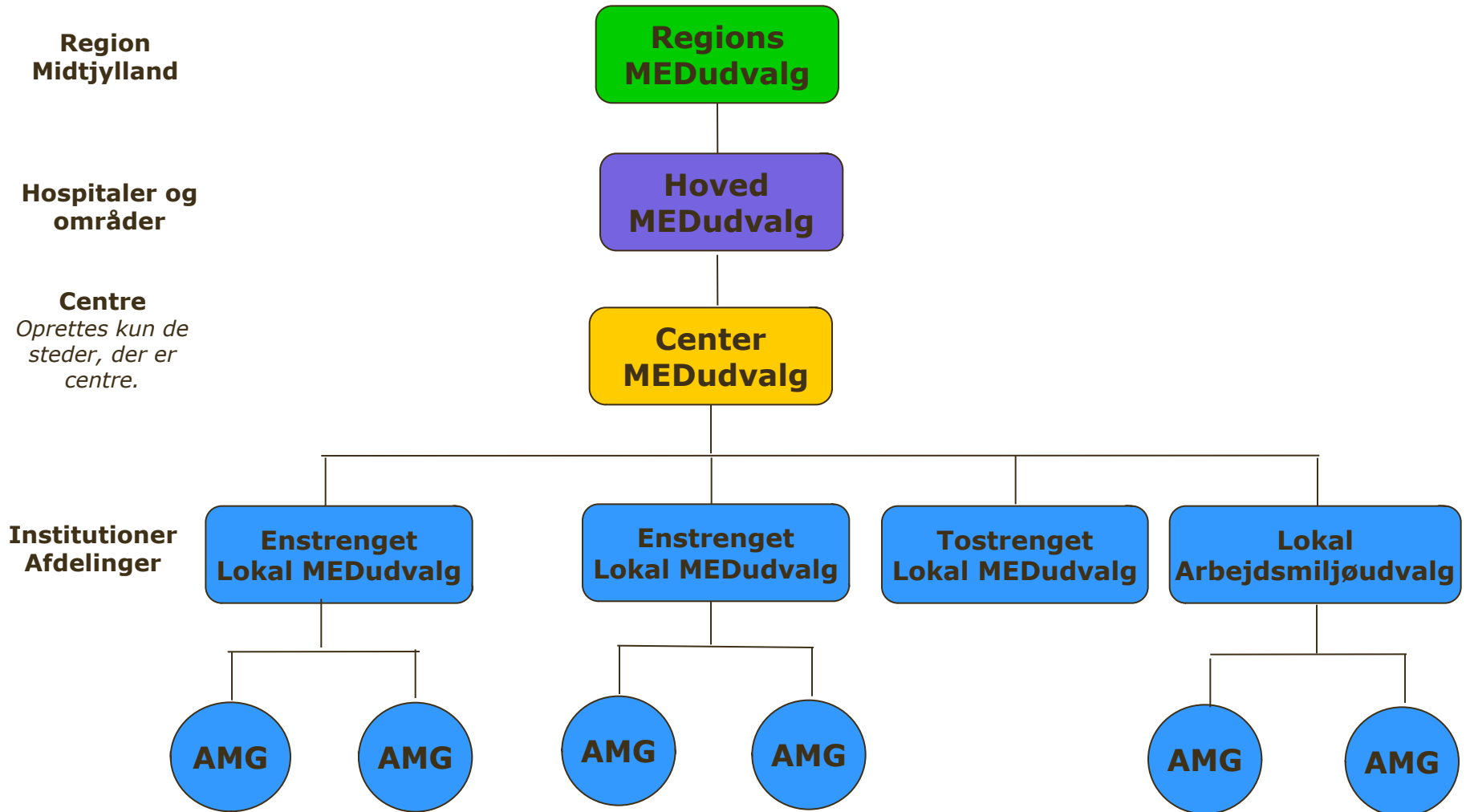


- **HMU Psykiatri og Social,
19. januar 2017**
 - Hvordan er reglerne - og hvilken betydning har reglerne
 - Hvordan er rammerne for fortolkninger af reglerne – eksempler
 - Har PS særlige udfordringer / anderledes vilkår
-

- Vi skal alene tale om
 - **Opgaver og kompetence**

 - Vi skal ikke tale om formålet med MEDaftalen
 - Vi skal ikke tale om arbejdsmiljø som en særlig opgave (selvom det er en vigtig opgave)
 - Vi skal ikke tale om sammensætning af MEDudvalg
-

MEDstruktur



AMG=Arbejdsmiljøgrupper

Kompetence
MEDindflydelse og MEDbestemmelse
Information og drøftelse



MEDindflydelse og MEDbestemmelse udøves inden for lederens ansvars- og kompetenceområde i forhold til:

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejds miljøforhold



I vurdering af ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- og indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændig budget- og regnskabsansvar

- Hvad er rammerne for HMU's kompetence?

Lederens rolle i MED

- ▶ Ledelsen har ledelsesretten – men i MED har ledelsen pligt til at inddrage de ansatte forud for en beslutning når det drejer sig om:
 - Arbejdsforhold
 - personaleforhold
 - samarbejdsforhold
 - arbejdsmiljøforhold

- ▶ Ledelsen skal medvirke til at sikre medarbejdernes ret til medindflydelse og medbestemmelse

- ▶ Hvis der er tvivl om rækkevidden af lederens kompetence, så skal lederen oplyse om grænserne for kompetencen.

- ▶ Medarbejderrepræsentanterne varetager alle medarbejdernes interesser og synspunkter
- ▶ Det er medarbejderrepræsentanternes rolle at kvalificere ledelsens beslutninger
- ▶ MEDudvalgs medlemmer kan frit referere, hvad der er talt om i udvalget, medmindre der pålægges tavshedspligt

I Regions-, Hoved-, Center- og Lokal-MEDudvalg

Medindflydelse indebærer

Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for

arbejds-,

personale-,

samarbejds- og

Arbejdsmiljøforhold

Ledelsen træffer beslutningen

Medbestemmelse omhandler

Fastlæggelse af retningslinjer for

arbejds-,

personale-,

samarbejds- og

Arbejdsmiljøforhold

MEDudvalget træffer en fælles beslutning (hvis de kan blive enige)

Informere og drøfte alle relevante emner, der vedrører arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold

Arbejdsforhold

Fx
Ordensregler
Indretning af
arbejdsplads
Placering af arbejdstid
og pauser

Fx
Lønpolitik
Ligestilling
Efteruddannelse
Arbejdstilrettelæggelse

Personaleforhold

Fx
Principper for:
Ansættelse
Afskedigelse
Omplacering
Omstrukturering

Samarbejdsforhold

Fx
APV
Introduktion
Rygepolitik
Sygepolitik
Årlig Arbejdsmiljødrøftelse
Kompetenceudvikling

Arbejdsmiljøforhold

Ledelsen har fortsat retten til, at lede og fordele arbejdet

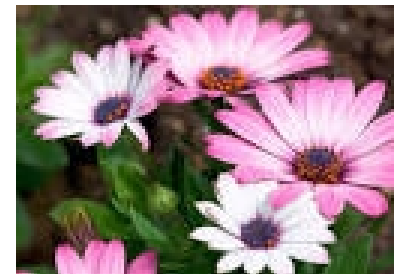
Der er MEDindflydelse og MEDbestemmelse indenfor rammen

Information, høring, en konstruktiv dialog, et godt samarbejde giver et godt grundlag for MED arbejdet

Strategisk sparring mellem ledelse og medarbejdere

Sætte retning og mål for et godt arbejdsmiljø

Indgå aftale om retningslinjer



- ▶ Gensidig informationspligt
- ▶ Information gives så tidligt og på en sådan måde, at der er mulighed for en grundig drøftelse
- ▶ MEDudvalget høres, før ledelsen træffer en beslutning vedrørende generelle ting
- ▶ Ledelsen skal regelmæssigt informere om forslag og beslutninger i Regionsrådet
- ▶ Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i regnskabsmæssige og økonomiske forhold



- ▶ MEDudvalget har informations- og drøftelsesret vedrørende budgettet

- ▶ Ledelsen skal informere om og drøfte arbejdsstedets:
 - aktiviteter,
 - økonomiske situation,
 - udvikling i beskæftigelsessituationen,
 - ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold

- ▶ Ledelsen skal informere medarbejderne, hvis indførelse af ny teknologi ændrer arbejdet

- ▶ Ledelsen skal orientere og drøfte større rationaliseringer eller arbejdsomlægninger



- ▶ Ledelsen skal holde medarbejderne orienteret om indførelse og brug af ny samt væsentlig ændring af bestående teknologi
- ▶ Der skal være tale om en teknologi, der i en væsentlig grad ændrer arbejdet for en eller flere medarbejdere



- ▶ Ledelsen **skal** orientere og drøfte med MEDudvalget:

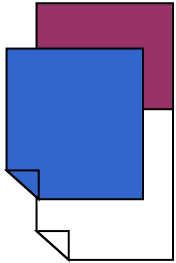
Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold til forbindelse med:

- udbud,
- udlicitering og
- udfordringsret

- ▶ Så der er mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser

Retningslinjer kan laves indenfor lederens kompetenceområde

- ▶ Hvis én part ønsker en retningslinje, **skal** der indledes en drøftelse
- ▶ Der **skal** udvises positiv forhandlingsvilje og søges enighed
- ▶ Retningslinjer er bindende, **skal** anvendes og forsvares af begge parter
- ▶ Retningslinjer **skal** være skriftlige
- ▶ Kan opsiges med 3 måneders varsel
- ▶ Uenighed om retningslinjer - ledelsen skal redegøre for, hvordan man vil forholde sig til det pågældende område



Stk. 5

Der kan aftales retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. f.eks.:

- Arbejdsmiljø
- Sygefravær
- Orlov
- Intern uddannelse
- Se øvrige eksempler på side 25 i MED- og Arbejdsmiljøaftalen

- ▶ Udfylde Regions-MEDudvalgets retningslinjer om **sundhed** - skal indeholde **konkrete sundhedsfremmeinitiativer**

Aftale retningslinjer om:



- ▶ Fremlæggelse af **sygefraværstatistik** samt opfølgning på **sygefravær**
- ▶ Udarbejdelse af **handlingsplaner**, hvis der er problemer i (APV) som skal sendes videre til LMU eller AMU
- ▶ Den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til **vold, mobning og chikane** – herunder fra 3. person

- ▶ Arbejdspladsens indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget **stress**
- ▶ Drøfte de overordnede mål for **kompetenceudviklingsindsatsen**



- § 19 Hoved-MEDudvalg skal:
 - Sætte fokus på og tage initiativ til koordinering mellem RMU, HMU og LMU, så informationer og informationsveje er tydelige og tilgængelige
 - Sikre implementering, opfølgning og evaluering af fokusområder fra RMU – og fastsætte fokusområder med udgangspunkt i APV og andre undersøgelser fra HMU's område.
-

- § 22
- Information, drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer – så lokalt som muligt
- Information og drøftelse af forhold der vedrører mere end én institution, .., område kan behandles i de berørte LMU, når det sikres at bestemmelserne om information og drøftelse er opfyldt

- Dele af MEDaftalen har udgangspunkt i MED rammeaftalen
 - Regler, der er ufravigelige: f.eks MEDudvalgets kompetence område
 - Regler, der er minimumsbestemmelser: f.eks medindflydelse og medbestemmelses regler
 - Det er i forhold til den lokale MED(- og arbejdsmiljø) aftale.
-

- Skal fortolke aftalen og uoverensstemmelser
 - Indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål for De centrale Parter
-

- Generelt er det, der oftest er uenighed om aftalens § 13 stk. 3
 - **Information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og /eller Regionsrådets beslutninger**
-

- **Hvornår er "et så tidligt tidspunkt" – tidligt nok?**

 - **Hvornår er en beslutning truffet?**
-