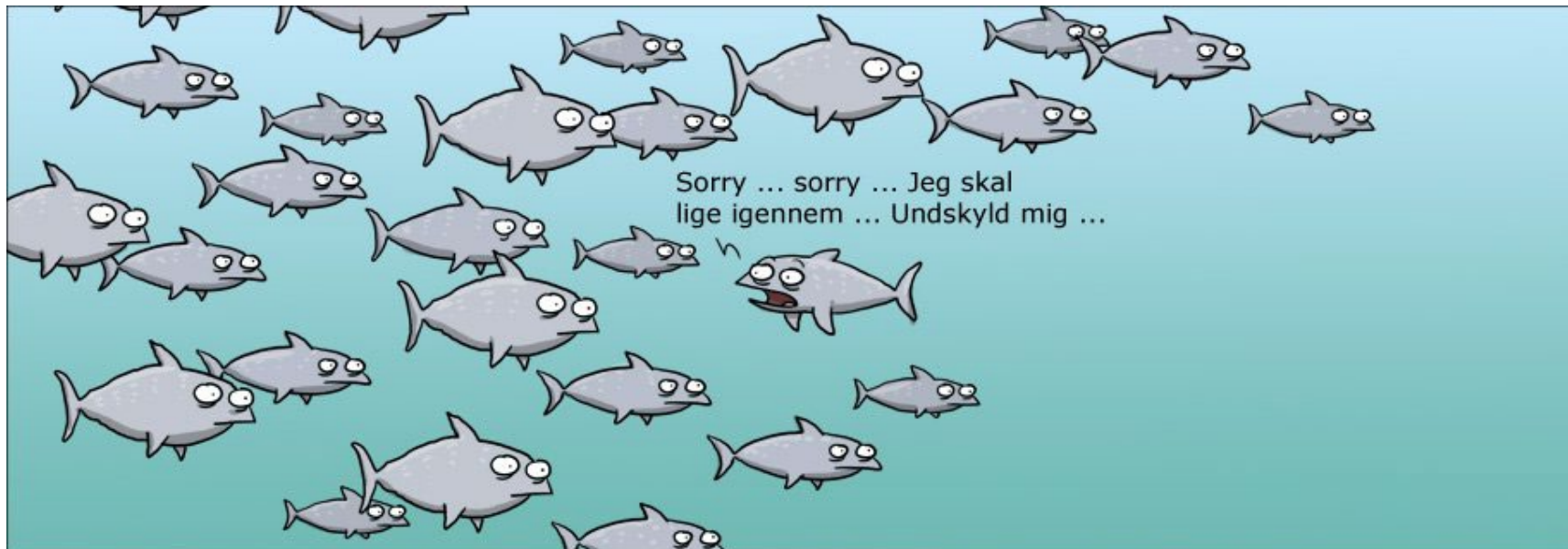
Hvis der er enighed i hovedudvalget, kan en kommune:

- selv udvikle en tilsvarende uddannelse
- anvende egne undervisere

Principper for anvendelse af klippekortdage fastlægges i hovedudvalget

*(rammeaftalens § 9, stk. 2 og uddannelsesprotokollatet)*

# På rette vej?



Tak for denne gang!



**MED**samarbejdet