



MEDaftalen

– kort og godt

Region Midtjylland

HR

Regionshuset Viborg

Forord

Denne pjece er en kort udgave af den MEDaftale, som blev indgået mellem regionens ledelse og repræsentanter for de faglige organisationer i december 2006.

Pjecen henvender sig til alle, som er interesseret i at få en kort orientering om de muligheder for medindflydelse som MEDaftalen giver medarbejderne – både MEDudvalgsmedlemmer og andre.

MEDaftalen kan ses i sin helhed på hjemmesiden:

<http://www.regionmidtjylland.dk/om+regionen/organisation/hr/med+hjemmeside>

Formål

Ideen med MED-aftalen er at sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold til gavn for både brugere, borgere og ansatte.

Aftalen skal styrke medarbejdernes muligheder og interesse for at udføre deres arbejdsopgaver på et højt fagligt niveau, og aftalen skal være med til at sikre, at alle ansatte får reel indflydelse og medbestemmelse på deres egen arbejdssituation og på de rammer, der gælder for deres arbejde.

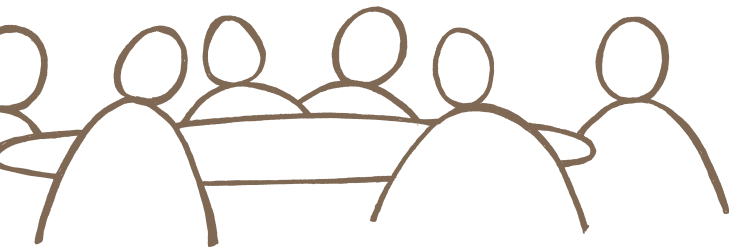
Aftalen skal også være med til at sikre og forbedre gode forhold for personalet, ikke mindst gode sundheds- og sikkerhedsforhold, der fremmer tryghed og trivsel.



I aftalen bliver det understreget, at Region Midtjylland lægger vægt på åbenhed – åben dialog, åben information og åbne beslutningsgange.

Aftalen forpligter både ledelse og medarbejdere til at tage fat i eventuelle problemer tidligt i opløbet, så de ikke vokser og bliver unødvendigt store.

MEDudvalget har en nøglerolle. Både med at sikre, at effektivitet og arbejdsmiljø går hånd i hånd og med at sikre, at ledelse og medarbejdere udvikler de foreløbigt fastlagte værdier og den ånd og tone, der ligger både i MEDaftalen og i Region Midtjyllands Ledelses- og Styringsgrundlag og Den Fælles Personalepolitik.



MED-udvalg

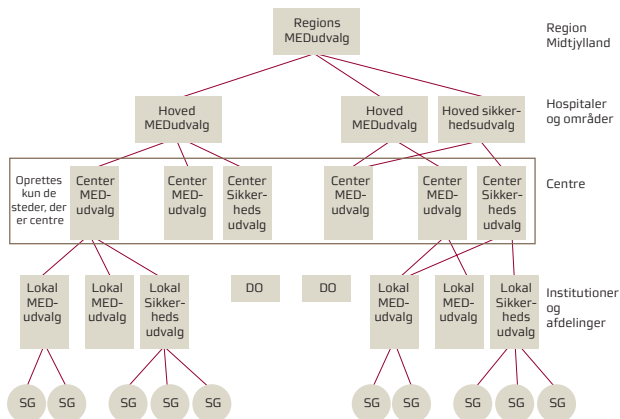
Aftalen sikrer, at medarbejderne har medindflydelse på de beslutninger, der træffes på alle ledelsesniveauer i Region Midtjylland lige fra regionens direktion til afdelingsledelsen på et hospital eller institutionsledelsen.

Medindflydelsen sker i dagligdagen, men også mere formaliseret i MED-udvalg. Det er udvalg, hvor repræsentanter for ledelsen og medarbejderne tager stilling til spørgsmål, som har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Lederen er formand for udvalget, og udvalgets næstformand er altid en medarbejderrepræsentant.

Medarbejderrepræsentanterne i udvalget er først og fremmest tillidsrepræsentanter og sikkerhedsrepræsentanter. Hvis der ikke er tillidsrepræsentanter nok til at besætte pladserne i udvalget, kan pladserne besættes af andre medarbejderrepræsentanter

Der er flere slags MEDudvalg.



Regions-MEDudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for sikkerheds- og sundhedsområdet i regionen. Udvalget har 11 ledelsesrepræsentanter og 22 medarbejderrepræsentanter.

På hvert hospital med hospitalsledelse og på Psykiatriområdet, Voksenområdet, Børn- og Ungeområdet og Administrationen, inklusive Regional Udvikling er der et Hoved-MEDudvalg.

På institutioner og hospitalsafdelinger med selvstændig ledelseskompetence vedr. personale- og budgetforhold er der et Lokal-MEDudvalg.

Antallet af udvalgsmedlemmer i Hoved-MEDudvalg og Lokal-MEDudvalg aftales lokalt, men der skal altid være mindst tre medarbejderrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter er ikke fastlagt i aftalen, men afklares lokalt.

Medarbejderrepræsentanterne i Regions-MEDudvalget og Hoved-MEDudvalgene udpeges af de faglige organisationer i modsætning til medarbejderrepræsentanterne til Lokal-MEDudvalgene, der vælges af og blandt de medarbejdere, som udvalget dækker.

MED-aftalen giver mulighed for at supplere med andre udvalgstyper end de oven for nævnte, f.eks. Center-MEDudvalg på hospitaler med en centerstruktur.

I stedet for at behandle arbejdsmiljøforhold i MEDudvalget kan man lokalt vælge at etablere et Hovedsikkerhedsudvalg eller Lokalsikkerhedsudvalg parallelt med MEDudvalget.

Uanset hvilken organisering, man vælger vedrørende arbejdsmiljøforhold, gælder Arbejdsmiljølovens regler.

MED-udvalgets indflydelse

MED-aftalen fastlægger,

- ▶ at medarbejderne har ret til information om og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- ▶ at medarbejderne har ret til medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Personsager kan ikke behandles i MED-udvalget.

Alle medarbejdere i Region Midtjylland har mulighed for at få indflydelse på, hvad der foregår i MEDudvalget – enten direkte som medlem af udvalget eller via et medlem af udvalget ved at foreslå pågældende emner, som MEDudvalget bør tage op.

INFORMATION OG DRØFTELSE

Grundlaget for indflydelse og for et frugtbart samarbejde er et højt informationsniveau både fra ledelses- og medarbejderside.

MED-aftalen understreger, at information skal gives så tidligt som muligt, på en sådan måde og i en sådan form, at der gives mulighed

for en grundig drøftelse og dermed indflydelse, inden ledelsen træffer beslutning. På den måde drages der også det fulde udbytte af medarbejdernes viden og erfaring.

I de tilfælde, hvor ledelsen ikke selv kan træffe beslutning, men sender anbefalinger eller høringssvar op i systemet om forhold, der væsentligt påvirker medarbejdernes arbejdssituation, har medarbejderne ret til at få en udtalelse sendt med, så den indgår i sagens videre behandling.

Kan en sag undtagelsesvis ikke nås at blive behandlet i MEDudvalget drøfter Medudvalgets formand og næstformand sagen, som så efterfølgende forelægges MEDudvalget.

Informationen og drøftelsen i MEDudvalget kan f.eks. omfatte oplysninger om væsentlige ændringer af økonomisk art, overvejelser om omorganiseringer, udviklingstendenser, ændringer i personale-sammensætningen, tilbagemeldinger fra medarbejdersiden om eventuelle samarbejds- og arbejdsmiljøproblemer.

Det er også naturligt, at MEDudvalget tager initiativ til en drøftelse af, hvordan regionens værdier – dialog, dygtighed og dristighed – helt konkret skal føres ud i livet på arbejdspladen.



Én ting er den gensidige information og drøftelse i MEDudvalget. Mindst lige så vigtigt er det, at MEDudvalget aftaler, hvordan man bedst informerer kolleger m.fl. om, hvad der foregår i udvalget, ellers risikerer man, at MEDudvalget bliver et forum, der lever sit eget liv og lukker sig for information og inspiration udefra.

MEDBESTEMMELSE

MED-udvalget og dermed medarbejderne er medbestemmende ved udarbejdelse af retningslinier for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.



I praksis betyder medbestemmelsen, at både ledelsen og medarbejderne i udvalget kan tage initiativ til, at der skal fastlægges retningslinier på et område, og at begge parter skal bestræbe sig på at opnå enighed og efterfølgende er forpligtet på at forsvare og anvende dem.

Det er op til MEDudvalget selv at beslutte, hvilke retningslinier der skal være på arbejdspladsen.

Det kan f.eks. være retningslinier om, hvordan arbejdspladsen skal forholde sig ved sygefravær, i forbindelse med ansættelser eller mangfoldighed, arbejdsmiljø, håndtering af vold og trusler om vold eller forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed.

Alle arbejdspladser skal dog fastlægge retningslinier for to meget vigtige områder - kompetenceudvikling samt arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i forbindelse med stress.

De MEDudvalg, som varetager sikkerhedsopgaverne skal også udarbejde introduktionsprogram for nyansatte.

Medarbejder- repræsentanternes vilkår

Det må ikke medføre indtægtstab for den pågældende at være medarbejderrepræsentant, og ledelsen har ansvaret for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet er til stede.

Ca. 1 gang om året skal der være en drøftelse mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant, om den tid, som den pågældende har til rådighed til at varetage sine pligter. Det skal i den forbindelse aftales, hvor meget tid der forventes brugt i det kommende år.

MEDudvalgsmedlemmer og deres suppleanter samt sikkerhedsrepræsentanter har en ansættelsesmæssig beskyttelse magen til den beskyttelse, som en tillidsrepræsentant og dennes suppleant har. Det betyder bl.a. at man ikke kan afskediges, med mindre der foreligger tvingende årsager.

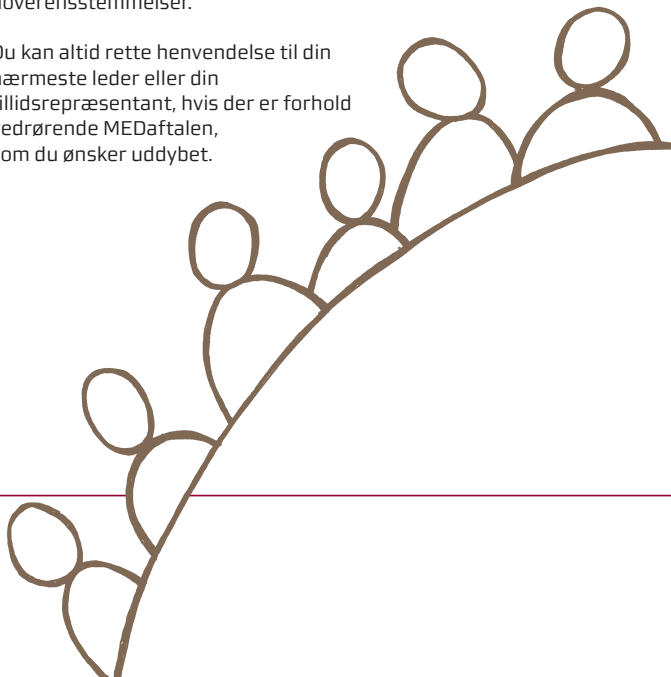
Medlemmer af MEDudvalg har ret og pligt til at gennemgå en uddannelse, som sikrer, at de har kendskab til de regler m.v som gælder for arbejdet i MEDudvalg.

MEDaftalen – i øvrigt

MEDaftalen indeholder også regelsættet omkring valg af tillidsrepræsentanter, deres virksomhed, vilkår og ansættelsesmæssige rettigheder.

Endvidere beskriver MEDaftalen de central parters opgaver og kompetencer f.eks. ved fortolkninger og ved behandling af lokale uoverensstemmelser.

Du kan altid rette henvendelse til din nærmeste leder eller din tillidsrepræsentant, hvis der er forhold vedrørende MEDaftalen, som du ønsker uddybet.





Grafisk Service 960-07-46a

Skottenborg 26
DK-8800 Viborg
www.regionmidtjylland.dk