



Om MED-systemet i Esbjerg kommune

ÆNDRINGER AF MED-STRUKTUREN

MED-strukturen skal ofte ændres ved en organisationsændring. Alle ændringer af MED-strukturen skal godkendes af Hoved-MED.

VALG

Der er valg hvert andet år til MED-systemet. Der gennemføres to valg:

- Valg til de Lokale MED-udvalg
- Valg til en arbejdsmiljøgruppe

Arbejdspladsens tillidsrepræsentanter er fødte medlemmer af MED-udvalget.

Medarbejderne i Hoved-MED og Forvaltnings-MED udpeges af de tre Hovedorganisationer (LO, FTF og AC).

Ledelsessystemet udpeger selv de ledere, der skal sidde i et MED-udvalg og i en Arbejdsmiljøgruppe.

STØRRELSE AF ET MED-UDVALG

Antal medarbejdere i Hoved-MED og Forvaltnings-MED er aftalt mellem ledelsen og de tre Hovedorganisationer.

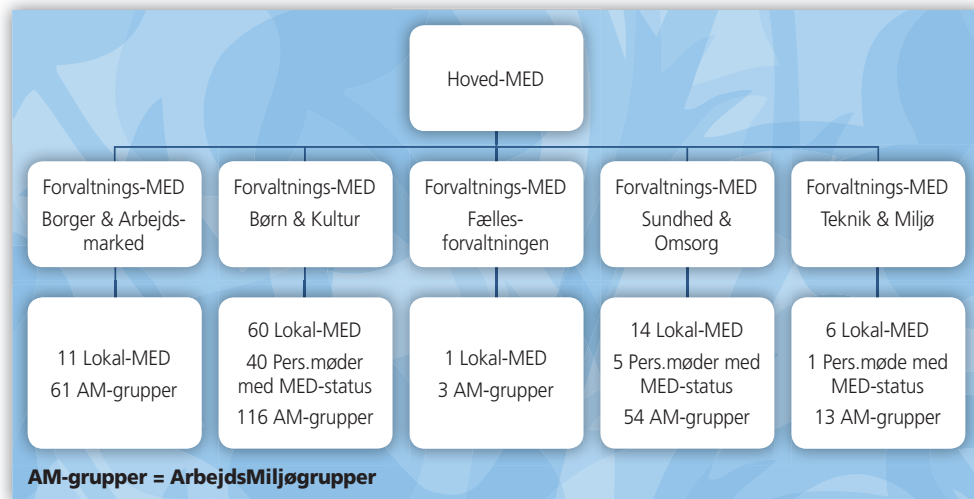
Størrelsen af et Lokal-MED aftales mellem ledere og medarbejdere på arbejdspladsen.

FORMAND OG NÆSTFORMAND I MED-UDVALGET

Lederen af et arbejdsområde er født formand for MED-udvalget. Næstformanden vælges af medarbejderne i MED-udvalget.

MØDER I MED-UDVALGET

Der skal holdes mindst 4 årlige møder i MED-udvalget.



Kommunikation Marts 2014

MED BESTEMMELSE INDFLYDELSE



Esbjerg
Kommune



Denne pjece giver et overblik over kommunens MED-system.

Her får du en række facts om kommunens MED-system og de centrale begreber i MED-arbejdet.

HVAD ER MED OG HVILKET FORMÅL HAR DET

MED står for MED-bestemmelse og MED-indflydelse, som er grundlaget for at udvikle og styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

MED-arbejdet ved Esbjerg Kommune er fastlagt i en lokal MED-aftale.

Desuden er den Lokale MED-aftale grundlag for at styrke arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdet i MED-systemet bygger bl.a. på:

- Gensidig tillid mellem parterne.
- Forbedre arbejdsmiljøet og øge arbejdsglæden.
- Skabe en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering og løsning af opgaverne.

Den senest reviderede MED-aftale trådte i kraft den 1. januar 2012. Du kan finde MED-aftalen på EK-net.

Hoved-MED den 27. feb. 2014

BEGREBER OG RAMMER

Samspillet i MED-udvalget er bygget op om nogle centrale begreber.

MEDINDFLYDELSE

Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det vil sige, at lederen tager sine beslutninger om disse forhold på baggrund af drøftelserne på MED-mødet.

MEDBESTEMMELSE

Fastlægge retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen.

Det vil sige, at ledere og medarbejdere træffer fælles beslutninger på baggrund af drøftelserne på MED-mødet.

INFORMATION OG DRØFTELSE

Både ledere og medarbejdere har pligt til at informere og informationerne skal gives så tidligt, at det er muligt at drøfte dem.

LEDERENS INFORMATIONSPLIGT

Lederen skal informere om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Specielt skal lederen altid informere om:

- Forslag til budget
- Større organisationsændringer, udliciteringer, effektiviseringer o.l.
- Arbejdsmiljøarbejdet
- Indførelse af ny / ændret teknologi.

PERSONALEPOLITISKE RETNINGSLINJER

Hoved-MED fastsætter de overordnede retningslinjer for alle ansatte ved kommunen.

Inden for de rammer kan et Forvaltnings-MED og et Lokal-MED udarbejde lokale retningslinjer.

Retningslinjer kan handle om Arbejdsforhold som fx arbejdstid og pauser, og om Personaleforhold som fx ansættelse og medarbejdersamtaler.

PROCEDURER

MED-udvalget skal vedtage retningslinjer for hvordan man drøfter:

- Budgettets konsekvenser
- Rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Personalepolitikker.

MED-STRUKTUREN

Opbygningen af MED-strukturen består af forskellige typer udvalg.

HOVED-MED

Omfatter alle ansatte ved Kommunen.

FORVALTNINGS-MED

Under Hoved-MED findes der et Forvaltnings-MED for hver forvaltning.

LOKAL-MED

Under hvert Forvaltnings-MED findes der nogle Lokale-MED. Der oprettes Lokale-MED for arbejdspladser med mindst 20 ansatte.

PERSONALEMØDER MED MED-STATUS

Under hvert Forvaltnings-MED kan der også findes nogle Personalemøder med MED-status. Et Personalemøde med MED-status har samme opgaver som et Lokal-MED, men etableres når der er under 20 ansatte på arbejdspladsen.

ARBEJDSMILJØGRUPPER

Der er en eller flere Arbejdsmiljøgruppe(r) for hvert Lokal-MED.

Skitsen på bagsiden af denne pjece viser, hvordan den samlede MED-struktur så ud den 1. januar 2012.