

# SOCIALPÆDAGOGERNE

TR-møde i Kreds Sydjylland

28. November 2024

Hvordan går det med MED-arbejdet?

# Starten

- MED-systemet – som vi kender det i store træk i dag – blev aftalt mellem OK-parterne i 1995/96
- Samarbejdsregler og tillidsrepræsentantregler blev skrevet sammen
- Det blev muligt at TR samtidig vælges kunne vælges som AMR
- Kommuner og amter (nu regioner) skulle lave deres egen lokale MED-aftale



## MED-HÅNDBOG

Rammeaftale om  
medindflydelse og medbestemmelse

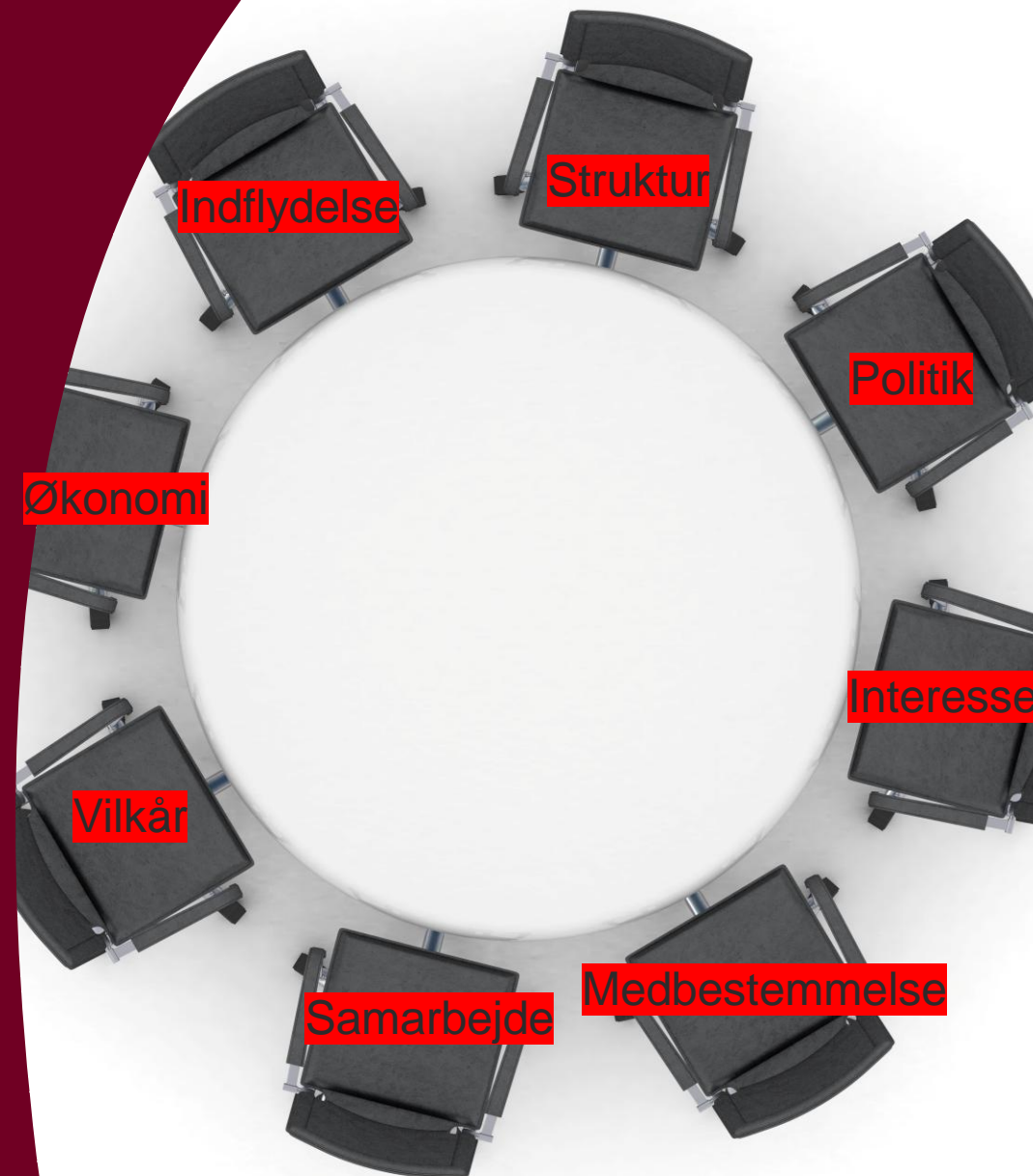
Med KL og Forhandlingsfællesskabets  
fælles vejledning

2021

# Forhandlingerne tog flere år !

Hvad var på spil for parterne?

SOCIALPÆDAGOGERNE





**I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Der tænkes både på de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse og på de legitime og på nogle områder modsatrettede interesser, som hver part har.**

# Forskellige interesser

Medarbejder	Fælles	Leder
Medbestemmelse	?	Fuld ledelsesret
Medindflydelse	?	Mindre proces
Mange tillidsvalgte	?	Få tillidsvalgte
Flere rettigheder (skal)	?	Færre rettigheder (kan)
Mere tid til MED/TR-arbejde	?	Den nødvendige tid
Bedre normeringer	?	Økonomisk ansvarlighed



# Områder der behandles i MED

- **A**rbejdsforhold
  - Placering af arbejdstid, budgetforhold
- **P**ersonaleforhold
  - Personalepolitik, kompetenceudvikling
- **S**amarbejdsforhold
  - Indretning af samarbejdssystemet
- **A**rbejdsmiljø
  - Trivsel og sundhed, stresshåndtering, fysiske rammer



# POINTE

- MED-aftalen er et fælles produkt
- Alle ejer MED-aftalen
- Alle har en fælles interesse i at respektere og arbejde ud fra indholdet i aftalen

# Lønpolitik og MED

- Som udg. pkt. kan man tale om alt vedr. arbejds- og personaleforhold i MED, men .....!
- Drøftelser om lønpolitik har sit eget liv, da de foregår direkte mellem arbejdsgiveren og den faglige organisation
- Rammeaftale om lokal løndannelse for pædagogisk område, § 2:

*“Der føres lønpolitiske drøftelser med de enkelte organisationer som led i de årlige lønforhandlinger ... ”.*





**MED-systemet har ikke kompetencen til at beslutte en fælles lønpolitik, ligesom MED-systemet heller ikke har kompetencen til at beslutte andre forhold i forbindelse med procedure og afholdelse af lokale lønforhandlinger.**

*Udtalelse fra "MED-samarbejdet"  
under OAO*

# Lønpolitik og MED

- Hvis ledelsen sætter kommunens/regionens lønpolitik på dagsordenen i fx Hoved - MED, så vær opmærksom på, at det ikke er rette forum for at tale om lønpolitik
- I vil derfor ikke være bundet af eventuelle drøftelser om lønpolitik og aftaler om procedure for forhandlinger om løn.

## Forhold, der ikke kan drøftes i MED:

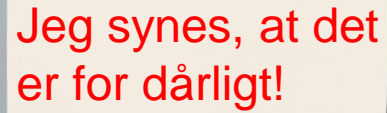


- Personalesager
- Klagesager
- Sager, der henhører under de faglige organisationers kompetence- og forhandlingsområde

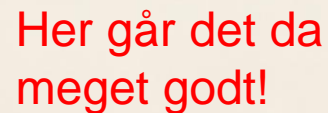
*Uddrag af en kommunes Forretningsorden  
og dagsorden for MED-udvalg*

# Hvordan går det så med MED hos jer?





Jeg synes, at det er for dårligt!



Her går det da meget godt!

# Samtale ved bordene

- Grupper af 3-4
- Giv eksempler på jeres bedste oplevelse med MED
- Giv eksempler på jeres dårligste oplevelser med MED
- Hvilke barrierer er der for et godt og meningsfyldt samarbejde i MED?
- Hvordan kan du som TR være med til at skabe interesse for MED-arbejdet?
- Vi samler op i plenum

# Tak for i dag

[MED samarbejdet - MED samarbejdet](#)

[MED-håndbog 2021 \(KL\)](#)

[MED-håndbog 2021 \(RLTN\)](#)

**SOCIALPÆDAGOGERNE**

