

### **Sammensætning af Lokalt Med udvalg**

Nedenstående er et udtryk for Socialpædagogerne Østjyllands holdning til hvordan MED udvalg bør sammensættes lokalt/decentralt.

Som det første skal TR konsultere kommunens/regionens lokale MED aftale. Ofte vil det der være beskrevet hvordan lokale MED udvalg skal sammensættes. Hvis det ikke tydeligt fremgår af den lokale aftale opfordrer vi til at følgende principper følges (fremgår også af paragraf 4 i MED rammeaftalen):

Det første der skal være afklaret inden der kan drøftes sammensætning af LMU er TR Struktur. Dvs. antallet af TR der bliver aftalt på den pågældende arbejdsplads/center (dette gælder jo for alle personalegrupper). Dette skyldes at medarbejderrepræsentanterne i et LMU som udgangspunkt baseres på valgte TR. Husk på ikke at blande valg af TR sammen med valg til LMU.

Når TR struktur er aftalt (husk at det er kredskontoret der forhandler TR strukturen) skal TR (fra de personalegrupper der har en valgt TR) og ledelse mødes for at aftale størrelsen på det kommende LMU. Husk at I under denne drøftelse med ledelsen også skal afklare hvor mange AMR der skal være plads til i jeres udvalg. Størrelsen på udvalget inkluderer altså både ledelse, medarbejderrepræsentanter og AMR. Husk ledelsen kan ikke selvstændigt udvide eller indskrænke antallet af pladser i et MED udvalg. Ligeledes skal denne drøftelse have afsæt i rammerne for sådanne udvalg; Der skal være flere TR/medarbejderrepræsentanter end AMR og der må ikke være flere ledere end TR/medarbejderrepræsentanter.

Når størrelsen på det lokale LMU er aftalt går ledelse og medarbejdersiden hver til sit. Ledelsen kan og skal ikke inddrages i fordelingen af pladser på medarbejdersiden. Medarbejdersiden fordeler herefter deres pladser imellem sig ud fra følgende principper:

- Som udgangspunkt er det de valgte TR' der besætter pladserne.
- Flest mulige personalegrupper skal være repræsenteret i udvalget.
- Er der aftalt færre pladser i et LMU end der er TR, foretager disse et valg imellem sig.
- Er der aftalt flere pladser i et LMU end der er TR kan andre medarbejdere vælges som medarbejderrepræsentanter i et LMU – dette bør aftales hvis der er personalegrupper der ikke ellers ville opnå repræsentation i LMU via deres TR.
- Hvis en personalegruppe pga. deres størrelse ikke opnår repræsentation i LMU bør det på medarbejdersiden aftales hvem der sikrer kontakten til denne personalegruppe.

Uenighed på medarbejdersiden om fordelingen af pladser afklares på medarbejdersiden.

Er der uenighed om ovenstående mellem ledelse og medarbejdere skal det løftes til HMU.

Hvis ovenstående sker pga. af ændringer i kommunens organisation, f.eks. sammenlægning af arbejdspladser, herunder at to LMU lægges sammen til et, skal der sendes en indstilling til HMU om at godkende den ændrede LMU struktur.