

Hvis I vil ændre i MED-aftalen

**Sådan kan I ændre struktur, organisering og indhold i
kommunens MED-aftale for at styrke og udvikle samarbejdet.
En guide til hovedudvalgets medlemmer.**

Indholdsfortegnelse

Indledning: Hvis I vil ændre i MED-aftalen	Side 3
1. Ændringer i MED-strukturen	Side 4
2. Ændringer i indholdet af MED-samarbejdet	Side 6
3. Rammer og muligheder i det lokale samarbejde	Side 7
Rette niveau: Hvor skal en sag behandles i MED?	Side 8
Hvem og hvor mange består MED-udvalgene af?	Side 9
Hvad med arbejdsmiljøet og MED-organisationen?	Side 10
4. Fire eksempler på MED-struktur	Side 11
Eksempel 1: MED-struktur med 2 niveauer	Side 12
Eksempel 2: MED-struktur med 3 niveauer og variation på tværs	Side 13
Eksempel 3: MED-struktur med 4 niveauer	Side 14
Eksempel 4: MED-struktur med 5 niveauer	Side 15

Baggrund og formål

Dette hæfte er udarbejdet som inspiration til medlemmer i hovedudvalgene i kommunerne. Det sker som en opfølgning på KL og Forhandlingsfællesskabets projekt om den danske model i kommunerne i perioden 2015-2017. Hæftet er udarbejdet af parterne i fællesskab.

Formålet med pjecen er at gøre det tydeligt, hvilke muligheder hovedudvalget har for at arbejde med kommunens MED-aftale. Det kan være at tilpasse MED-strukturen eller at ændre på de indholdsmæssige rammer i samarbejdet.

Hvis I vil ændre i MED-aftalen

KL og Forhandlingsfællesskabet, 2020
Tekst og redaktion: Tune Nyborg, Periskop
Layout og grafik: Pernille Granath

1. udgave - august 2020



Bemærk: Dette hæfte er en guide, som gennemgår de aftaler, som sætter rammen for MED-samarbejdet. Hæftet kan ikke bruges som grundlag for at afklare fortolkningssager eller brud i medfør af MED-rammeaftalen eller i det fagretlige system.

Hent denne pjece på www.forhandlingsfaellesskabet.dk,
www.kl.dk og www.vpt.dk

Hvis I vil ændre i MED-aftalen

Kommunens hovedudvalg har mulighed for at ændre og tilpasse samarbejdet i hele jeres MED-organisation. I dette hæfte kan I læse, hvordan og inden for hvilke rammer I kan ændre både MED-strukturen og indholdet i MED-samarbejdet.

MED-rammeaftalen sætter rammen

Kommunens MED-aftale er indgået inden for de rammer, som den overordnede MED-rammeaftale sætter. Bestemmelser, der er indgået ved de centrale overenskomstforhandlinger, gælder også i det lokale MED-system, selvom de ikke er indskrevet i jeres MED-aftale. Dem kan I derfor ikke ændre på lokalt.

Hvorfor ændre i MED-samarbejdet?

I kan aftale at ændre **MED-strukturen**, hvis der fx sker ændringer i kommunens organisation og ledelsesstruktur. I kan ændre **indholdet** i MED-samarbejdet, fx når det kan styrke samarbejdet eller indsatsen for et godt arbejdsmiljø.

Inden I ændrer MED-aftalen, bør I sikre jer, at I er enige om, hvad jeres samarbejde i MED skal understøtte, og hvad I gerne vil opnå med ændringerne.

- Hvad ønsker I at opnå eller forbedre med den planlagte ændring? Er der noget, I særligt ønsker at fremme?
- Er de ændrede rammer tilstrækkelige til at nå målet?
- Er der andre ting i samarbejdet, som kan hjælpe jer til at nå de forbedringer, I ønsker at opnå?

Det gode MED-samarbejde

MED-samarbejdet bidrager til gode løsninger på de udfordringer, de kommunale arbejdspladser og de kommunalt

ansatte står overfor. MED-samarbejdet bygger på drøftelser, hvor medarbejdernes synspunkter og forslag efterfølgende indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger. Samtidig bidrager det også til at skabe attraktive kommunale arbejdspladser.

Til gavn for hele arbejdspladsen

Formålet med MED-samarbejdet er, at ledelse og medarbejdere arbejder sammen om at sikre en høj kvalitet i den måde, man løser kerneopgaverne på, kvalificere ledelsens beslutninger gennem drøftelser og at skabe gode arbejdsvilkår. Derfor er der al mulig grund til at sikre et velfungerende MED-system.

Men et godt system er samtidigt et fleksibelt system. Det betyder, at det løbende skal justeres og tilpasses. I dette hæfte kan I få viden og inspiration til, hvordan det kan gøres.

Rigtig god læselyst!

Organisering og form for samarbejdet i MED

I den lokale MED-aftale kan I have aftalt mange former og betegnelser for både det faste, løbende samarbejde og for evt. ad-hoc-samarbejde i kommunens MED. I kan bruge betegnelser som MED-udvalg, personalemøder med MED-status, arbejdsmiljøgruppe, ad-hoc-udvalg, MED-dialogmøder eller andet.

MED-rammeaftalen har nemlig ikke krav om, at I skal organisere samarbejdet på en bestemt måde. Uanset hvilken form der aftales, vil der gælde de samme regler og rammer for medindflydelsen og medbestemmelsen i det enkelte "udvalg". I dette hæfte bruger vi for nemheds skyld begrebet MED-udvalg.

'Sager' i MED-samarbejdet

I dette hæfte bruger vi for nemheds skyld betegnelsen 'sager' om alt, hvad der findes på dagsordenen i et MED-udvalg - både konkrete sager, strategiske drøftelser, emner, undersøgelser osv.

1. Ændringer i MED-strukturen

MED-strukturen skal afspejle kommunens ledelsesstruktur, men det kan ske på flere forskellige måder. Hovedudvalget kan aftale at ændre strukturen af MED-samarbejdet, fx hvis der sker ændringer i kommunens organisation eller ledelsesstruktur. Hvis parterne i hovedudvalget ikke kan blive enige, kan I få rådgivning hos de centrale parter.

MED-strukturen i kommunen skal afspejle kommunens ledelsesstruktur. Det betyder, at der, hvor der er en leder med en selvstændig ledelsesret, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Det sker i et MED-udvalg.

Flere muligheder for struktur

Det betyder dog ikke nødvendigvis, at der skal være et MED-udvalg alle de steder, hvor der er en ledelseskompetence, eller at alle ledere med ledelseskompetence skal sidde i et MED-udvalg.

Det vil sige, at når en leder, der ikke sidder i MED, står overfor at træffe beslutninger, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold skal han eller hun, forinden beslutningen træffes, sørge for, at der informeres og drøftes herom i MED-udvalget på rette niveau (se afsnit side 8).



Hvem repræsenterer hvem?

Hvis I ændrer på MED-strukturen, skal I være opmærksomme på, at det kan have betydning for, hvem medarbejderrepræsentanterne så repræsenterer - hvem der er deres 'bagland'.

På nederste MED-niveau (de lokale MED-udvalg) er det medarbejderne, som er "bagland" for medarbejderrepræsentanterne. På øvrige MED-niveauer vil baglandet være medarbejderrepræsentanterne på det underliggende MED-niveau.

Krav om enighed i hovedudvalget

En tilpasning af MED-strukturen kan kun ske, når der er enighed i hovedudvalget om de ønskede ændringer. Når der er enighed i hovedudvalget, ændres MED-aftalen som følge heraf.

- Hvis hovedudvalget **ikke** kan blive enige om, hvordan MED-strukturen skal tilpasses, kan hovedudvalget få rådgivning af de centrale parter (KL og Forhandlingsfællesskabet) eller nedsætte et forhandlingsorgan.
- Hovedudvalget kan også få rådgivning af de centrale parter, hvis der er usikkerhed om, hvorvidt hovedudvalget har kompetence til at foretage de ønskede tilpasninger.

Variation på tværs

Der kan godt være forskellige MED-strukturer på tværs af kommunen. Der kan fx aftales én MED-struktur i Teknik- og Miljøforvaltningen og en anden for Børn- og Ungeforvaltningen. Det kan være fornuftigt, hvis ledelsesstrukturen eller antallet af sager er forskelligt i de to forvaltninger.

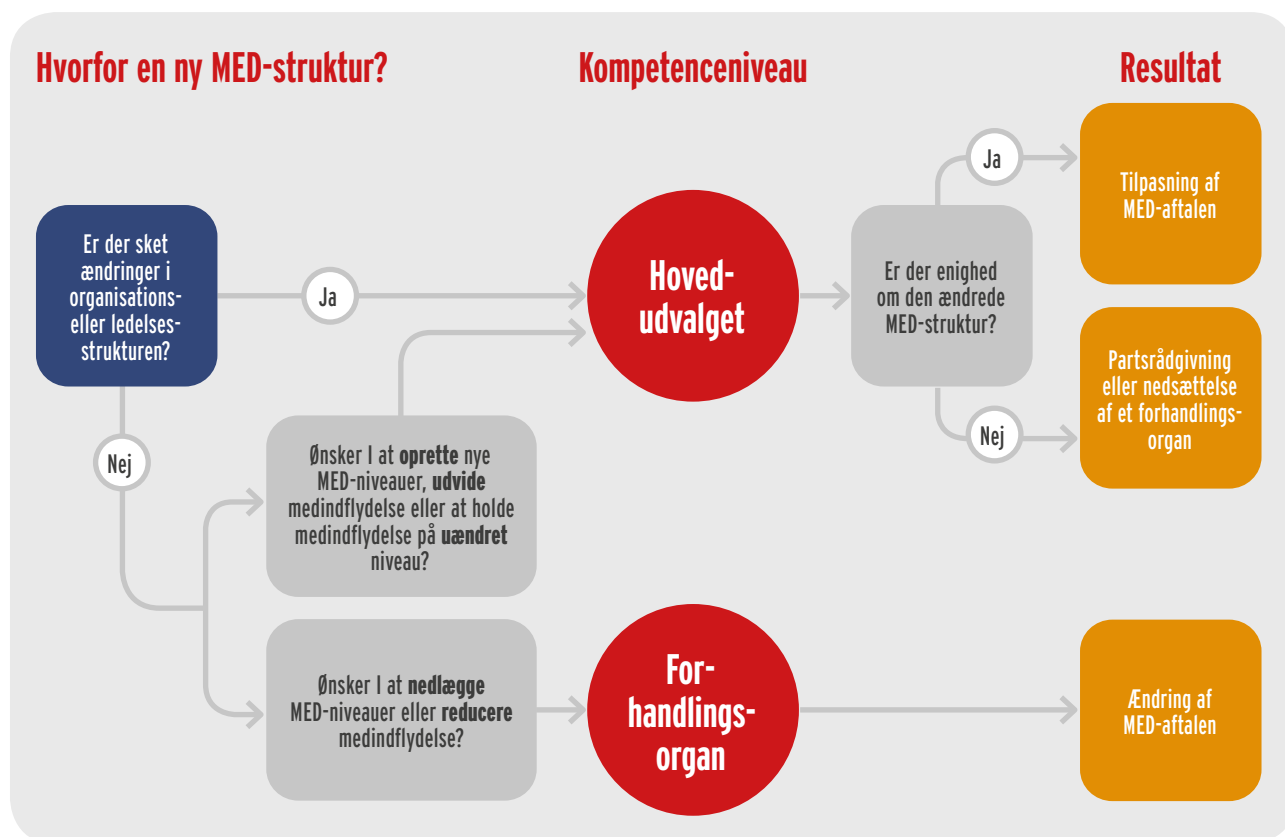
Samme antal sager uanset struktur

Antallet af sager i MED afhænger af, hvor mange beslutninger af betydning for medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som ledelsen eller politikerne skal træffe. Ikke af, hvilken MED-struktur der er aftalt.

Antallet af MED-niveauer har altså ingen betydning for det samlede antal sager i kommunens MED-system.

På side 11-15 kan I se fire eksempler på, hvordan MED-strukturen kan matche ledelsesstrukturen på forskellige måder.

Hvis I vil ændre MED-strukturen



Ændring i organisations- og/eller ledelsesstrukturen

Hvis der er sket **ændringer** i organisations- og/eller ledelsesstrukturen, kan det være en anledning til at ændre i MED-strukturen. Hvis det er tilfældet, indgår hovedudvalget aftale om, hvordan MED-strukturen tilpasses, så den afspejler kommunens ledelsesstruktur.

- I den situation kan hovedudvalget både aftale at **oprette eller nedlægge** niveauer og/eller udvalg i kommunens eksisterende MED-struktur samt at **øge eller reducere** adgangen til medindflydelse og medbestemmelse.

Ingen ændringer i organisations- og/eller ledelsesstrukturen

Selvom der **ikke** er sket ændringer i kommunens organisations- eller ledelsesstruktur, kan hovedudvalget alligevel ønske at tilpasse MED-strukturen. Det kan fx være efter en evaluering af MED-aftalen.

- I den situation kan hovedudvalget indgå aftale om at **oprette** niveauer og udvalg, at **øge** medindflydelsen og medbestemmelsen eller lave ændringer, hvor adgangen

til medindflydelse og medbestemmelse holdes på et **uændret** niveau.

Hovedudvalget kan derimod **ikke** aftale at **reducere** medindflydelsen og medbestemmelsen, hvis der ikke er sket ændringer i organisations- eller ledelsesstrukturen. Det kræver nedsættelse af et forhandlingsorgan.

Læs mere om forhandlingsorganet side 10.

Midlertidige MED-udvalg

En ændring i MED-strukturen kan også handle om at oprette et midlertidigt MED-udvalg fx på tværs af fagområder eller forvaltninger i forbindelse med implementeringen af en reform. Hovedudvalget kan også nedsætte et midlertidigt MED-udvalg i forbindelse med fx en større organisationsændring. Udvalget kan have fokus på at implementere den nye struktur indtil organisationsændringen er gennemført, og den nye permanente MED-struktur er etableret.

Det er vigtigt, at det er tydeligt hvilken kompetence det midlertidige MED-udvalg har og dermed hvornår det midlertidige MED-udvalg vil være 'rette niveau' for information og drøftelse i MED.

2. Ændringer i indholdet af MED-samarbejdet

Hovedudvalget har mulighed for at ændre på indholdet af MED-samarbejdet ved at ændre kommunens MED-aftale. Det kan fx være for at styrke samarbejdet eller indsatsen for et bedre arbejdsmiljø.

Hvis et hovedudvalg ønsker at ændre eller tilpasse indhold i MED-samarbejdet, der ikke vedrører MED-strukturen, har hovedudvalget også mulighed for at ændre på kommunens MED-aftale. Det kan være et ønske om at ændre det lokalt aftalte formål eller de værdier, der lokalt er lagt til grund for samarbejdet i kommunens MED. Vær dog særligt opmærksom på kravene om indhold vedr. arbejdsmiljø.

Hvis det, der ønskes ændret i MED-aftalen, vedrører pligt til andet og mere end det, der følger af MED-rammeaftalens §§ 6-9, så vil der dog skulle nedsættes et forhandlingsorgan. Det kan fx være tilfældet, hvis hovedudvalget ønsker at aftale, at der skal være pligt til at indgå yderligere procedureretningslinjer end de tre obligatoriske i MED-rammeaftalen.

Læs mere om forhandlingsorganet på side 10.



MED-rammeaftalens § 6-9

- § 6. Medindflydelse og medbestemmelse.
- § 7. Information og drøftelse, herunder ledelsens særlige forpligtelse hertil.
- § 8. Retningslinjer, herunder procedureretningslinjer.
- § 9. Hovedudvalgets rolle og opgaver.

Hent inspiration

Hvis I vil hente inspiration fra andre kommuners MED-aftaler, så gå ind på www.vpt.dk, hvor kommunernes MED-aftaler kan findes på MED-Danmarkskortet.

3. Rammer og muligheder i det lokale samarbejde

Hvis hovedudvalget ønsker at ændre i kommunens MED-aftale, så skal det ske inden for de rammer, som er aftalt. Læs her om 'rette niveau', om sammensætningen af MED-udvalgene og om arbejdsmiljøet og MED-organisationen.

MED står for medindflydelse og medbestemmelse, og formålet med MED-samarbejdet er netop at sikre, at ledelsens beslutninger træffes efter forudgående information og drøftelse med repræsentanter for medarbejderne.

Den overordnede MED-rammeaftale mellem KL og Forhandlingsfællesskabet sætter rammen for de lokale MED-aftaler, som er indgået i alle landets kommuner. De kommunale MED-aftaler beskriver strukturen og indholdet i det lokale samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Ansaret ligger i hovedudvalget

I de situationer, hvor hovedudvalget har kompetencen til at ændre på rammerne for MED-samarbejdet, kan kompetencen ikke delegeres til andre MED-udvalg. Men I kan hente input og forslag fra hele MED-organisationen.

Fælles partsrådgivning

KL og Forhandlingsfællesskabet kan bistå med fælles partsrådgivning til hovedudvalget vedr. fortolkning, vejledning og mægling. Den fælles partsrådgivning kan fx ske i form af et møde med hovedudvalget. Fælles partsrådgivning forudsætter enighed i hovedudvalget.

Henvendelse om fælles partsrådgivning kan ske til Forhandlingsfællesskabet og KL på hhv. kl@kl.dk og post@forhandlingsfaellesskabet.dk.

Hvordan ændrer hovedudvalget teksten i MED-aftalen?

Hvis hovedudvalget bliver enige om at tilpasse kommunens MED-aftale, skal hovedudvalget indgå en aftale om, hvilke tilpasninger der skal foretages, og aftalen skal underskrives.

Herefter revideres kommunens MED-aftale i overensstemmelse som aftalt, og det angives, at MED-aftalen er ændret af hovedudvalget ved aftale af (dato).

Det skrives under af hovedudvalget medlemmer neden under forhandlingsorganets underskrifter.

Hovedudvalget skal herefter indsende en kopi af den ændrede MED-aftale til både Forhandlingsfællesskabet og KL på hhv. kl@kl.dk og post@forhandlingsfaellesskabet.dk.

Rette niveau: Hvor skal en sag behandles i MED?

Hvis I ønsker at ændre jeres MED-aftale i form af at oprette eller nedlægge MED-udvalg, så vil det have betydning for, hvad der er **rette niveau** for information og drøftelse af sager.

Hvem træffer beslutningen?

Rette niveau er det MED-udvalg, der afspejler det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes, eller hvor der indstilles til politisk beslutning. Medindflydelse og medbestemmelse skal nemlig altid ske inden for rammerne af en leders kompetenceområde. Det kan I ikke ændre på.

Det rette niveau defineres altså ud fra, hvem der **træffer** en beslutning - ikke ud fra, hvem der bliver **berørt** af den.

Hvis I er i tvivl om, hvor en sag skal behandles, kan I derfor spørge, hvem kan træffe en **beslutning** i den pågældende sag, eller hvem kan **indstille** til politisk beslutning? Svaret angiver, hvor i MED-systemet en sag skal behandles.

På side 11-15 kan I se fire eksempler på, hvordan MED-strukturen kan tilpasses ledelsesstrukturen på forskellige måder.

Sager skal ind på rette niveau

En leder kan stå over for at skulle træffe beslutning i en sag, som skal behandles i MED, men hvor der ikke findes et MED-udvalg på lederens eget ledelsesniveau. I det tilfælde vil rette niveau for behandlingen af sagen være på det MED-niveau, der ligger umiddelbart over det niveau, hvor lederen er placeret.

Man kan ikke sende sager i MED til behandling på et lavere niveau end der, hvor lederen har kompetence til at træffe beslutningen.

Eksempel: Lukning af en institution

Hvis kommunalbestyrelsen skal tage stilling til lukning af en institution, vil det typisk ske efter indstilling fra kommunaldirektøren. Derfor skal sagen behandles i hovedudvalget, hvor kommunaldirektøren sidder, inden indstillingen sendes til politisk beslutning.

Medarbejderne, der bliver berørt af beslutningen, får medindflydelse via medarbejderrepræsentanterne i det MED-udvalg, hvor sagen skal behandles på rette niveau. I dette tilfælde altså i hovedudvalget.

Men det kan godt være aftalt i MED-aftalen eller i en procedureretningslinje, at man fx i forbindelse med institutionslukninger udover rette niveau også behandler sagen i det MED-udvalg, hvor man bliver berørt af beslutningen.

Tjek jeres MED-aftale og procedureretningslinjer for at se, hvad I har aftalt lokalt.

Hvem og hvor mange består MED-udvalgene af?

MED-rammeaftalen stiller ikke konkrete krav til, hvor mange medlemmer, der skal være i de forskellige MED-udvalg. Den siger blot, at udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Det fremgår af kommunens MED-aftale, hvor mange pladser der er i de enkelte udvalg på hhv. leder- og medarbejderside på de enkelte MED-niveauer. I nogle aftaler har man valgt alene at fastlægge et interval for antallet af repræsentanter.

Vær opmærksomme på, at når I ændrer på MED-strukturen kan det have betydning for, hvor mange udvalg og repræsentanter, der skal være i den nye struktur.

Ledelsens og medarbejdernes repræsentanter

Ledelses- og medarbejdersiden afgør selv deres repræsentation i det enkelte udvalg.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne. Medarbejdernes repræsentation i udvalgene skal afspejle personalets sammensætning, være så repræsentativt som muligt og som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området, FTF-området og Akademikerne¹.

Specielt om arbejdsmiljørepræsentanter

I MED-udvalg skal der være plads til mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant og mindst én udpeget arbejdsleder (en leder, som sidder i en arbejdsmiljøgruppe).

Det skal fremgå af MED-aftalen, hvor mange arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der er i de enkelte udvalg, og hvilke underliggende udvalg de repræsenterer.

Arbejdsmiljørepræsentanterne repræsenterer hele arbejdspladsen. Når der skal sammensættes et MED-udvalg, så indgår arbejdsmiljørepræsentanterne derfor ikke i fordelingen af medarbejderrepræsentanter på hovedorganisationsområder.

Læs mere om arbejdsmiljøarbejdet og MED på næste side.

Tillidsrepræsentanter og kommunens MED-aftale

Aftaler vedr. tillidsrepræsentanternes forhold fx om løn og TR-strukturen, er ikke en del af kommunens MED-aftale.

MED-rammeaftalen har ganske vist en række bestemmelser om tillidsrepræsentanter, men de kan kun ændres i en forhandling mellem kommunen og den enkelte forhandlingsberettigede organisation.

Forhandlingsorganet og hovedudvalget har ikke kompetence til at aftale ændringer af TR-bestemmelserne. Derfor giver det ikke mening at gøre dem til en del af kommunens MED-aftale.

Selvejende institutioner med i MED-organisationen

Selvejende institutioner, der er omfattet af kommunens MED-aftale, skal have minimum én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant repræsenteret i et overliggende MED-niveau. Det følger af arbejdsmiljølovens krav til organiseringen.

¹ Fusionen mellem LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH, har ikke ændret på hovedorganisationsområderne.

Hvad med arbejdsmiljøet og MED-organisationen?

I MED-rammeaftalen mellem KL og Forhandlingsfællesskabet er det aftalt, at arbejdsmiljøarbejdet indgår som en del af MED-samarbejdet. I alle kommuners MED-aftaler er det aftalt, hvordan arbejdsmiljøarbejdet organiseres i kommunen. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet vil kunne ændres på samme vis som ændring af MED-strukturen, se side 5.

Det er aftalt i kommunens MED-aftale, hvordan de operationelle og de strategiske opgaver i forhold til arbejdsmiljøet er fordelt på de enkelte MED-niveauer. De operationelle opgaver vil ofte blive varetaget af arbejdsmiljøgrupperne. De strategiske opgaver vil ofte være fordelt mellem hovedudvalget og de øvrige MED-niveauer.

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, skal hovedudvalget vurdere det forgangne års indsatser og lægge en plan for det kommende års særlige indsatser for arbejdsmiljøet.

Hovedudvalget kan i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse overveje, om fordelingen af arbejdsmiljøopgaverne mellem de forskellige niveauer bidrager til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen, eller om den kan

styrkes yderligere. Er det fx tydeligt, hvilke udvalg der har de forskellige opgaver, og giver opgavernes indhold mening ift. det MED-niveau, de er placeret på?

Hovedudvalget skal også vurdere, om de indsatser, udvalget sætter i gang, afspejler de faktiske problemer i arbejdsmiljøet, og om indsatserne virker ude på de enkelte arbejdspladser, eller om der skal iværksættes andre tiltag.

Skal styrke arbejdsmiljøet

I hovedudvalget har I mulighed for at ændre og tilpasse organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i kommunens MED-aftale. I kan fx øge antallet af arbejdsmiljøgrupper, hvis en stærkere organisation medvirker til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

De indsatser eller ændringer i organisationen, som I beslutter i hovedudvalget, skal sigte mod at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. De må ikke medføre, at niveauer bliver nedlagt, eller at medindflydelse og medbestemmelse bliver reduceret, med mindre det sker for at afspejle en ændring af kommunens organisations- eller ledelsesstruktur. Få yderligere vejledning i bilag 10-12 til MED-rammeaftalen.

Hvornår skal der nedsættes et forhandlingsorgan?

Hvis I vil ændre i MED-aftalen, kan det som beskrevet i dette hæfte aftales i hovedudvalget. I andre tilfælde skal der nedsættes et forhandlingsorgan, som kan forhandle sig frem til en ny MED-aftale. Forhandlingsorganet består af repræsentanter for ledelsen og for de lokale forhandlingsberettigede organisationer. Ledelsen på den ene side og de forhandlingsberettigede organisationer på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet. De forhandlingsberettigede organisationer kan udpege såvel lokale medarbejderrepræsentanter som repræsentanter fra organisationerne til at være organisationernes repræsentanter i forhandlingsorganet. Der skal nedsættes et forhandlingsorgan:

- Når hovedudvalget er enige om det, fx hvis udvalget ikke kan blive enige om en ændring af MED-aftalen.
- Hvis I ønsker at nedlægge MED-niveauer, fjerne eller reducere medindflydelse og medbestemmelse, uden at det skyldes ændringer i kommunens organisation eller ledelsesstruktur.
- Hvis I ønsker at ændre eller tilføje bestemmelser i jeres MED-aftale om pligt til andet og mere, end det der følger

af MED-rammeaftalens § 6-9. Det kan fx være, hvis I ønsker at aftale, at der skal være pligt til at indgå yderligere procedureretningslinjer end de tre obligatoriske i MED-rammeaftalen.

→ Når MED-aftalen er opsagt.

BEMÆRK: Når et forhandlingsorgan har indgået en ny MED-aftale, nedlægges forhandlingsorganet. Det er herefter hovedudvalget, der har ansvaret for MED-aftalen og fortolkningen af den.

Kontaktoplysninger

Hvis I skal nedsætte et forhandlingsorgan, skal I rette henvendelse til:

- LO-området: udpegning@lo-valggruppen.dk
- FTF-området: FTF-valggruppen@fho.dk
- Akademikerne: ac@ac.dk

Hovedorganisationerne giver herefter tilbagemelding på, hvem der repræsenterer organisationerne i forhandlingsorganet. Ledelsen afgør selv sin repræsentation i forhandlingsorganet.

4. Fire eksempler på MED-struktur

På de følgende sider kan I se fire eksempler på, hvordan man i den enkelte kommune kan matche en MED-struktur med en ledelsesstruktur. Se også, hvilken betydning forskellige strukturer kan have for, hvor i MED-systemet sagerne skal behandles.

De fire eksempler vil have forskellige konsekvenser for bl.a. antallet af sager på de enkelte MED-udvalgs dagsordener og for hvem og hvor mange, der er bagland for MED-udvalgets repræsentanter.

Antallet af emner på en dagsorden i MED vil afhænge af omfanget af ledelsens kompetenceområde - som definerer hvilke emner, der skal behandles i det pågældende udvalg.

Hvis en leder ikke har en kompetence i en given sag, så hører sagen heller ikke hjemme i det udvalg, hvor lederen sidder. Sagen skal i stedet drøftes i det MED-udvalg, hvor der sidder en leder med kompetence til at beslutte eller indstille i den givne sag.

I forhold til bagland, så vil medarbejderrepræsentanternes bagland være defineret af, hvordan ledelsesstrukturen er spejlet i MED-strukturen og dermed hvor mange ledelsesniveauer og områder, der omfattes af et MED-udvalgs arbejde.

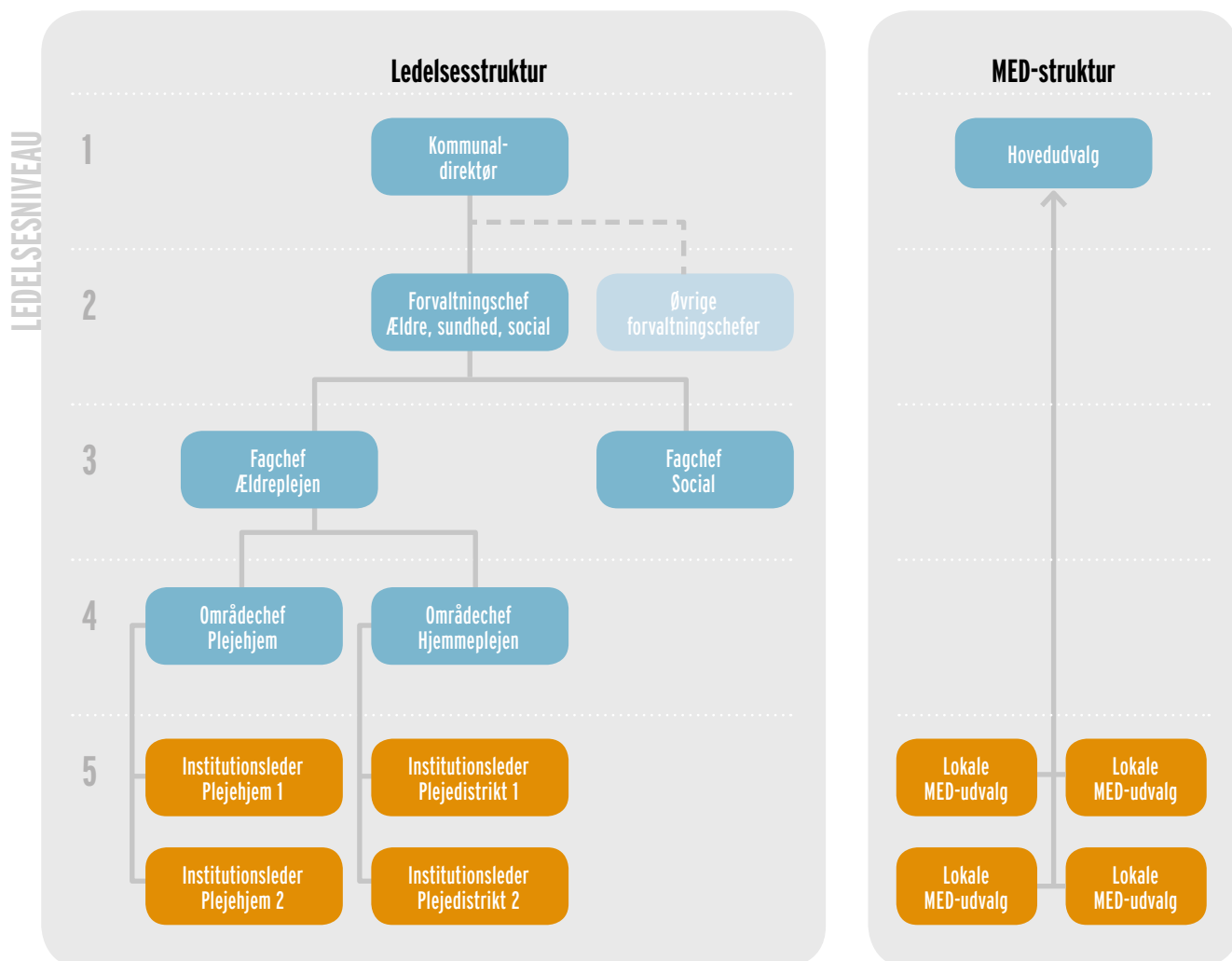
Husk, at MED er et repræsentativt system og kontakten til baglandet medvirker til, at MED-udvalgets repræsentanter kan indgå kvalificeret i drøftelserne i MED.



Husk arbejdsmiljøgrupperne

Vær opmærksom på, at i figurerne på de følgende sider er det kun MED-udvalgene, som er tegnet med. Der vil derudover også være et niveau med arbejdsmiljøgrupper, som ikke fremgår af tegningerne.

Eksempel 1: MED-struktur med 2 niveauer

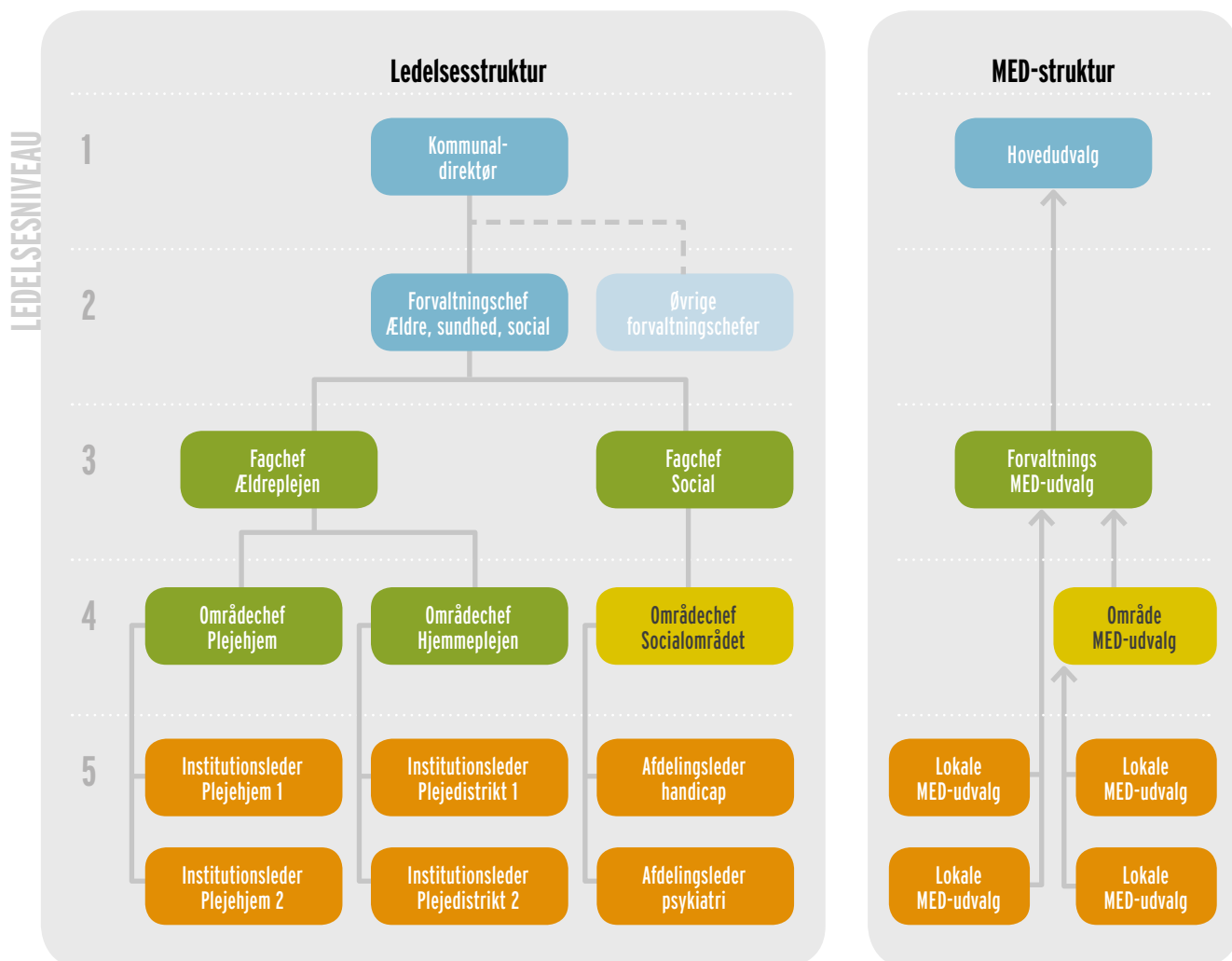


I dette eksempel har kommunen fem ledelsesniveauer, mens MED-systemet har to niveauer: Lokale MED-udvalg på ledelsesniveau fem, samt et hovedudvalg.

Denne MED-struktur betyder, at alle sager i de **blå kasser på niveau 1-4** skal informeres og drøftes i hovedudvalget, inden cheferne på de øverste fire ledelsesniveauer træffer beslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Sagerne i de **orange kasser på niveau 5** skal informeres og drøftes i de lokale MED-udvalg.

Eksempel 2: MED-struktur med 3 niveauer og variation på tværs



I dette eksempel har kommunen fem ledelsesniveauer, mens MED-systemet har hhv. tre og fire niveauer. Man har valgt at oprette et område-MED på en del af det sociale område. Det kan fx skyldes, at der er særligt mange sager på dette område, eller at man ønsker at have drøftelserne tæt på området.

Denne MED-struktur betyder, at sagerne på område-niveau (ledelsesniveau 4) skal behandles forskelligt, alt efter hvilket område, de tilhører:

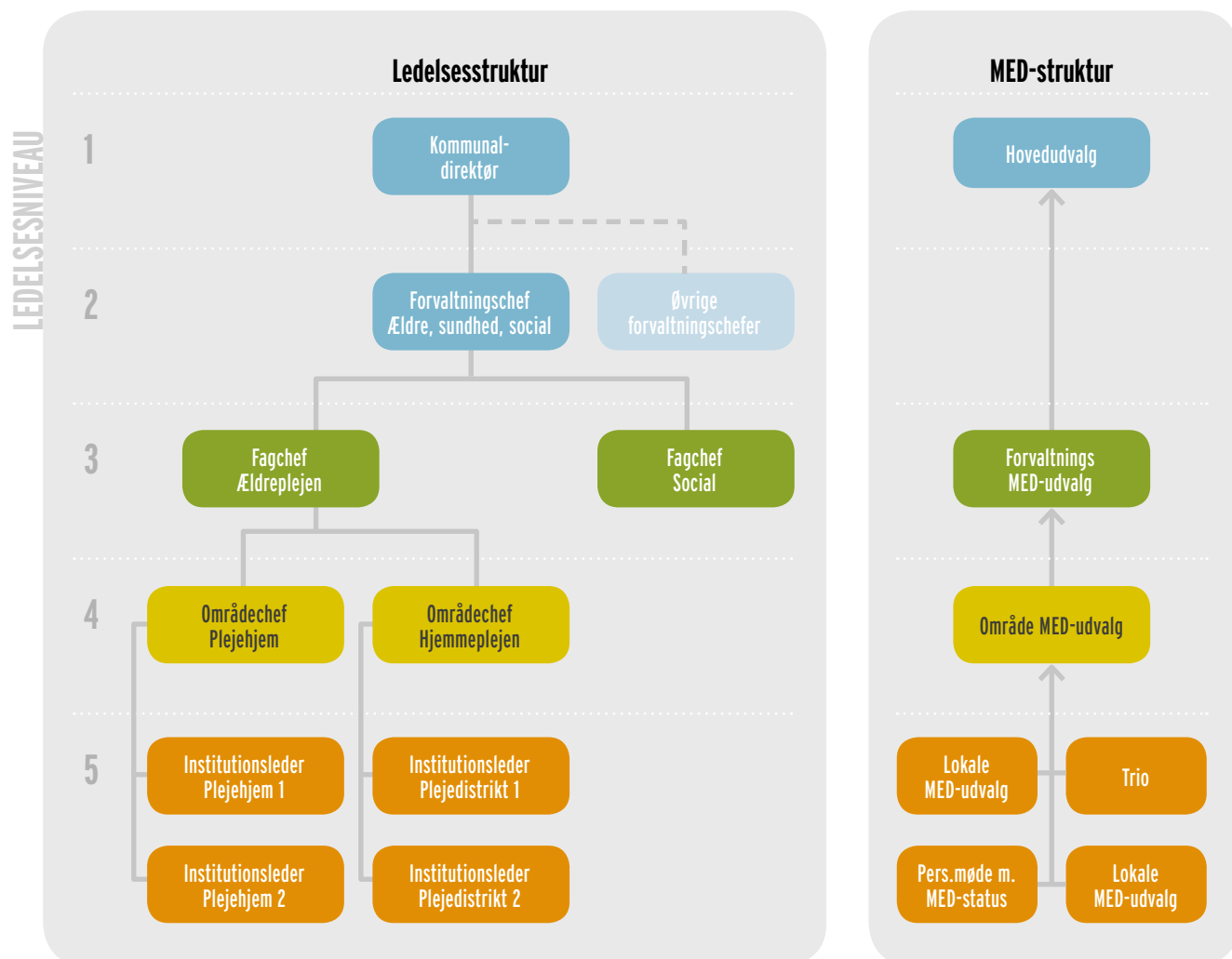
→ Sagerne i de **grønne kasser på niveau 3 og dele af niveau 4** skal informeres og drøftes i forvalt-

nings-MED-udvalget, inden fagchefer og områdechefer træffer beslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

→ Sagerne i den **gule kasse (socialområdet) på niveau 4** skal derimod informeres og drøftes i område-MED-udvalget på samme niveau inden beslutning.

→ Sager fra lederne i de **orange kasser på niveau 5** skal alle behandles i de respektive lokale MED-udvalg.

Eksempel 3: MED-struktur med 4 niveauer



I dette eksempel har kommunen fem ledelsesniveauer, mens MED-systemet har fire niveauer: Hovedudvalg, forvaltnings MED-udvalg, område MED-udvalg samt lokale MED-udvalg på institutionsniveau/Personalemøder med MED-status/Trio.

På nederste niveau har man i kommunens MED-aftale aftalt, at MED-samarbejdet kan foregå på flere forskellige måder:

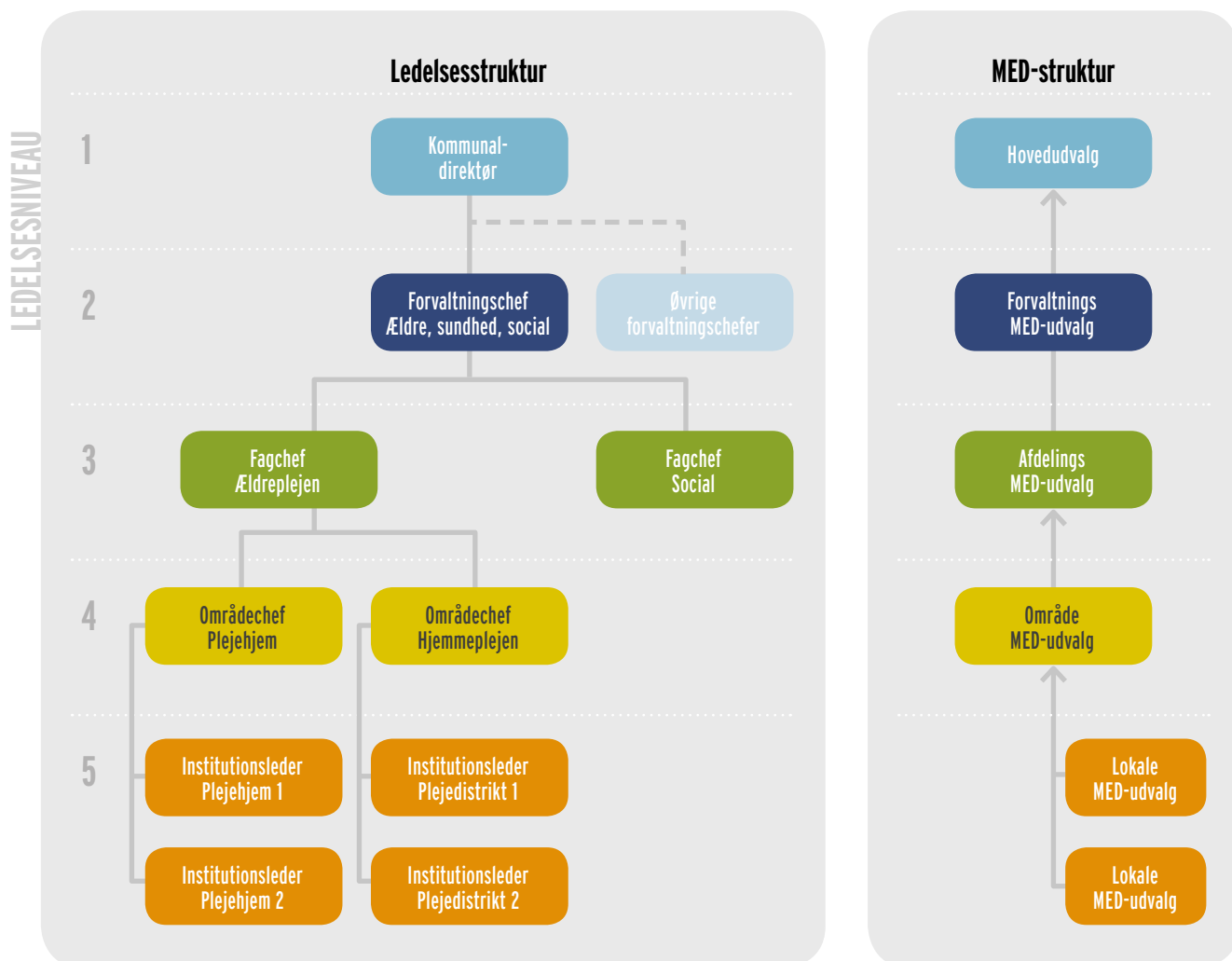
→ I traditionelle lokale MED-udvalg.

→ I personalemøder med MED-status, hvor leder og en repræsentant for medarbejderne (som regel en tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant) sammen tilrettelægger samarbejdet og personalemøderne.

→ I en Trio, hvor leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant samarbejder.

Alle tre typer af lokalt MED-samarbejde har samme status og kompetence ift. MED-organisationen. I den viste struktur er trio en integreret del af MED-systemet.

Eksempel 4: MED-struktur med 5 niveauer



I denne struktur svarer MED-strukturen helt til kommunens ledelsesniveauer.

- ➔ I hovedudvalget informeres og drøftes sager, hvor kommunens øverste ledelse har en beslutningskompetence, samt sager som medarbejdersiden ønsker til drøftelse.
- ➔ Forvaltnings-MED-udvalget skal kun informere om og drøfte beslutninger, der skal træffes af forvaltningschefer i de **mørkeblå kasser på niveau 2**, samt det der i øvrigt sættes på dagsordenen, og så fremdeles ned igennem de fem ledelsesniveauer.

Hovedudvalget i kommunen har mulighed for at ændre og tilpasse samarbejdet i hele jeres MED-organisation.

I dette hæfte kan I læse, hvordan I kan ændre både MED-strukturen og indholdet i MED-samarbejdet inden for de rammer, som er sat af bl.a. den overoverordnede MED-rammeaftale.