

# PIXI-UDGAVE AF MED-AFTALE FOR TØNDER KOMMUNE



GODKENDT  
30. november 2022



TØNDER  
KOMMUNE

# INDHOLDSFORTEGNELSE

|                                                          |                   |
|----------------------------------------------------------|-------------------|
| <b>Medsamarbejdet .....</b>                              | <b>side 3</b>     |
| Formålet med MED-samarbejdet                             |                   |
| Målgruppe                                                |                   |
| Hvem sidder i MED-udvalgene                              |                   |
| MED-udvalgenes arbejdsopgaver                            |                   |
| <br><b>Centrale begreber .....</b>                       | <br><b>side 4</b> |
| Information og drøftelse                                 |                   |
| MED-indflydelse                                          |                   |
| MED-bestemmelse                                          |                   |
| <br><b>MED-strukturen .....</b>                          | <br><b>side 5</b> |
| Rette niveau – Hvor skal en sag drøftes?                 |                   |
| <br><b>Arbejdsmiljøet og MED-samarbejdet .....</b>       | <br><b>side 6</b> |
| Arbejdsmiljøgrupperne                                    |                   |
| Den årlige arbejdsmiljødrøftelse                         |                   |
| <br><b>Sådan kan du tage del i MED-samarbejdet .....</b> | <br><b>side 7</b> |
| Hold dig orienteret                                      |                   |
| Sæt en sag på dagsordenen                                |                   |
| Valg til medarbejderrepræsentant                         |                   |
| Valg til arbejdsmiljørepræsentant                        |                   |

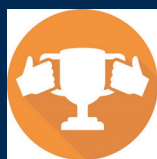
## MED-SAMARBEJDET

Samarbejdet mellem medarbejdere og ledere i Tønder Kommune foregår på mange forskellige måder i hverdagen – både formelt og uformelt. Et af de steder, det formelle arbejde foregår, er gennem MED-samarbejdet. MED står for medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale MED-aftale sætter rammen for, hvordan MED-samarbejdet organiseres. I denne pixi-udgave af Tønder Kommunes lokale MED-aftale kan du få en kort indflyvning til, hvad MED-samarbejdet er.

I Tønder Kommune er vores leveregler med til at sætte retning for måden vi arbejder på. Med den lokale MED-aftale ønsker vi at sikre, at levereglerne også er definerende for den måde vores MED-system arbejder på.

### LEVEREGLER I TØNDER KOMMUNE



DEL **SEJRENE**



**BRUG**  
HINANDEN



FIND **FÆLLES**  
LØSNINGER



**SIG DET**



**LÆR AF**  
HINANDEN

#### Formålet med MED-samarbejdet

Formålet med MED-samarbejdet er at sikre, at alle medarbejdere får medindflydelse og medbestemmelse på de forhold, der gælder for deres arbejde. Gennem samarbejde og inddragelse kan beslutninger kvalificeres og derved sikre kvalitet i opgaveløsningen samt et sundt og sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte.

#### Målgruppe

Den lokale MED-aftale omfatter alle ansatte ved Tønder Kommune herunder også ansatte ved de selvejende institutioner, som Tønder Kommune har indgået en driftsoverenskomst med.

#### Hvem sidder i MED-udvalgene

I alle MED-udvalg sidder der mindst en leder, mindst en medarbejderrepræsentant og mindst en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere hele arbejdspladsen. Medarbejderrepræsentanterne repræsenterer derimod sit bagland. Baglandet afhænger af hvilken valggruppe (det vil sige de gamle hovedorganisationer), man som medarbejderrepræsentant er valgt ind for. Alle medarbejdere i kommunen er repræsenteret i et MED-udvalg af en medarbejderrepræsentant.

#### MED-udvalgenes arbejdsopgaver

MED-systemet skal være med til at sikre, at alle ansatte har mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på de forhold, der har betydning for deres;

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- samarbejdsforhold
- arbejdsmiljøforhold.

MED-udvalgene mødes løbende og drøfter aktuelle og kommende sager, som rører sig på arbejdspladsen. Det kan for eksempel være forslag og nye ideer, som kan styrke trivslen og opgaveløsningen. Det kan også være usikkerheder eller bekymringer, eller man kan drøfte forhold og rutiner, som ikke fungerer godt nok.



## CENTRALE BEGREBER I MED-SAMARBEJDET

### Information og drøftelse

Der er gensidig informationspligt på alle niveauer i MED-systemet. Det betyder, at både medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter skal informere hinanden om væsentlige forhold på arbejdspladsen. Informationen skal ske så tidligt og på en sådan måde, at medarbejderne har mulighed for at drøfte sagen med deres bagland, og så der er mulighed for en grundig drøftelse i MED-udvalget inden beslutningen træffes. Delingen af information skal sikre, at alle ved, hvad der foregår på arbejdspladsen og kan bidrage til udviklingen.

### MED-indflydelse

Når et MED-udvalg bliver informeret om og drøfter en sag, er der tale om medindflydelse. Det betyder, at medarbejdernes synspunkter og eventuelle forslag bliver hørt og taget med i overvejelsen, inden ledelsen efterfølgende træffer en beslutning. En sag skal drøftes i MED, hvis ledelsen skal træffe en beslutning, som vil indebære principielle ændringer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det vil sige, at den almindelige daglige ledelse som udgangspunkt ikke skal drøftes i MED.

### Eksempel

Når en leder laver almindelig arbejdstidsplanlægning, skal det ikke i MED. Vil lederen derimod ændre principperne for planlægning af arbejdstid, så skal det drøftes i MED, inden beslutningen træffes.

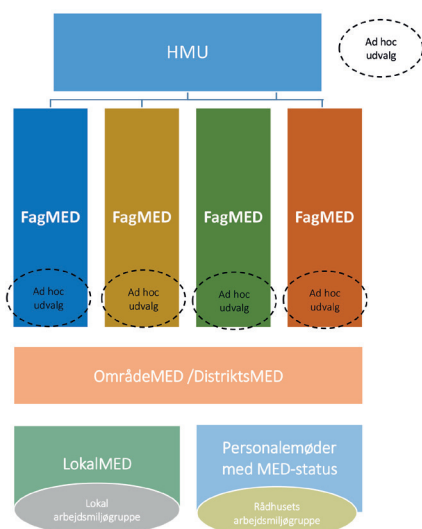
### MED-bestemmelse

Når ledere og medarbejdere i et MED-udvalg bliver enige om at indgå en aftale om en retningslinje, er der tale om medbestemmelse. I MED-rammeaftalen er det lagt fast, at der er en række retningslinjer, som skal aftales i MED-udvalgene. Herudover kan man i et udvalg blive enige om at aftale andre retningslinjer.

#### Retningslinjer, som skal aftales i MED-udvalg

| Hovedudvalget                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Øvrige MED-udvalg                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold</li><li>• Større rationaliseringer og omstillinger</li><li>• Kommunens personalepolitik</li><li>• Retningslinjer for trivselsmålinger*</li><li>• Retningslinjer for sygefraværssamtaler</li><li>• Retningslinjer for indsats mod stress</li><li>• Retningslinjer for indsats mod vold, mobning og chikane</li><li>• Retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige</li><li>• Retningslinjer for sundhed</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Retningslinjer for sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær*</li><li>• Retningslinjer om handlingsplaner ved problemer i APV</li><li>• Retningslinjer for stress (afhænger af beslutning i hovedudvalget)</li><li>• Retningslinjer for vold, mobning og chikane (afhænger af beslutning i hovedudvalget)</li></ul> |
| * Kan fraviges ved enighed                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

# MED-STRUKTUREN



I Tønder Kommune består MED-organisationen af op til fire niveauer:

- Hovedmedudvalget (HMU)
- FagMED
- OmrådeMED eller DistriktsMED
- LokalMED eller personalemøde med MEDstatus

I MED-aftalens bilag 2 kan man finde en oversigt over MED-strukturen og arbejdsmiljøorganisationen. Hvis der sker ændringer i ledelsesstrukturen, f.eks. hvis to afdelinger bliver lagt sammen, eller hvis en afdeling flytter fra et fagchefområde til et andet, så skal MED-strukturen også tilrettes. I forbindelse med organisationsændringer, er det HMU, der kan tilrette MED-strukturen, så den passer til den nye organisering.

## Rette niveau – Hvor skal en sag drøftes?

Sager i MED skal drøftes på rette niveau. Det vil sige det niveau, hvor der er mulighed for at få indflydelse på den konkrete situation. I praksis betyder det, at sagen skal drøftes i det udvalg, der afspejler det ledelsesniveau, hvor beslutningen skal træffes, eller hvor der indstilles til politisk beslutning. Rette niveau defineres altså ud fra, hvor beslutningen træffes og ikke nødvendigvis ud fra, hvem der bliver berørt af den.

Hvis der ikke er et MED-udvalg på det niveau, hvor beslutningen træffes, vil man altid skulle tage sagen op på det MED-niveau, der ligger umiddelbart over det niveau, hvor lederen er placeret.

### Eksempel 1

En afdelingsleder ønsker at ændre på den måde, der planlægges sommerferie på. Der er hverken et LokalMED eller et personalemøde med MED-status i afdelingen. Hvis der er et Område- eller Distrikts-MED, vil sagen derfor skulle behandles her. Er der heller ikke et Område- eller Distrikts-MED, vil rette niveau være FagMED.

### Eksempel 2

Hvis Kommunalbestyrelsen skal tage stilling til lukning af en institution, vil det typisk ske efter indstilling fra en direktør. Derfor skal sagen behandles i HMU, inden den endelige indstilling sendes videre til politisk beslutning.

Medarbejderne, der bliver berørt af beslutningen, får medindflydelse via medarbejderrepræsentanterne i HMU. Man kan desuden aftale at sagen også skal behandles i det MED-udvalg, hvor man bliver berørt af beslutningen. rette niveau være FagMED.

## ARBEJDSMILJØET OG MED-SAMARBEJDET

Arbejdsmiljøorganisationen er også en del af MED-organisationen. Det betyder, at MED-udvalgene skal varetage både de arbejdsmiljøopgaver, som fremgår af lovgivningen og de opgaver, der er beskrevet i MED-aftalen.

Arbejdsmiljølovgivningen skelner mellem de overordnede strategiske og de daglige operationelle opgaver i arbejdsmiljøet. Det er MED-udvalget, som varetager de overordnede opgaver, mens en arbejdsmiljøgruppe tager sig af de daglige operationelle opgaver.

### Arbejdsmiljøgrupperne

Arbejdsmiljøarbejdet på det operationelle niveau varetages i den lokale arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgrupperne består af en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsmiljøleder. I den lokale MED-aftales bilag 2 findes en oversigt over placeringen af arbejdsmiljøgrupperne. For personalet på Rådhuset er der en arbejdsmiljøgruppe, der dækker hele Rådhuset.

Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til det nærmeste MED-udvalg.

### Den årlige arbejdsmiljødrøftelse

En gang om året skal der i MED-organisationen gennemføres en drøftelse af arbejdsmiljøet. Som en del af drøftelsen skal der gøres status over arbejdsmiljøarbejdet, og der skal lægges en plan for, hvad der skal ske det kommende år.

#### Eksempel 1

Der skal på arbejdspladsen laves en risikovurdering af det psykiske arbejdsmiljø, herunder vold, trusler og trusler om vold.

Det vil typisk være arbejdsmiljøgruppen der foretager denne vurdering f.eks. ud fra antal hændelser, registreringer og anmeldte arbejdsskader i forhold til vold og trusler.

Hvis der på baggrund af risikovurderingen f.eks. skal vedtages lokale retningslinjer, så vil dette skulle drøftes og vedtages i det lokale MED udvalg.

#### Eksempel 2

I Tønder Kommune gennemfører vi hvert andet år en dialogbaseret APV - og trivselsproces. Processen planlægges og aftales i det lokale MED-udvalg, men faciliteres af medlemmerne af arbejdsmiljøgruppen.

# SÅDAN KAN DU TAGE DEL I MED-SAMARBEJDET

Som medarbejder har du flere forskellige muligheder for at involvere dig i MED-samarbejdet.

## Hold dig orienteret

Alle MED-udvalg skal lave en dagsorden og et referat for deres møder. Som medarbejder kan du derfor løbende holde dig orienteret om de emner, der bliver drøftet. Spørg din medarbejderrepræsentant eller nærmeste leder om, hvor du finder dagsordenen og referater. Du kan også spørge din medarbejderrepræsentant om, hvilke sager der er eller har været på dagsordenen.

## Sæt en sag på dagsordenen

Hvis du har en ide eller et forslag, som du gerne vil have drøftet på et MED-udvalg, så kan du kontakte din medarbejderrepræsentant og forklare dine ønsker og tanker. Medarbejder-repræsentanten kan hjælpe med at afklare, om der mulighed for at tage sagen med på et MED-udvalg, eller om det skal løses et andet sted.

## Valg til medarbejderrepræsentation

Der er valg til MED-organisationen hvert fjerde år i forbindelse med kommunalvalg. Medarbejderrepræsentanter til HMU og FagMED udpeges af de faglige organisationer. Som hoved-regel baseres sammensætningen af LokalMED på tillidsrepræsentanter, men hvis det antal pladser, der er aftalt ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

## Valg til arbejdsmiljørepræsentant

Der er valg til arbejdsmiljørepræsentant hvert fjerde år i forbindelse med kommunalvalg. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og i blandt medarbejderne.



**TØNDER  
KOMMUNE**

30. november 2022