



**Høje-Taastrup
Kommune**



Fyraftensmøde for ledere om MED-inddragelse



Hvorfor?

- Mange ledere er gode til MED-inddragelse, men der er også ledere, der glemmer det
- Er måske blevet for tungt fordi vi har kaldt det "MED-høringer"
 - Reelt: Information og drøftelse
- Give lederne større klarhed over, hvad medarbejderne skal inddrages i og hvordan det gøres (enklere)



MED-indflydelse og MED-bestemmelse

MED-indflydelse

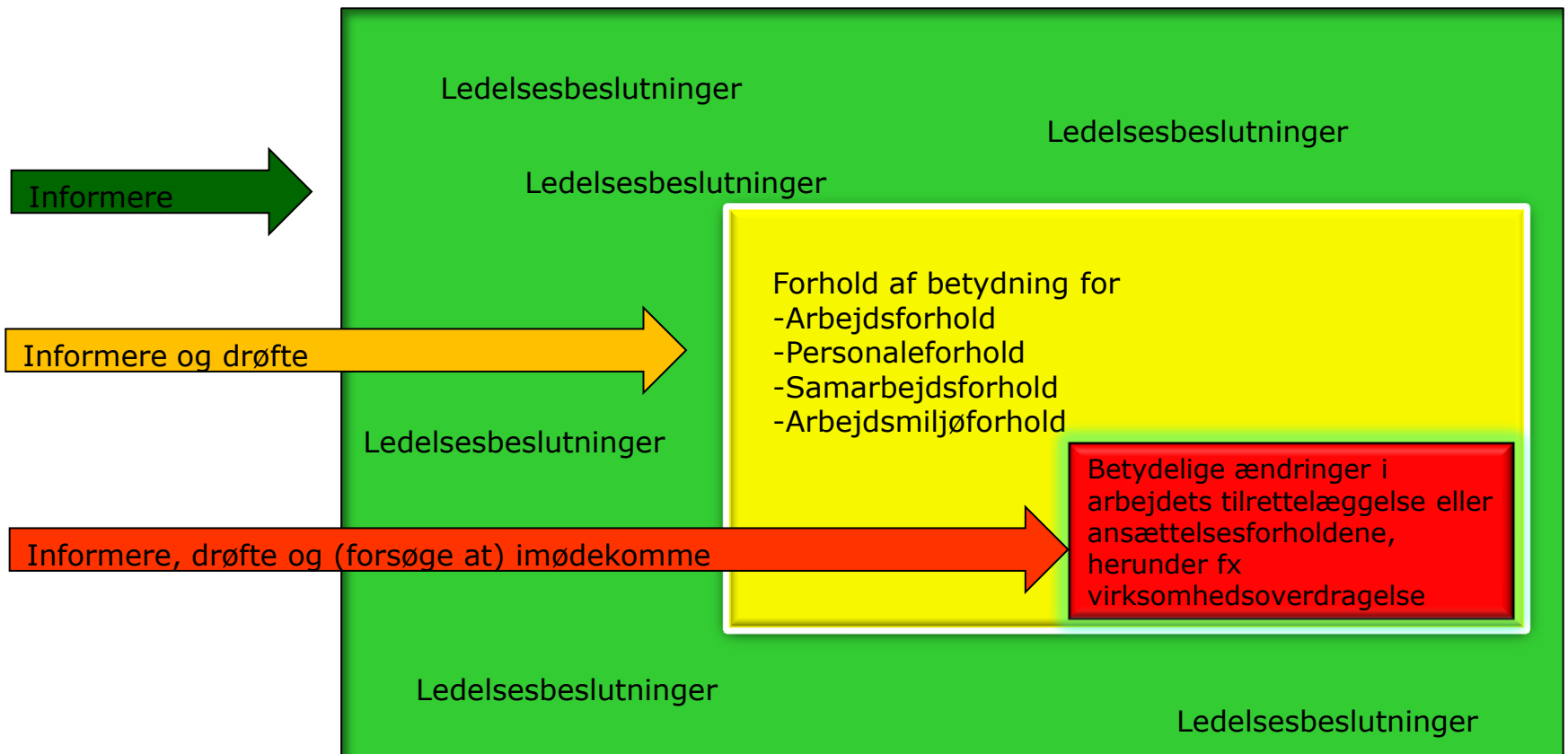
**Dialog med
medarbejderne i MED
inden der træffes
ledelsesbeslutninger,
der vedrører
medarbejderne**

**MED-
bestemmelse**

**Aftaler om
regler og
regningslinjer**



Ledelsesrummet og MED-indflydelsen





MED-inddragelse

Dagens punkter:

- Hvorfor MED-inddragelse (formål)
- Hvad er MED-inddragelse
- Hvad indebærer MED-inddragelse
- Hvem skal MED-inddrages
- Hvornår i processen skal der MED-inddrages
- MED-inddragelse i praksis



**Høje-Taastrup
Kommune**



MED-høring

Information og drøftelse i MED



Hvorfor MED-inddragelse

Formål:

At medarbejderne – forud for at ledelsen træffer en beslutning – har mulighed for at kvalificere beslutningen gennem information om og drøftelse forinden

Ikke et spørgsmål om ja eller nej – men en kvalificering af beslutningen

Dvs. indskrænker ikke ledelsesretten.

Kan være et forsinkende led – men et led i beslutningsprocessen.



Aftalegrundlag

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse

- De vigtige §§ 6-7
- <http://www.personaleweb.dk/MED-haandbog>

Lokal MED-aftale

- Forordet og kap. 2
- [HR-portal - MED-aftale](#)





MED-inddragelse indebærer

Lokal MED-aftales forord:

"De to nøglebegreber i denne aftale er "medindflydelse" og "medbestemmelse".

Hvad betyder disse begreber så med almindelige ord i Høje-Taastrup kommune?

De betyder, at ledelsen altid forud for beslutninger vedrørende arbejds- og personaleforhold inddrager medarbejderne og MED-udvalgene for at sikre den bedst mulige løsning.

Det må aldrig forekomme, at sådanne beslutninger træffes udenom medarbejderne."

- Kap. 2, pkt. 5 og 6



MED-inddragelse indebærer

Gensidig pligt til at informere og drøfte (§ 6)

Ledelsen informerer → MED drøfter → ledelsen beslutter.

- Alle forhold af betydning for:
 - Arbejdsforhold
 - Personaleforhold
 - Samarbejdsforhold
 - Arbejds miljøforhold

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.



MED-inddragelse - eksempler

Betydning for arbejdsforhold

- Ændring af åbningstid (fx hvis bibliotekerne skal have åbent til kl. 23.00)
- Fysisk placering (fx hvis CEIS skal flytte til Fløng)
- Placering af arbejdstid (fx hvis personalet i BSC skal til at arbejde om aftenen)
- Modtagelse eller afgivelse af opgaver (fx hvis lønopgaven skal overgå til ØDC)



MED-inddragelse - eksempler

Betydning for personaleforhold

- Genbesættelse af stilling eller ej (fx hvis en vakant stilling ønskes nedlagt og opgaver overføres til andre medarbejdere)
- Lukning af institution
- Budgetreduktion (skal man bruge de penge, der ellers kunne indgå i lokal løndannelse eller skal man afskedige)



**Høje-Taastrup
Kommune**



MED-inddragelse - eksempler

Betydning for samarbejdsforhold

- Sager der har betydning for samarbejdet (fx udlicitering af ØDC og den afsmittende effekt det vil få på HRC, som er tæt samarbejdspartner)



MED-inddragelse - eksempler

Betydning for arbejdsmiljøforhold

- Indretning af nybyggeri eller ombygning (fx indretning af skolerne som konsekvens af skolereformen)
- Rygepolitik (fx indførelse af røgfri arbejdstid)
- Trivselspolitik (fx håndtering af chikane)



Skærpet pligt ved betydelige ændringer

§ 7, stk. 5

”Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.”

Forhandling = stadig information og drøftelse, men en skærpet forpligtelse til at forsøge at nå til enighed, inden sagen forelægges.



Hvem skal inddrages?

MED-udvalget (-ene) på det relevante niveau, dvs. der hvor ledelseskompetencen til beslutningen ligger

Det betyder fx, at en forestående beslutning om at lukke en institution, skal drøftes i det SektorUdvalg, hvor den centerchef, der udarbejder sagen til direktionen/fagudvalget/ØU sidder.

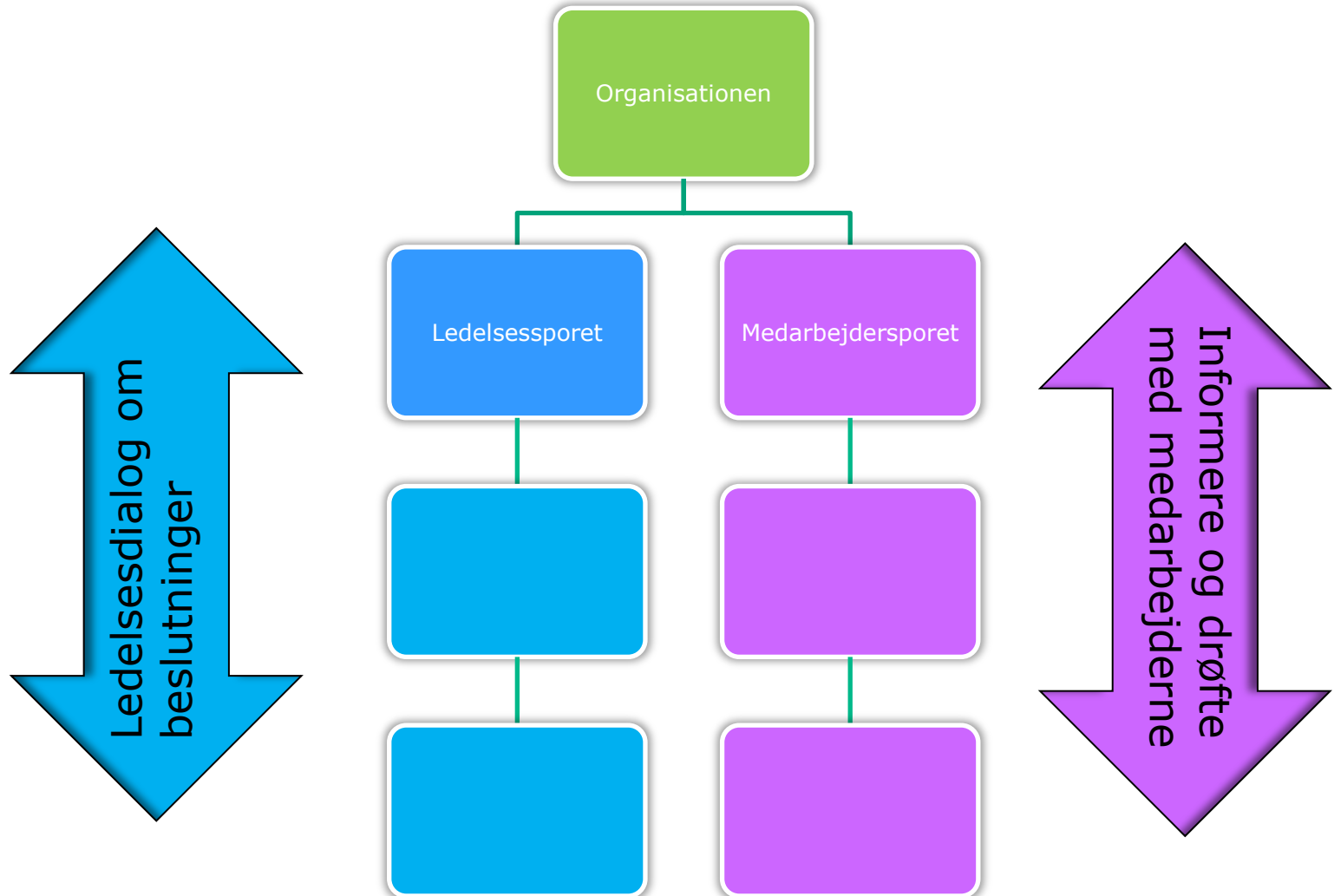
Ikke på selve institutionen, hvor lederen ikke har kompetence til at ændre på indstillingen.

Medarbejderne på institutionen inddrages af MED-repræsentanterne fra det MED-udvalg, hvor drøftelsen skal ske.

OBS. Medarbejdersiden i MED-udvalget - ikke de faglige organisationer



Inddragelse skal forstås som medarbejderne





Hvem skal inddrages?

Tommelfingerregel

- Vedrører beslutningen alene arbejdspladsen = lokaludvalg, hvor beslutningen kan træffes af den lokale leder.
- Vedrører beslutningen flere arbejdspladser inden for et helt sektorområde eller er der tale om en beslutning, der ikke kan træffes af den lokale leder = sektorudvalg, hvor beslutningen træffes af centerchefen.
- Vedrører beslutningen kommunen som helhed eller hovedparten af arbejdspladserne = HU, hvor beslutningen træffes af Direktionen eller politikkerne



Hvornår skal der informeres/drøftes?

Bestemmelserne i MED-aftalen (§ 7, stk. 2)

- *Informationen 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/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.*





MED-inddragelse i praksis

- **Informationen**

- Skal ikke nødvendigvis afvente, at alt ligger klart
- Skal ikke nødvendigvis gives på én gang

Anbefaling:

Allerede ved de første overvejelser og løbende – når der er nyt.

Udfordring:

Udmelding om første overvejelser kan give unødvendig uro.

Løsning:

Der er mulighed for at pålægge sit MED-udvalg "tavshedspligt", som betingelse for meget tidlig inddragelse



MED-inddragelse i praksis

- **Tidlig information**
 - Hvad der er tidligt, afhænger af sagens kompleksitet
 - Men før ledelsen træffer sin endelige beslutning
- **Måde og form**
 - Kan være skriftlig eller mundtlig – en kombination er oftest mest hensigtsmæssig, men ren skriftlig fremlæggelse opfylder ikke krav om drøftelse
 - Skal belyse problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen
 - Medarbejderne skal have et tilstrækkeligt informationsgrundlag til at kunne drøfte det med baglandet inden de fremfører deres synspunkter i MED-udvalget – dvs. en kompleks sag vil ofte kræve to forelæggelser



MED-inddragelse i praksis

Tilskæring af tema

- Det er ledelsens opgave at tydeliggøre, hvad det er der skal drøftes og dermed få skabt klarhed over, hvad der ønskes medarbejdernes synspunkter på
- Ikke alt skal drøftes
 - Sagen kan indeholde andet end temaer, der er relevante at drøfte
 - Når alt materiale/alle informationer fremlægges: Risiko for at få høringssvar om noget, som ikke er relevant at medarbejderne forholder sig til



MED-inddragelse i praksis

- **Grundig drøftelse i MED-udvalget**
 - Medarbejdernes synspunkter og forslag skal vurderes og denne vurdering skal indgå i det samlede grundlag for beslutningen
 - Dvs. at det ikke nok at medarbejdersidens synspunkter og forslag blot vedlægges sagen
 - Ledelsen skal afklare/løse det, der kan afklares/løses på MED-mødet - og ellers vende tilbage



Ved politiske sager – drøftelse i det administrative spor

- Drøftelse sker inden den endelige beslutning træffes, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens/Byrådets beslutninger
- Dvs. MED-drøftelse skal ske, mens sagen kører i det administrative spor
- Normal sagsgang
 - Administrationen udarbejder forslag
 - MED-inddragelse
 - Politisk beslutning
 - Effektivering

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

Stk. 1.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2.

Informationen 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/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.



**Høje-Taastrup
Kommune**



Hvem udtaler sig?

MED-udvalget udtaler sig – dvs. medarbejdersiden

Ledelsens holdninger forudsættes afklaret i ledelses-
strengen.



**Høje-Taastrup
Kommune**



MED-høring

Information og drøftelse i MED