

GENTOFTE KOMMUNES LOKALE MED-AFTALE

HOVED-DEL

Vedtaget den 20. marts 2017



GENTOFTE KOMMUNE



1. INDLEDNING OG MED-AFTALENS BAGGRUND OG OMRÅDE

1.1. VELKOMMEN TIL MED I GENTOFTE KOMMUNE

I denne aftale introducerer vi dig til MED og til de værdier og rammer, der ligger til grund for det daglige samarbejde på de forskellige niveauer i MED. Gentofte Kommunes lokale MED-aftale er rammen for samspillet i MED.

RAMMEAFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

'Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse', skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen. Rammeaftalen og de organisationer der udmønter rammeaftalen, kaldes i det daglige henholdsvis MED og MED-organisationen.

I den lokale MED-aftales hoveddel sætter vi fokus på værdierne og de bærende principper i arbejdet. Vi håber, det vil medvirke til at gøre det tydeligt, hvorfor vi har MED, og hvordan arbejdet i MED er tilrettelagt. De mere konkrete regler, fx valgeregler, har vi lagt i bilag, som du kan læse, når du har brug for det. Hoveddel og bilag udgør den samlede, lokale MED-aftale.

1.2. MED-AFTALENS BAGGRUND OG OMRÅDE

Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Gentofte Kommune (fremover 'MED-aftalen') udmønter Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. MED-aftalen omfatter alle ansatte i Gentofte Kommune og gælder også de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn i henhold til den kommunale styrelseslovs paragraf 67.

SELVEJENDE INSTITUTIONER

Selvejende institutioner som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og som ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, kan tilsluttes aftalen på observatørvilkår efter aftale mellem Kommunalbestyrelsen og den selvejende institutions bestyrelse.

2. BÆRENDE PRINCIPPER I MED

Gentofte Kommune er og ønsker at være en attraktiv arbejdsplads, hvor vi arbejder professionelt med kerneopgaverne på et højt fagligt niveau. Det gør vi i tillid og forventning til, at alle medarbejdere og ledere bidrager til at skabe gode rammer og robuste arbejdsfællesskaber.

Gentofte Kommune er i en omstillingsproces, hvor vi skal løse opgaverne på nye måder, så vi inden for en stram økonomi også fremover kan yde god velfærd til borgerne.

Vi skal i højere grad løse opgaverne sammen med borgerne, med hinanden på kryds og tværs i organisationen og med samarbejdspartnere uden for Gentofte Kommune. Vi skal udvikle de nye arbejdsformer, mens vi løser de daglige opgaver og sikrer driften. Vi skal også holde fast i Gentofte Kommune som attraktiv arbejdsplads, hvor alle medarbejdere og ledere kan udvikle sig fagligt og trives i jobbet.

MED er et centralt omdrejningspunkt i både det daglige samarbejde, i omstillingsprocesserne og i Gentofte Kommune som en attraktiv arbejdsplads. I MED arbejder vi sammen om at nå de mål, vi har for Gentofte Kommune. MED medvirker til, at medarbejderne og ledere på alle niveauer i kommunen sammen udvikler svar og løsninger på den daglige drift, samarbejdet, arbejdsmiljøet og hvordan alle arbejdspladser og Gentofte Kommune som organisation skal udvikle sig i fremtiden.

MED bygger på gensidig tillid mellem medarbejdere og ledere til, at vi er fælles om målet om at skabe god velfærd og en god arbejdsplads for alle. Vi samarbejder gennem dialoger og konkrete handlinger og med gennemsigtighed i beslutningsprocesserne.

Vores samspil er kendetegnet ved respekt og anerkendelse af de platforme, erfaringer og perspektiver, vi hver især bringer ind i samarbejdet. Det er samtidig grundlaget for samspillet mellem medarbejdere og ledere i MED og i dagligdagen – og vores svar på tillidsreformen.

I MED har vi respekt for og anerkendelse af, at medarbejdere og ledelse kan have forskellige interesser. Det skal MED kunne stå på mål for. Opgaven for MED er at håndtere interesseforskellene og gennem dialog komme til enighed – i en ånd af gensidig tillid og med omgangsformer præget af ordentlighed.



Gentofte Kommunes lokale MED-aftale beskriver ikke i alle detaljer, hvordan vi former samspillet, og hvordan vi skal agere i alle situationer. Vi har tillid til, at alle siger til og handler, når der er forhold på arbejdspladsen og i organisationen, der ikke fungerer – i respekt for samarbejdet og det fælles mål om, at vi ønsker en god og attraktiv arbejdsplads.

3. SAMARBEJDET OM OPGAVERNE

Samarbejdet i Gentofte Kommune udøves gennem:

- Dialog, drøftelse og samspil mellem medarbejderrepræsentanter og ledere
- Samskabelse af opgaver
- Konkret opgaveløsning
- Medbestemmelse og medindflydelse
- Involvering og indflydelse
- Indgåelse af aftaler og retningslinjer
- Gensidig information.

MED-indflydelse og MED-bestemmelse er, sammen med tillid, dialog og samarbejde, kernen i MED-aftalen.

Medbestemmelse og medindflydelsen finder sted i de etablerede MED-strukturer. Det finder også sted i midlertidige MED-organisationer på tværs af strukturerne, som dannes for at sikre medindflydelse og medbestemmelse på de opgaver, som løses på tværs. Involvering og indflydelse skal også sikres i tværgående netværk, arbejdsgrupper og lignende arbejdsformer, som etableres *uden for* MED-strukturen.

MED understøtter hermed også en omstilling af arbejdsformerne i organisationen, hvor det er opgaven, der 'sætter holdet'. Det indebærer, at opgaver i endnu højere grad vil blive løst på tværs af organisationen i netværk, arbejdsgrupper og lignende. Og vi styrker samtidig den tværgående ledelse og koordinering, når vi udveksler viden, erfaringer og opgaver. Det skaber helhed, sammenhæng og handlekraft tæt på borgerne.



3.1. MEDINDFLYDELSE, MEDBESTEMMELSE OG SAMSKABELSE I MED-ORGANISATIONEN

MED-indflydelse er muligheden for at påvirke et bestemt forhold, en udvikling eller en beslutningsproces i åbne drøftelser mellem ledelse og medarbejdere, inden ledelsen træffer beslutninger. Fx hvordan arbejdspladsen disponerer budgettet.

MED-bestemmelse er, at man er med til at bestemme i konkrete situationer og inden for givne rammer. Medbestemmelse sker gennem fælles beslutninger og på grundlag af åbne drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Der følger medansvar for beslutningerne og en fælles forpligtelse til at formidle, skabe forståelse for, overholde og arbejde for de fælles beslutninger. For eksempel, at MED i fællesskab fastlægger retningslinjer, fx hvornår man kan holde tjenestefri med og uden løn.

Når vi samskaber, er vi gensidigt afhængige af hinanden for at løse opgaven. I samskabelse bruger vi de forskellige parter kompetencer, ideer, engagement og virkelyst i at udvikle ideer og strategier, løse en fælles opgave eller håndtere udfordringer. I MED-sammenhæng fx, at MED på tværs af opgaveområderne har udviklet samspillet mellem tillidsvalgte og ledere.

Derudover er MED-indflydelse og MED-bestemmelse beskrevet i Rammeaftalens paragraf 6.

INDFLYDELSESTRAPPEN



MED-organisationen i Gentofte Kommune er i dialog på alle niveauer. Det er særligt på arbejdspladsniveauet, MED skal sætte sig selv i spil og løse opgaverne i samspil med resten af arbejdspladsen. Det gør MED ved at gribe fat i de opgaver og udfordringer, arbejdspladsen har og skal håndtere og samarbejde om løsninger, der skaber værdi for kerneopgaven og for arbejdspladsen.

Samarbejdet sker på arbejdspladsniveau og mellem arbejdspladser og mellem MED-niveauer, når det er relevant at samarbejde for at få de bedste løsninger. Hovedudvalget stiller sig til rådighed for hele MED-organisationen og understøtter samarbejde og dialoger i MED-organisationen.

INFORMATION OG DRØFTELSE

Der er en gensidig forpligtigelse til at give god og tilstrækkelig information om og drøfte arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold. Det gælder også væsentlige forslag i Kommunalbestyrelsen og politiske udvalg. Ledelsen skal:

1. Informere om den seneste og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation
2. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i organisationen, samt om alle planlagte foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
3. Informere og drøfte beslutninger, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutninger om virksomhedsoverdragelse.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en form, så det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan kvalificere ledelsens perspektiv. Ledelsen skal informere beslutningstagende organer, herunder Kommunalbestyrelsen/politiske udvalg om medarbejdernes synspunkter, inden beslutninger tages, så medarbejdernes synspunkter indgår i beslutningsgrundlaget.

Ovenstående er ikke en indskrænkning af rammeaftalens paragraf 7.1. men en udvidelse. [Se også Procedureretningslinjer for MED-organisationen](#)

4. ARBEJDSMILJØ

Vi arbejder målrettet på at fremme et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø i Gentofte Kommune, der afspejler de ambitioner, vi har for både at være en god kommune at leve i som borger og være en robust arbejdsplads, hvor medarbejdere og ledere trives.

Vi prioriterer et godt arbejdsmiljø højt og har som grundlag, at det som minimum og til enhver tid er i overensstemmelse med 'den tekniske og sociale udvikling i samfundet'. Det vil sige, at et godt arbejdsmiljø skal ses i sammenhæng med udviklingen i arbejdsformer samt den teknologi, herunder IT, og viden, vi til en hver tid bruger for at løse opgaverne, fx når vi arbejder på tværs i organisationen og kommunikerer på kommunens intranet eller i sociale medier.

MED bidrager aktivt til at integrere arbejdsmiljøet i arbejdspladsens daglige arbejde med kerneopgaven og i samarbejdet på tværs. Arbejdsmiljøet indgår tillige i et helhedsperspektiv sammen med bl.a. strategier, kvalitet og kompetenceudvikling, så det giver både god trivsel og mening i arbejdet.

Det er alle medarbejdere og lederes ansvar at medvirke aktivt til at skabe et godt arbejdsmiljø i hverdagen og medvirke til tidlig forebyggelse og reel indflydelse på arbejdsmiljøet. Ledere på alle niveauer har derudover et særligt ansvar for arbejdsmiljøet. De skal sikre, at medarbejdernes opgaver planlægges og kan udføres fuldt forsvarligt, og at der kontinuerligt er fokus på forebyggelse af risici i arbejdet.

Der er særligt tre områder, vi prioriterer højt. De uddybes i kommunens arbejdsmiljøpolitik:

1. Et godt psykisk arbejdsmiljø og robuste arbejdsfællesskaber
2. Forebyggelse af fysisk og mental nedslidning og arbejdsskader



3. Øget værdi og effekt af arbejdsmiljøarbejdet, hvor ledelse, arbejdsmiljørepræsentanter sammen med øvrige medarbejderrepræsentanter bidrager proaktivt med at integrere arbejdsmiljøet i udviklingen af arbejdsplads og organisation.

I MED samarbejder vi om en lang række initiativer, der bidrager til at øge værdien og effekten af arbejdsmiljøarbejdet i organisationen. Eksempler på det er:

- En arbejdsmiljøpolitik, der udtrykker værdier og retning i arbejdsmiljøarbejdet
- For at styrke helhedsperspektivet i arbejdsmiljøarbejdet gennemføres APV- og trivselsdialoger. De munder ud i digitale handleplaner, der øger fokus på opfølgning og styrker videndeling af gode ideer og løsninger på tværs af organisationen
- MED-organisationen og de enkelte arbejdspladser understøttes med konkret og professionel organisations- og arbejdsmiljørådgivning, der tilbydes via HR. Se flere eksempler i [bilag 7](#).

5. STRUKTUREN I MED-ORGANISATIONEN

Gentofte kommunes MED-struktur er baseret på den ledelseskompetence, ledelsen har inden for et givet område med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetence, skal ledelsen klargøre grænserne, som er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givet område. Det skal på alle niveauer stå klart, hvem, hvornår, hvordan og hvorfor man mødes i et formaliseret MED-arbejde.

Hovedudvalg, MED-udvalg og MED-grupper aftaler en forretningsorden for at fastlægge rammerne for arbejdet. Elementerne i en generel forretningsorden er beskrevet i [bilag 10](#).

MED er organiseret ud fra princippet om, at emner behandles på det niveau, hvor der er beslutningskompetence. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, som udmøntes i den aftalte struktur, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen.

Strukturen for MED i Gentofte Kommune er som hovedregel organiseret på tre niveauer:

1. Hovedudvalg
2. MED-udvalg
3. MED-grupper.

Derudover kan Hovedudvalget beslutte, at der:

- I større organisatoriske enheder etableres MED-udvalg på opgaveområdeniveau som dækker fx flere MED-udvalg og MED-grupper
- Etableres netværk mellem MED-udvalg, fx formandskaber fra flere MED-udvalg
- Etableres midlertidige MED-organisationer (Ad hoc MED)
- På arbejdspladser med færre end ni ansatte kan medarbejderindflydelse og medbestemmelse ske gennem hele eller dele af personalemødet for alle medarbejdere. Sådanne møder er personalemøder med MED-status og skal godkendes af Hovedudvalget.

Endelig finder involvering og indflydelse også sted i tværgående netværk, arbejdsgrupper med videre, der etableres udenfor de formaliserede rammer af MED-strukturerne, herunder udenfor rammerne af ad-hoc MED.

5.1. ORGANISERING AF MED-ARBEJDET

HOVEDUDVALG

Hovedudvalget sammensættes af ledelses- og tillidsrepræsentanter, baseret på hovedorganisationerne, og så medarbejdersiden i Hovedudvalget afspejler personalesammensætningen i kommunen. Tillidsrepræsentanterne udpeges af de faglige organisationer.

Derudover skal der være mindst to arbejdsmiljørepræsentanter og mindst to ledere, der har arbejdsmiljøopgaven i Hovedudvalget.



Den øverste ansvarlige leder skal sidde i Hovedudvalget. Hovedudvalget er det øverste udvalg for arbejdsmiljøområdet i kommunen.

MED-UDVALG OG MED-GRUPPER

Til **MED-udvalg** udpeges et antal ledere. Den øverste ansvarlige leder skal sidde i MED-udvalget. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen baseres på hovedorganisationerne, og skal afspejle personalesammensætningen. Udvalgenes sammensætning baseres på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Derudover skal der være mindst to arbejdsmiljørepræsentanter og mindst to ledere, der har arbejdsmiljøopgaven i MED-udvalget.

Til en **MED-gruppe** udpeges mindst en leder. Den øverste ansvarlige leder skal sidde i MED-gruppen. På samme måde som i MED-udvalg baseres sammensætningen på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i en MED-gruppe, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse medarbejderrepræsentanter har samme beskyttelse som tillidsrepræsentanter.

Derudover skal der være mindst en arbejdsmiljørepræsentant og mindst en leder, der har arbejdsmiljøopgaven i MED-gruppen. Disse udgør en arbejdsmiljøgruppe, der forestår og koordinerer det daglige arbejdsmiljøarbejde i samspil med MED-gruppen. Arbejdsmiljøarbejdet kan udføres af andre end arbejdsmiljøgruppen.

PERSONALEMØDER MED MED-STATUS

På små arbejdspladser med færre end ni ansatte, kan arbejdspladsen – i stedet for at etablere en MED-gruppe, vælge at lade medindflydelsen og medbestemmelsen ske gennem hele eller dele af personalemøder, hvor alle medarbejdere deltagere. Disse møder kaldes personalemøder med MED-

status. Samarbejdet om arbejdsmiljø varetages af lederen og den arbejdsmiljørepræsentant, der er ansat på eller dækker den pågældende arbejdsplads. Hovedudvalget fastlægger retningslinjerne for, hvornår en arbejdsplads kan vælge at etablere personalemøde med MED-status.

ARBEJDSGRUPPER

Der kan nedsættes arbejdsgrupper, både permanente og midlertidige arbejdsgrupper, på alle niveauer af MED-strukturen. Grupperne kan være tværgående. Ved nedsættelse af sådanne grupper, skal der tages stilling til kommissorium, hvilket niveau gruppen refererer til og gruppens sammensætning. Når der er enighed om hvilke funktioner og hvor mange, der skal indgå i arbejdsgruppen, vælger medarbejdersiden hvilke medarbejdere, der skal indgå i arbejdet. Det er ikke en forudsætning, at det er medarbejderrepræsentanter.

Regler og principper for sammensætning af Hovedudvalg, MED-udvalg, MED-grupper, valg og udpegning hertil samt mulig kompensation fremgår af [bilag 8](#).

I hovedtræk betyder inddelingen i MED niveauerne at:

- **Hovedudvalget** drøfter og beslutter overordnede linjer og aftaler retningslinjer af principiel og rammesættende karakter for hele organisationen. Hovedudvalget drøfter og beslutter også konkrete opgaver og strategier af betydning for udvikling af kerneopgaver og organisation. Hovedudvalget kan involvere eller sende principper og strategiske beslutninger til information og drøftelse i underliggende MED-niveauer. Hovedudvalget bidrager til resten af MED-organisationen ved at understøtte opgaver, dialoger og processer, og vejleder i og fortolker MED-aftalen. [Se bilag 2](#)
- **MED-udvalg på opgaveområde niveau** drøfter og beslutter de overordnede linjer og aftaler retningslinjer og konkrete opgaver af principiel og rammesættende karakter for det område udvalget dækker. Udvalget kan involvere eller sende principper og strategiske beslutninger til information og drøftelse i underliggende MED-niveauer. [Se bilag 3](#)



- **MED-udvalg** arbejder mere konkret, men stadig på et strategisk, overordnet og generelt niveau indenfor udvalgets område. Udvalget kan drøfte og beslutte konkrete opgaver indenfor udvalgets område, og involvere eller sende principper og strategiske beslutninger til information og drøftelse i underliggende MED-niveauer. Udvalget har derudover til opgave at samordne og understøtte arbejdet indenfor området. [Se bilag 3](#)
- **Tværgående netværk** mellem fx formandskaber fra flere MED-udvalg eller MED-grupper drøfter og koordinerer arbejdet med emner af tværgående interesse
- **MED-grupper** arbejder på arbejdspladsniveau tæt på kerneopgaven. På dette niveau kan MED-gruppen bidrage til drøftelser på et overordnet niveau, men vil hovedsageligt arbejde med drøftelser, beslutninger og aftaler indenfor MED-gruppens arbejdsområde. [Se bilag 4.](#)

ENSTRENGET ELLER TOSTRENGET MED

På **Hovedudvalgs- og MED-udvalgsniveau** er der et enstrengt system, som indebærer, at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen, og at bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen om arbejdsmiljøorganisationens arbejdsform og opgaver gælder for MED. [Se bilag 7.](#)

Som udgangspunkt er der et enstrengt MED også på **MED-gruppeniveau**. Hvis en MED-gruppe ønsker at organisere deres samarbejds- og arbejdsmiljøarbejde som et tostrengt system, træffer Hovedudvalget beslutning herom

Hvis samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet organiseres som et **to-strengt system** med en adskilt samarbejds-/tillidsfunktion og en adskilt arbejdsmiljøgruppe, så skal arbejdet mellem de to funktioner koordineres. Hovedudvalget fastlægger, hvordan samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet koordineres i det tostrengede system

I det **enstrengede system**, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere er repræsenteret i MED-udvalg eller MED-gruppen.

6. MIDLERTIDIGE MED-ORGANISATIONER, TVÆRGÅENDE NETVÆRK OG ARBEJDSGRUPPER

Opgaveløsningen i Gentofte Kommune er under stadig udvikling for at øge kvalitet og effektivitet. Udviklingen sker på arbejdspladserne, i opgaveområderne og på kryds og tværs i kommunen, i samarbejde mellem kommuner, eller i samskabelsesprocesser med borgere, private eller frivillige virksomheder og andre organisationer uden for Gentofte kommune.

I disse, ofte tværgående samarbejder, er der situationer, hvor den eksisterende MED-organisering ikke er tilstrækkelig til at sikre medbestemmelse og medindflydelse, fordi MED-organisationen ikke går på tværs af arbejdspladser, opgaveområder og ikke rækker udover kommunens grænser.

I sådanne situationer er der mulighed for at etablere en eller flere midlertidige MED-organisationer (ad hoc MED) til at afklare eller løse en særlig eller tværgående opgave. I [bilag 6](#) er der givet en række eksempler på sådanne situationer – herunder bl.a. Rådhus MED-udvalg.

Alle typer MED, og dermed også en midlertidig MED-organisation, er baseret på, at der er et sammenhængende system for udøvelse af medbestemmelse og medindflydelse, som udmøntes i en struktur, der matcher ledelseskompetencen (jf. rammeaftalens § 4 stk. 2).

6.1. KOMPETENCE TIL ETABLERING AF EN MIDLERTIDIG MED-ORGANISATION (AD HOC MED)

Det er Hovedudvalget, der giver beføjelsen til at etablere en midlertidig MED-organisation (Ad hoc MED). Grundlaget for beslutningen er, at der skal



løses en særlig og tværgående opgave, der rækker udover MED-strukturens rammer og grænser.

Hvis en midlertidig MED-organisation ønskes etableret på MED-gruppeniveau, på opgaveområdeniveau eller på tværs af opgaveområder, mellem enheder på tværs af kommunegrænsen eller andre organisatoriske grænser, træffer Hovedudvalget en beslutning herom. For at smidiggøre beslutningerne i Hovedudvalget, kan der træffes beslutninger om midlertidige MED-organisationer fx på digitale platforme eller på mail.

ETABLERING AF MIDLERTIDIGE MED-ORGANISATIONER

I forbindelse med etablering af den midlertidige MED-organisation skal de parter (parterne er de relevante ledere og medarbejdere i forhold til den opgave, den midlertidige MED-organisation skal have medindflydelse og medbestemmelse på), der skal indgå heri, drøfte og indstille til Hovedudvalget:

- Grundlaget for beslutningen om en midlertidig MED-organisation – hvorfor er der brug for en midlertidig MED-organisation?
- Den midlertidige MED-organisations arbejds- og funktionsområde, og hvem det omhandler
- Hvordan eller hvornår den midlertidige MED-organisation påbegynder sit arbejde og forventes nedlagt eller eventuelt afløses af en permanent MED-organisation. En midlertidig MED-organisation varer som udgangspunkt højst et år. Herefter kan Hovedudvalget træffe en beslutning om en eventuel forlængelse – igen med udgangspunkt i en varighed på højst et år
- Hvordan der kommunikeres omkring baggrunden for valget af medlemmer i den midlertidige MED-organisation
- Hvordan uenigheder løses, [se også bilag 6](#). I tilfælde af egentlige tvister, henvises til rammeaftalens paragraf 9
- Kriterier for tilbagevenden til permanent MED-organisation
- Bemanning – herunder formand og næstformand

- Arbejdsform – herunder beslutningstagning, møder, mødeledelse, beslutningsdygtighed og dialog.

Læs mere om nedsættelse af midlertidige MED-organisationer, herunder arbejdsform i [bilag 6](#).

TVÆRGÅENDE NETVÆRK OG ARBEJDSGRUPPER

Involvering og indflydelse finder også sted *uden for* MED-organisationen, når der etableres fx netværk og arbejdsgrupper på tværs i organisationen, der samarbejder om og samskaber opgaver. I disse arbejdsformer skal det sikres, at de medarbejdere der deltager som led i deres opgaver har indflydelse på rammer og indhold i de opgaver, der løses.

Parterne i samarbejdet/samskabelsen skal drøfte og beslutte, hvordan indflydelsen skal finde sted, som led i forventningsafstemningen omkring samarbejdet. Parterne drøfter og beslutter også, hvornår MED-organisation eventuelt involveres, fx når der skal tages beslutninger, der angår opgaveområdet, eller når der skal løses tvister.

[Se bilag 6](#) med uddybende spørgsmålsguide til midlertidige MED-organisationer og til tværgående netværk, arbejdsgrupper og andre tilsvarende arbejdsformer.

7. SAMSPILLET I MED-ORGANISATIONEN

MED-systemet skal være transparent og engagerende, så ledere og medarbejdere oplever, at det er relevant at indgå i dialogerne i MED om driften, om udvikling af hverdagspraksis og om visioner.

MED-organisationen har en særlig forpligtelse til at sørge for, at aktiv og gensidig kommunikation er en integreret del af beslutningsprocesserne i MED. Det er med til at sikre en bred viden om og forståelse af MED-systemets og kommunens opgaver og resultater.

Det forudsætter, at medlemmerne på alle niveauer i MED-organisationen har kompetencerne til at bidrage til væsentlige dagsordner og strategiske



emner, der er med til at forme udviklingen af kommunens praksis. Det kræver udvikling af en kultur med levende dialoger på kryds og tværs i MED-organisationen og hele organisationen. Det kræver også, at Hoved- og MED-udvalg har dialoger og kan træffe beslutninger, der kan matche den kompleksitet og det høje tempo, som præger mange processer i det kommunale arbejde.

Hovedudvalg, men især MED-udvalgene, skal være i løbende dialog med og involvere MED-grupper og arbejdspladser, så beslutninger efterprøves og afstemmes med den daglige praksis. MED-udvalgene har også en opgave i at se og reagere på behov for understøttelse i det lokale arbejde med at kunne mestre og gennemføre forandringer i arbejdet.

Flere dialoger på tværs i MED-organisationen udvider også MED-grupper og arbejdspladsernes forpligtelse til – ikke blot til at modtage information og omsætte beslutninger i praksis, men også aktivt bidrage med input til de overordnede og strategiske beslutninger. Det kan ske gennem indsigt i hinandens beslutninger, ved at udvikle eksisterende mødefora eller digitale platforme, hvor det strategiske og principielle kan mødes med og udfordres af den daglige praksis i samspil med borgerne.

SKRIFTLIGHED OG REFERATER

For i praksis at kunne indgå i og bidrage til dialogerne på tværs i MED-organisation kræver det, at hovedpunkter i dialoger opsummeres skriftligt.

Der skal også skrives referat af de beslutninger, der træffes, og af væsentlige tilkendegivelser, fx hvis der er tale om dilemmafyldte emner. Hovedudvalg, MED-udvalg og grupper aftaler indbyrdes rammerne for praksis omkring skriftlighed – herunder tilgængelighed på digitale platforme.

8. SELVEJENDE INSTITUTIONER

De selvejende institutioner indenfor hvert opgaveområde er sikret repræsentation i det nærmest overliggende MED-udvalg ved mindst en arbejdsmiljørepræsentant og mindst en leder med ansvar for arbejdsmiljøopgaven, som de selvejende institutioner vælger i blandt sig.

Disse mindst to repræsentanter repræsenterer de selvejende institutioner i MED-udvalget. Det er således ikke tanken, at samtlige selvejende institutioner har repræsentanter i MED-udvalget.

FORA FOR DE SELVEJENDE INSTITUTIONER

Der oprettes fora for de selvejende institutioner under de opgaveområde-MED, som omfatter mere end én selvejende institution som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. MED- og Dialogudvalgene træffer beslutning om etablering af sådanne fora.

I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner. I hvert forum vælger ledelsesrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til opgaveområdets MED-udvalg/Dialogudvalg. Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

MED-udvalgenes mødedagsordner, drøftelser og beslutninger samt øvrige aktiviteter, fx temadage, kommunikeres fra MED-udvalg til MED-grupper og personalegrupper, herunder på de selvejende institutioner.

Arbejdsmiljørepræsentanterne og ledere med arbejdsmiljøopgaven fra de selvejende institutioner kan derudover, sammen med de kommunale repræsentanter, deltage i tema-møder for hele MED-organisationen, erfaringsudveksle på intranettet, samt deltage på kursusdage og i supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Hvis bestyrelsen for en selvejende institution træffer beslutning om, at institutionen ikke længere ønsker at være en del af kommunens MED-system –



med mindre andet fremgår af driftsoverenskomsten – skal bestyrelsen meddele det til kommunen.

KOMMUNIKATION OG DIALOG

Kommunikationen mellem MED-grupper/personalegrupper og MED-udvalg skal ske per mail, eller på elektroniske platforme, hvor dagsordner og referater ligger og i de mødesammenhænge, arbejdsgrupper, netværk og andet, som både kommunale og selvejende institutioner indgår i, enten på fast basis eller ad hoc.

Endvidere indgår de selvejende institutioner sammen med de kommunale repræsentanter i dialoger om emner med relevans for MED-organisationen, mellem MED-udvalg og MED-grupper eller personalegrupper, fx på temadage for MED-organisationen.

9. UDDANNELSE AF MED-REPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Alle ledere og medarbejdere, som vælges til MED, skal inden for det første år deltage i Gentofte Kommunes MED-uddannelse. Formålet med uddannelsen er, at MED-repræsentanterne kender formålet med MED og kan handle kvalificeret i MED-arbejdets forskellige opgaver. De enkelte MED-organisationer tilrettelægger endvidere, efter behov, temadage og temamøder om emner med relevans for MED. Hovedudvalget har ansvaret for at fastlægge principper for anvendelse af klippekortene til uddannelsen.

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere med ansvar for arbejds miljøopgaven skal, inden for tre måneder efter valg eller udpegning, gennemføre den centrale udbudte arbejds miljøuddannelse.

Uddannelsen er tilpasset kommunens kultur og strategiske udfordringer. Formålet er at få den fornødne viden og træning i at arbejde med og styrke og udvikle arbejds miljøet i kommunen. Herudover tilbydes tematiske og

supplerende arbejds miljøuddannelses tilbud. MED-udvalgene afholder temadage sammen med MED-grupper om arbejds miljørelevante emner.

MED, herunder ledere og medarbejderrepræsentanter med arbejds miljøopgaven, inviteres endvidere til at deltage i samlings, der sætter fokus på kommunens strategiske udfordringer og på udvikling af løsninger herpå.

[Læs mere i bilag 8](#) om uddannelse af MED- og arbejds miljørepræsentanter.

10. IKRAFTRÆDEN OG OPSIGELSE

Denne aftale træder i kraft den 20. marts 2017. Aftalen evalueres løbende i Hovedudvalget, normalt hver andet år.

Aftalen kan kun opsiges skriftligt og med ni måneders varsel.

Ved opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejds miljøarbejdet, skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Denne aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Opsigelse eller forslag til ændring af aftalen fremsættes i Hovedudvalget. Parterne afgør hver især, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingsorganet. Hvis aftalen bliver opsagt, skal der startes forhandling om at indgå en ny aftale. Indgåede aftaler er fortsat omfattet af voldgift.

Genforhandling af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) maksimalt strække sig over ni måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende. Hvis forhandlingerne strækker sig ud over ni måneder, kan forhandlingsorganet anmode de centrale parter om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.

Hvis det ikke lykkedes at forhandle en ny aftale inden opsigelsesfristen, er Gentofte Kommune omfattet af gældende 'Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg'. Denne aftale anvendes herefter sammen med arbejds miljølovens bestemmelser om arbejds miljøorganisation med videre.

I følge rammeaftalen skal alle parter udvise positiv forhandlingsvilje, i modsat fald kan den anden part indbringe dette for de centrale parter.



BILAG TIL MED-AFTALEN

Bilag 1. Organisationsdiagram over MED-organisationen

Bilag 2. Opgaver, roller og ansvar i Hovedudvalget

Bilag 3. Opgaver, roller og ansvar i MED-udvalg

Bilag 4. Opgaver, roller og ansvar i MED-grupper

Bilag 5. Inspiration til arbejdsformer i MED

Bilag 6. Medindflydelse og medbestemmelse i ad hoc MED og andre former for samarbejde – samt spørgeguides

Bilag 7. Arbejds miljøarbejdet i Gentofte Kommune

Bilag 8. Sammensætning af MED, valg og udpegning til MED, organisering af arbejds miljøarbejdet og mulig kompensation

Bilag 9. Uddannelse af MED-organisationen og af arbejds miljørepræsentanterne

Bilag 10. Standard forretningsorden for MED-organisationer.



Vedtaget af Forhandlingsorganet den 20. marts 2017

For Gentofte Kommune:


Frank E. Andersen, Kommunaldirektør

Ragnhild Christensen, HR chef

For de forhandlingsberettigede organisationer:


FTF: Vibeke Bredsdorff Sørensen, GKF

FTF: Anne Lise Sparholt, DSR


FTF: Jeppe Dehli, DLF


FTF: Katja Bank Christensen, BUPL


AC: Louise Brønholm, DJØF


LO: Liselotte Rønnebæk Larsen, FOA


LO: Kim Martin Hansen, 3F


LO: Pernille Wiig Voss, FOA


LO: Mogens Helm Vestergaard, SL

