

# MEDARBEJDESKAB



## DISTRIKT FJORDBAKKE



IT'S ALL  
ABOUT YOU

WHAT DO YOU THINK?

POWER  
OF  
INFLUENCE

# Kom MED i distrikt Fjordbakke

Gode ideer og betragtninger kommer oftest fra medarbejdere tæt på praksis. Det er derfor særlig vigtigt, at du indimellem tænker højt og deler dine betragtninger med både ledelsen og MED-udvalget.

Har du forslag til, hvordan vores fysiske indretning kan blive bedre? Hvordan vi kan blive bedre til at bruge vores ressourcer med omtanke? Eller har du forslag til, hvordan ledelsen kan blive bedre til at kommunikere om vores pædagogiske linje?

- så har MED brug for at høre fra dig!

## Brug din medindflydelse

MED understøtter gode rammer for samarbejdet om arbejdspladsens mål og opgaver. MED står for medindflydelse og medbestemmelse, og det er i MED, du som medarbejder har mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold.

I MED styrker og udvikler vi hele tiden vores samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Det gør vi ved at tale om de muligheder og udfordringer, vi har, set fra både medarbejdernes og ledelsens side. Vi har blandt andet fokus på trivsel og arbejdsmiljø på vores arbejdsplads, og vores drøftelser i udvalget giver dig medindflydelse og kvalificerer ledelsens beslutninger.

Hvis vi skal lykkes, har vi brug for dig!

Vi har brug for, at du deler dine tanker og idéer med os. Faktisk forventer vi, at du løfter dit medarbejderskab aktivt ved at indvie os i dine perspektiver på, hvordan vi løser vores kerneopgave og udvikler det fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Måske har du en god idé, eller måske ser du nogle udfordringer, som det vil være godt at få kigget grundigt på.

På de næste sider får du et overblik over MED i distrikt Fjordbakke. På side 7 finder du oversigten over MED-repræsentanterne, som du altid kan tage fat i, hvis du har brug for at rejse spørgsmål eller dele perspektiver på vores arbejdsliv.

Vi glæder os til at høre fra dig.

***Sammen tager vi ansvar for høj kvalitet i kerneopgaven  
hånd i hånd med det gode arbejdsliv.***

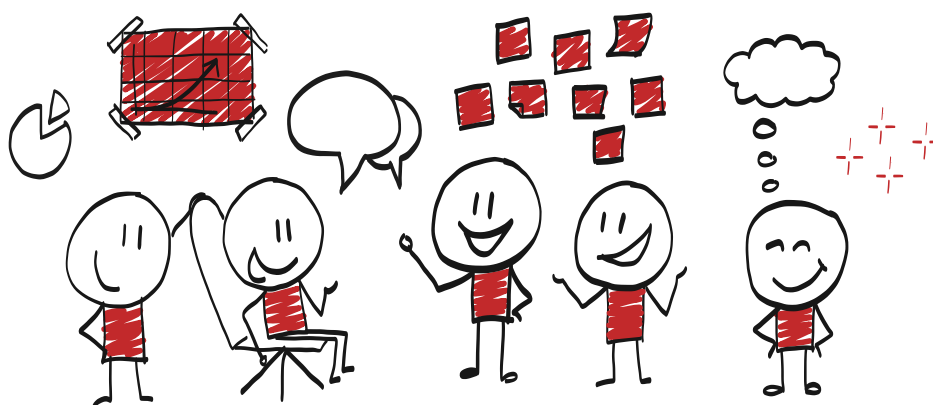
De bedste hilsener  
Dit MED-udvalg for distrikt Fjordbakke

## Hvordan ser MED ud hos os?

I distrikt Fjordbakke har vi vores eget MED. Vi har et MED-udvalg, der går på tværs af de fire børnehuse, og hvor ledere og medarbejderrepræsentanter drøfter og beslutter emner, der går på tværs af distrikt Fjordbakke.

I børnehuse holder vi personalemøder med MED-status. Her kan du og dine kolleger drøfte emner, som I gerne vil have drøftet i vores MED-udvalg. Det er også her, jeres MED-repræsentant fortæller jer om, hvad der bliver drøftet og besluttet i MED-udvalget.

På personalemøde med MED-status skal leder og medarbejdere også drøfte de emner, der er relevante for jer på jeres arbejdsplads.



## Det aktive MED-arbejderskab

Din **MED-indflydelse** betyder, at du har ret til at få indflydelse på arbejdsforhold, personaleforhold, arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold.

Det betyder, at vi skal være åbne og have grundige drøftelser hinanden imellem - ledelse og medarbejdere (medarbejderrepræsentanter) - inden ledelsen træffer beslutninger. Det betyder også, at det er vigtigt, at MED-repræsentanter har været i dialog med medarbejderne, så man kender sit bagland, og man har lyttet til hinanden.

**MED-bestemmelse** defineres overordnet set som en fælles beslutning, truffet i enighed på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanter for MED.

Medbestemmelse indebærer fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Også her er det vigtigt, at MED-repræsentanterne har været i dialog med medarbejdergruppen, så man har en fælles forståelse, som ikke er til væsentlig ulempe for nogle personalegrupper.

**Retningslinjer** er bindende aftaler mellem ledelse og medarbejderrepræsentanterne for MED. Hvis enten ledelsesside eller medarbejderside ønsker at drøfte fastlæggelse af retningslinjer, skal drøftelsen hurtigst muligt indledes. Begge parter er forpligtet til at gå positivt ind i drøftelsen og søge at opnå enighed. Hvis der er én, der ønsker noget drøftet, så er alle forpligtet til at gå positivt ind i drøftelsen og søge enighed.

Retningslinjer er gældende for alle indenfor det område, som MED-udvalget dækker fx

- personalepolitiske principper som ligestillings- og seniorpolitik
- retningslinjer for ansættelser, afskedigelser og forfremmelser
- efteruddannelsestryghedsforanstaltninger

Beslutninger om retningslinjer træffes som udgangspunkt i enighed. Man stemmer ikke om tingene i et MED-udvalg.

Man kan selvfølgelig kun træffe beslutninger om emner, der ligger inden for ledelsens kompetenceområde. Hvis lederen ikke har beslutningsmyndighed, så får medarbejderne heller ikke reel indflydelse. Men der kan selvfølgelig være behov for at drøfte en sag og så løfte den til det MED-niveau, hvor beslutningen kan træffes. Og derigennem få medindflydelse.





## Hvad kan vi tale om?

Alle medlemmer af MED-udvalget kan sætte punkter på dagsordenen. Ledelsen kan ikke afvise et punkt på dagsorden, som medarbejderne har bedt om at få til drøftelse, så længe punktet har betydning for medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold. Intet er for stort, intet er for småt. Medarbejderrepræsentanterne kan tilsvarende ikke afvise at drøfte et spørgsmål, som ledelsen har sat på dagsordenen.

Vi har gensidig **informationspligt** på alle niveauer af kommunen. 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 beslutninger.

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Information er grundlaget for et meningsfuldt samarbejde både for de implicerede personer og det bagland, de repræsenterer. Både ledelsen og medarbejderne har pligt til at yde en aktiv indsats for at skaffe sig den nødvendige information.

Eksempler på emner som MED kan arbejde indenfor

- Arbejdsforhold, fx rammer for arbejdstilrettelæggelse og fysisk indretning
- Personaleforhold, fx kompetenceudvikling og budget
- Samarbejde, fx mødekultur og kommunikation
- Arbejdsmiljø, fx indeklima og trivsel

MED kan ikke drøfte konkrete personalesager eller konkrete samarbejdsforhold. Men vi kan drøfte alt det, som vedrører vores generelle arbejdsmiljø.

Et godt arbejdsmiljø er alles ansvar, og lige netop derfor har vi brug for, at du tager ansvar for dit medarbejderskab og deler dine gode ideer og perspektiver med os.

## MED-udvalg distrikt Fjordbakke



Sisse, distriktsleder

