



## **Til Børne- og Ungdomsudvalget**

19-06-2013

Sagsnr.  
2011-136959

Dokumentnr.  
2011-136959-115

Sagsbehandler  
Louise Juelskjær

## **Notat vedr. MED-aftale for Børne- og Ungdomsforvaltningen**

Den 28. maj underskrev ledere og medarbejderrepræsentanter en MED-aftale for Børne- og Ungdomsforvaltningen.

En MED-aftale er en aftale om organisering af rammerne for samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet. Forud for MED-aftalen fungerede arbejdet separat i en samarbejdsudvalgsorganisation og en arbejdsmiljøorganisation, og det er det arbejde, som nu fusioneres.

MED-aftalen er forhandlet på plads af et særligt forhandlingsorgan, der består af ledere og medarbejderrepræsentanter, og som har udarbejdet det konkrete indhold af MED-aftalen. I løbet af forhandlingsprocessen har der været gennemført en omfattende høringsproces, hvor alle skoler, klynger, institutioner m.v. har haft mulighed for ved skriftlig høring og på dialogmøder at komme med input til forhandlingsorganet, hvilket har været medvirkende til at kvalificere aftalen.

### *Indholdet i MED-aftalen*

Forhandlingsorganet har fra start været enige om at lave en ambitiøs aftale, som vil forbedre, styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdet. MED-aftalen er blevet en unik aftale, hvor omdrejningspunktet er, at medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er ligestillet.

**Medindflydelse** indebærer, at der er åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, inden ledelsen træffer beslutninger.

**Medbestemmelse** defineres overordnet set som en fælles beslutning, truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

**Medansvar** indebærer den fælles forpligtelse til at formidle, skabe forståelse for, overholde og arbejde for de fælles beslutninger. Endvidere indebærer det en gensidig forpligtelse til at informere om og reagere i forhold til problemer i samarbejdet mellem ledelse og

### **HR og Organisation**

Gyldenløvesgade 15  
1502 København V

Telefon  
2053 7671

E-mail  
lojuel@buf.kk.dk

www.kk.dk

medarbejdere. En professionel uenighedskultur anvendes til at skabe udvikling af forvaltningens ansvarsområder og til at sikre, at alle føler, at de kan bidrage i dialogen uden, at det har konsekvenser for deres ansættelse. Det har været et mål, at aftalen skal bidrage til at sikre ytringsfriheden.

Et meget centralt element i aftalen er videre, at **arbejds miljøet** skal styrkes og effektiviseres. Tidligere var arbejds miljøarbejdet isoleret og ikke sat i generel sammenhæng på arbejdspladser og i organisationen som helhed. I kraft af MED-aftalen skabes nu sammenhæng i indsatser både på strategisk niveau og på de enkelte arbejdspladser. Det ligger i aftalen, at arbejds miljø skal tænkes ind i alle centrale og decentrale beslutninger i organisationen og et krav om, at der skal leveres løbende dokumenterbare arbejds miljøforbedringer.

#### *MED-aftalens afsæt i tillidsdagsordenen*

MED-aftalen bygger på en tillidsbaseret ledelses- og samarbejdspraksis og bygger derfor videre på det arbejde, som allerede er startet i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

Med den nye MED-aftale fortsættes det målrettede arbejde med at implementere en kultur, hvor der er tillid til hinanden og tillid til, at alle hver især løser deres opgaver på bedst mulig vis og kan drøfte kvaliteten og udviklingen af dem – åbent og professionelt. Børne- og Ungdomsforvaltningen skal være en arbejdsplads, som er præget af høj trivsel og med en forbilledlig samarbejds kultur, så medarbejderne kan løse kerneopgaven i høj faglig kvalitet.

Med en MED-aftale har ledere og medarbejderrepræsentanter i Børne- og Ungdomsforvaltningen taget et stort skridt for at sikre et gensidigt forpligtende samarbejde i fremtiden med tillidsdagsordenen som en bærende værdi.

#### *MED-aftalens organisatoriske set-up*

Strukturen i MED-organisationen er med to udvalgsniveauer, hvor HovedMED er øverste organ, mens der er LokalMED for klynger, skole, netværk m. v. Den kommende MED-organisation introducerer således en mere effektiv samarbejdsform, idet den blot har to udvalgsniveauer, hvor der tidligere var tre niveauer og to udvalgsstrenger fordi arbejds miljø- og samarbejdsstrukturen var adskilt.

Et centralt karakteristika i det organisatoriske set-up i MED-aftalen er endvidere, at områderne via ledelsesstrengen fungerer som facilitator i forhold til at sikre sammenhæng mellem arbejdspladsniveau og det strategiske niveau. Således spiller områderne en afgørende rolle for at sikre og skabe sammenhængskraft i MED-organisationen.

På hver enkelt arbejdsplads etableres en **Trio** bestående af daglig leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Trioens opgave er at udføre ”MED-udvalgslignende” samarbejde med henblik på at sikre, at medarbejderne bliver medinddraget og får medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i forbindelse med fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, samarbejds-, personale og arbejdsmiljøforhold. Således er et centralt afsæt for MED, at organiseringen ikke blot er bundet op på mødekoncepter. Gennem etableringen af Trio udgør arbejdet med MED derimod en kontinuerlig og integreret del af det daglige arbejde i Børne- og Ungeforvaltningen. Arbejdspladsniveauet er således helt centralt placeret i MED-organisationen og målet er, at samarbejdskulturen skal ”leve” i udførelsen af kerneydelsen mere end i mødelokaler.

Dermed er det centralt, at MED udgør en samarbejdsform, der ikke begrænser sig til arbejdet i de to udvalg (HovedMED og LokalMED), men derimod gennemsyrrer hele organisationen. Ledere og medarbejdere skal sammen blive bedre til at finde konstruktive løsninger, og dette kræver en stærk, tydelig og professionel ledelse. Stærk ledelse tydeliggøres ved involvering af medarbejderne og deres kompetencer. Et øget fagligt fokus implicerer tillige, at de faglige professioner skal udvikle fagligheden og tage ansvar. På denne måde skal MED skabe en ledelses- og arbejdskultur, der udvikler attraktive arbejdsplader i Børne- og Ungeforvaltningen.

Når organisationen således effektiviseres, vil der frigøres tid og skabes gejst, så der bliver øget rum til at udvikle fagligheden til gavn for kerneopgaven.

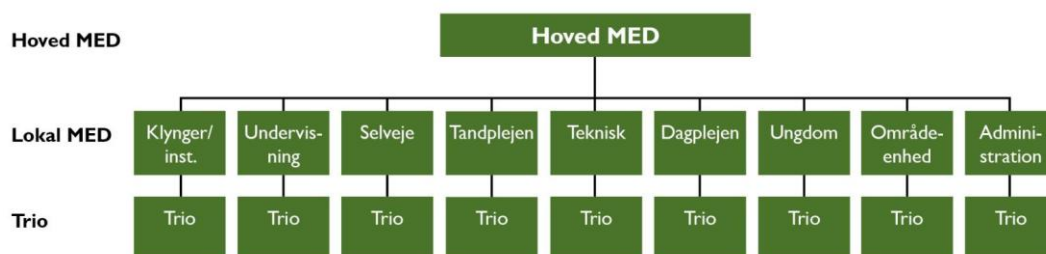
#### *Det videre forløb*

MED-aftalen træder i kraft d. 1. august 2013 med virkning fra d. 1. januar 2014. Der er allerede nu sat en grundig implementeringsproces i gang med bl.a. en række seminarer i alle områder for både ledere og medarbejdere. Da vi ved, at lederne står over for en særlig stor opgave, planlægges der også et særligt seminar for de ledere, der skal være udvalgsformænd. Derudover skal der udvikles en særlig MED-uddannelse, som alle ca. 2.500 deltagere i MED-systemet skal igennem.

Se vedhæftet plan over MED-organisationen, bilag 1. Link til MED-aftalen: <http://www.mitbuf.dk/indflydelse>



## MED- og arbejdsmiljøorganisationsplan



**KØBENHAVNS KOMMUNE**  
Børne- og Ungdomsforvaltningen

MED  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar