



Godmorgen ☺

Område-MED Skole- og Dagtilbudsområdet Norddjurs Kommune



Tema:

Område-udvalgets forpligtelser, rolle, opgaver, forventninger, muligheder & samarbejde

Solveig Havmand

Konsulent og voksenunderviser

Master in Leadership and Organizational Psychology

Velkommen ved OMUs formand og næstformand





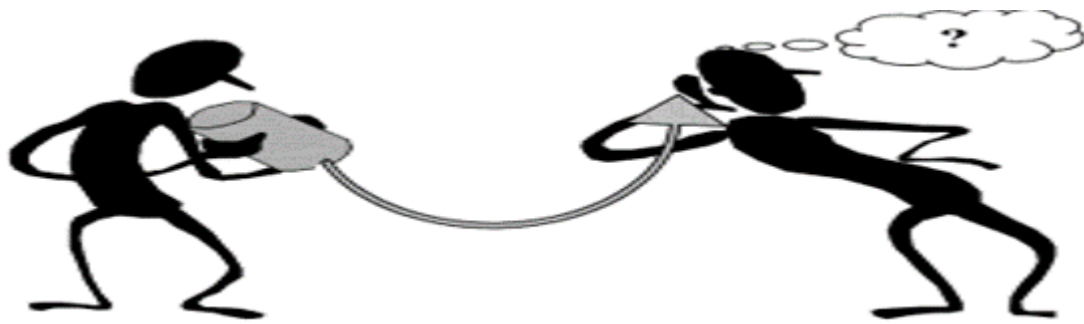
- Introduktion til formiddagens program og afdækning af deltagerens erfaring

MED-udvalgets rolle, opgaver og muligheder



- Norddjurs Kommunes Lokale MED-aftale som faktisk ramme.
- Definition af begreberne:
- Information/MED-indflydelse/MED-bestemmelse/MED-ansvar
- Oplæg ved Solveig og drøftelser i OMU

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



MED-idéen og formålet i Norddjurs Kommunes Lokale MED-aftale



- MED-idéen jf. MED-rammeaftalen og formålet i Norddjurs kommunes lokale MED-aftale sætter rammen
I skal omsætte MED-idéen til værdiskabende samarbejde i eget MED-udvalg
- Så I kan medvirke til at forbedre og udvikle arbejdspladsen/området og samarbejdet om Norddjurs kommunes opgaver og mål.
- I skal kunne medvirke til at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere.

MED-idéen



- MED skal samarbejde om Norddjurs kommunens mål og opgaver
- MED skal skabe gode rammer for samarbejdet
- MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø



MED-idéen: $2+2=5$

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

- Understøtte kvalitet og effektivitet.
- Udvikle idéer og perspektiver.
- Kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag.
- Øge den gensidige tillid på arbejdspladsen.
- Understøtte engagement og ejerskab.
- Styrke trivsel og arbejdsmiljø

Formål



- 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.

Formål: Norddjurs Kommunes MED-aftale



side 4

§ 2 AFTALENS FORMÅL

Stk. 1. Formålet med Norddjurs Kommunes MED-aftale er en fortsat forbedring og udvikling af samarbejdet mellem politikere, ledere og medarbejdere i Norddjurs Kommune gennem en åben og ligeværdig dialog.

Dette sker ved:

- At ledelse og medarbejdere medvirker til at sikre, at dialogen og kommunikationen mellem alle organisationens enkelte led kan foregå på et kvalitativt højt niveau
- At ledelse og medarbejdere på alle niveauer medvirker til samspil og dialog om arbejdspladsens arbejdsforhold
- At udarbejde retningslinjer, der sikrer arbejdsglæden og at den enkelte ansattes behov for såvel tryghed som for personlig og faglig udvikling kan tilgodeses
- At oparbejde en kultur, hvor medindflydelse og medbestemmelse samt sikring af et sundt arbejdsmiljø er en naturlig del af beslutningsgrundlaget på alle niveauer
- At sikre en fleksibel organisation til gavn for borgere, virksomheder og medarbejdere i Norddjurs Kommune.

Formål: Norddjurs Kommunes MED-aftale

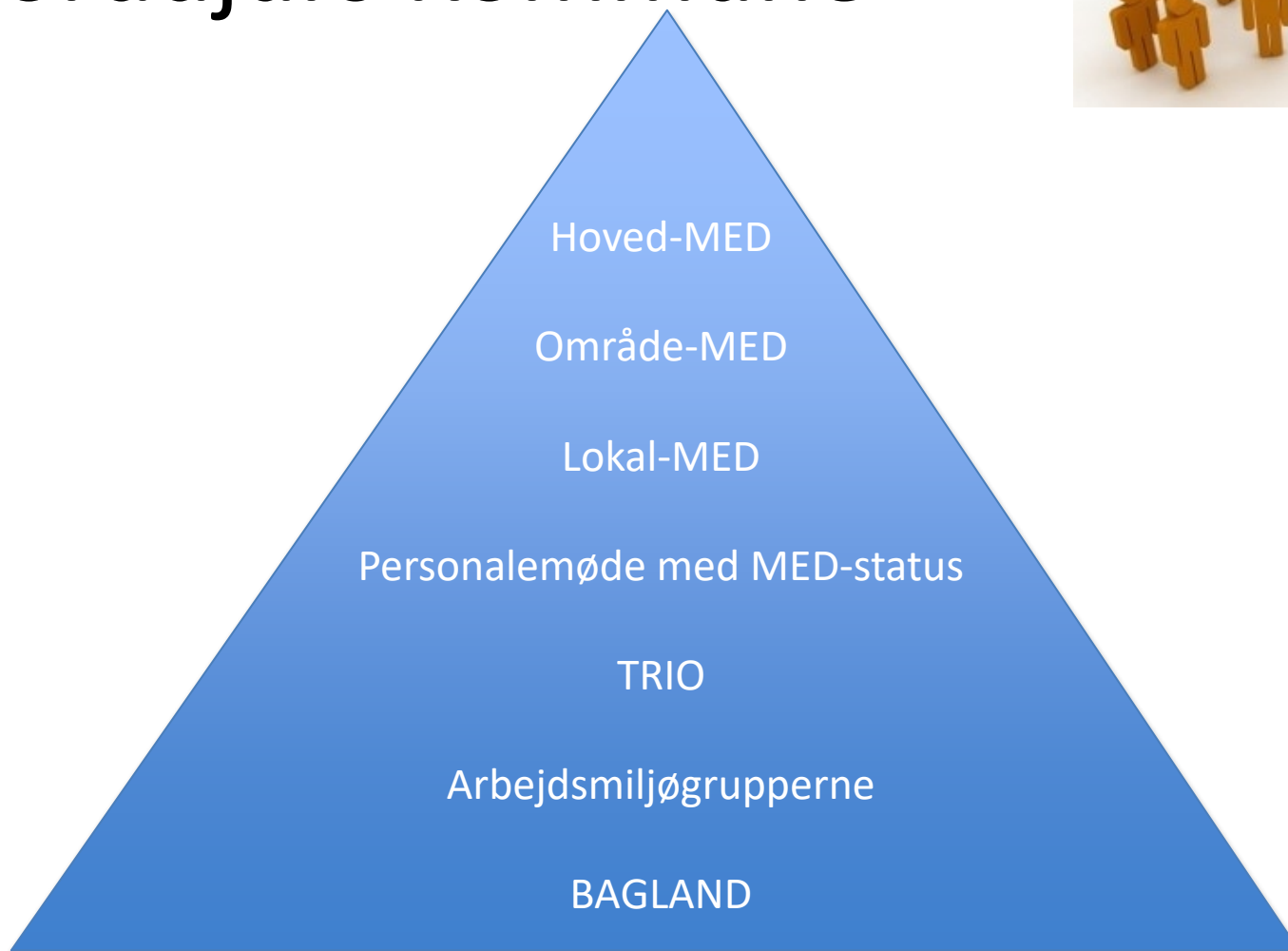


Derfor er det væsentligt, at der på alle kommunens arbejdspladser udøves ledelse i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i denne aftale.

Medindflydelsesstrukturen i Norddjurs Kommune skal således:

- Sikre alle ansattes ret til medindflydelse og medbestemmelse
- Sikre, at arbejdsopgaver løses bedst muligt til gavn for borgerne
- Sikre et godt arbejdsmiljø præget af trivsel og tryghed
- Sikre en åben og gensidig information
- Skabe sammenhængskraft og helhedsfølelse i organisationen og dermed styrke engagementet i det daglige arbejde med udviklingen af kommunens service for øje.
- Sikre et konstant fokus på de lokale forhold.

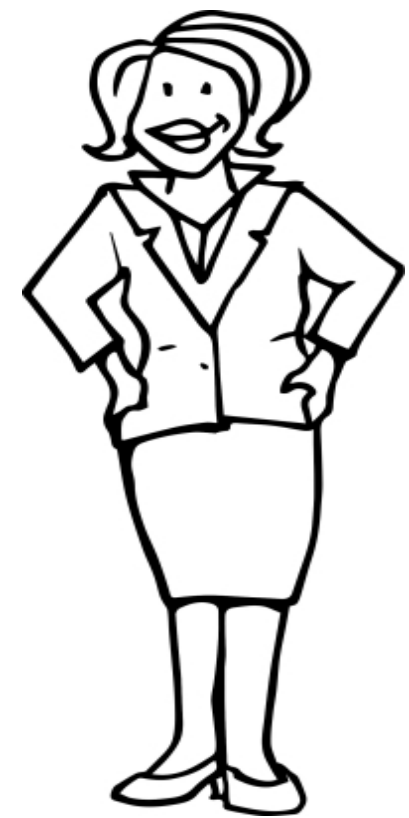
MED-strukturen i Norddjurs Kommune



Kompetenceforhold

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

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejds miljøforhold
- Teknologiforhold



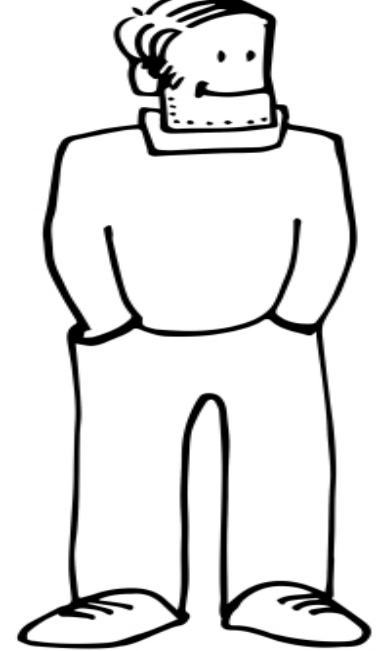
Lederens rolle i MED

- Lederen/chefen udøver sin ledelsesret/ledelsespligt 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 varetager **tilsammen** alle medarbejdernes interesser og synspunkter.
- Det er medarbejderrepræsentanternes rolle at berige drøftelserne i MED-udvalget med deres konkrete viden om medarbejdernes synspunkter, bekymringer eller ønsker.



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**.

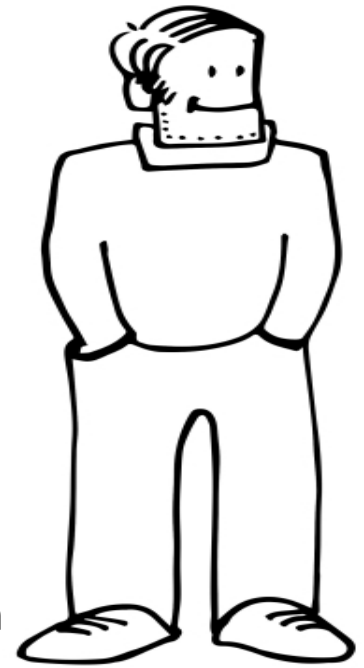
Områdeudvalg §6 stk 3 s.7



Områdeudvalgene har – inden for chefens kompetenceområde – til opgave:

- At udmønte og følge op på de aftaler og retningslinjer, der vedtages i hovedudvalget
- At målrette og præcisere retningslinjer, vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, til de lokale forhold
- At formidle og koordinere informationen vedrørende arbejdsmiljø og APV mellem lokaludvalgene på eget område og hovedudvalget
- At drøfte organisationsændringer
- At drøfte emner, der har betydning for hele området funktion og udvikling
- At drøfte væsentlige udviklingstendenser indenfor området generelt, og hvilken betydning, de har for Norddjurs Kommune og de enkelte arbejdspladser
- At give og hente inspiration i forhold til området faglige udvikling, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold
- At drøfte budget samt budgetopfølgning på området

Lokaludvalg §7 stk 3 s. 8



Udvalgenes opgaver – indenfor ledernes kompetenceområde er:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen
- Drøftelse af forslag til budgetter for arbejdspladsen samt udmøntning af arbejdspladsens endelige budget
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af alle forhold af betydning, jf. § 9
- Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen
- Rådgivning ved løsning af arbejdsmiljøspørgsmål, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger
- Lokaludvalget skal sikre sig, at alle på den pågældende aftaleenhed ved, hvem der er medlemmer af lokaludvalget samt hvem den enkelte medarbejders arbejdsmiljørepræsentant er.

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.

Rammer og vilkår for MED-samarbejdet



- Nogle vilkår er fastlagt af love, økonomiaftaler med staten, overenskomster etc. MED-systemet har ikke indflydelse på indholdet heraf
- MED-systemet har derimod indflydelse på **udmøntningen** af lovgivning, m.v., som har konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

Drøftelse



- **Hvad er I blevet opmærksom på?**
- **Kan I kvalificerer jeres samarbejde?**
- **Kan I kvalificerer samarbejdet med baglandet?**



Have
a
Break

Kommunikation

God kommunikation er
forudsætningen for,

MED-organisationen kan opfylde sit
formål samt at organisationen kan
kvalificere kerneopgaven

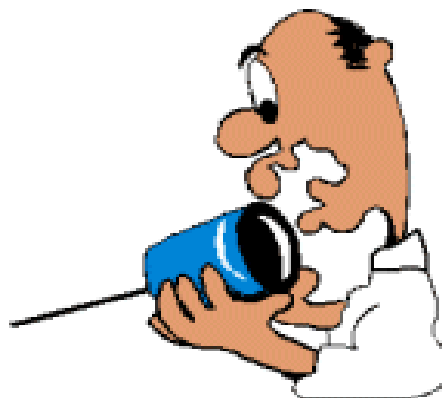
Oplæg ved Solveig med efterfølgende drøftelse og videndeling.



KOMMUNIKATION OG SAMMENHÆNGSKRA



*God kommunikation er forudsætningen for, at MED-organisationen kan opfylde sit formål:
- at sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere og dermed
bidrage til at styrke kvaliteten i kerneydelsen i Staben - Norddjurs Kommune.*





Nøglen til samarbejde er kommunikation

Kommunikere kommer af communicare: at
gøre fælles

Vi ser noget forskelligt
- og det skal vi fælles - gøre

**Vi kan ikke vide hvad de andre ser eller ved, hvis
ikke de siger det højt
og vi forstår det der bliver sagt.**



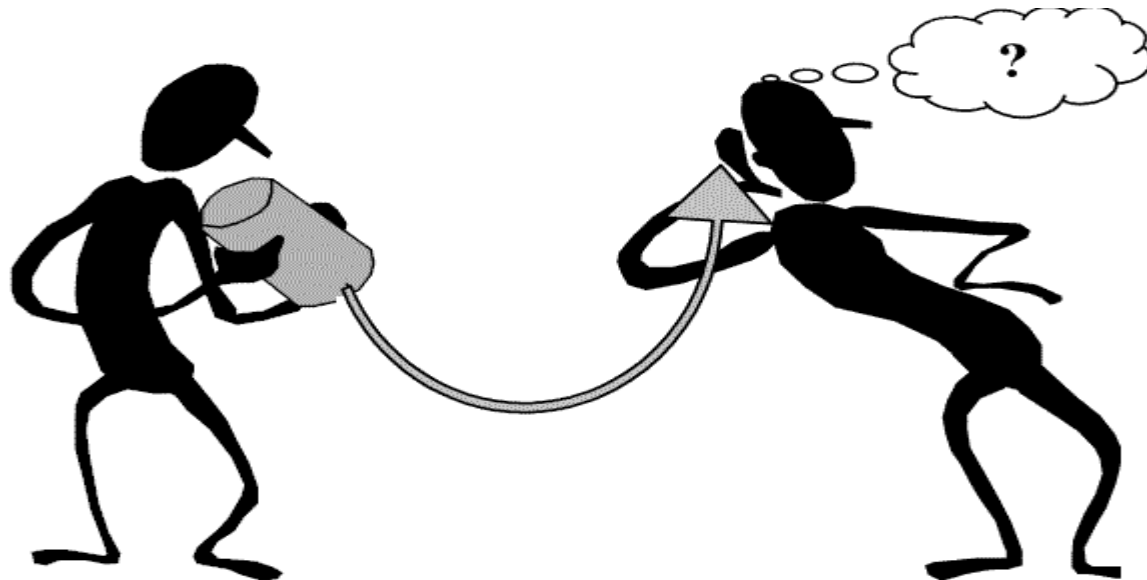
Kommunikation

- **Information**
= oplysning, underretning
- **Kommunikation**
= samkvem, trafik, forbindelse, udveksling af meddelelser, indbyrdes forståelse, signaler, nonverbal kommunikation og
- **Dialog**
= samtale, drøftelse, udveksling af synspunkter

Information



- Information kommer ikke "dryssende" fra himlen
- Information skal opsøges



Information



ESSKAB

Aktiv informationsøgning

- er opmærksom
- er nysgerrig
- opsøger selv information
- oplever informationsøgning som let

Information



Passiv informations-modtagelse:

- afventer
- forventer, at andre skal komme med informationerne
- anvender manglende modtagelse af informationer som undskyldning eller som våben mod andre



HVORDAN KOM-
MUNIKERER VI ?

AFKLARING AF
FORVENTNINGER

HVILKE VÆRDIER
SKAL LIGGE
TIL GRUND ?

KOMMUNIKTION
INTERNT I UDVALGET

ROLLEFORDELING

HVORDAN HJÆLPER
VI HINANDEN
- NÅR DET BLIVER
SVÆRT?

Referater

MØDEFORMER

Fra holdning til handling



- **Fra holdning til handling**
- Opsamling af formiddagens arbejde og fokus på fremtidens indsatsområder og vision for:
 - Hvordan skaber vi den gode kommunikation?
 - Hvordan skaber vi de gode og konstruktive møder?



Tak for i dag - tak for godt samarbejde 😊

