

# Et godt samarbejde bygger på gode værdier

## LIGEVÆRD

Alle drøftelser tages i fællesskab, og hver persons synspunkter og bidrag bliver betragtet som værdifulde - uanset position eller baggrund.

## ANSVAR

Ansvar skaber grundlag for tillid og respekt og er med til at opbygge stærke relationer. Det har en positiv effekt på vores organisation og de opgaver, vi påtager os.

## ORDENTLIGHED

Det vi gør, lever op til de moralske og etiske krav eller forventninger, som vi står overfor. Vores adfærd er anstændig, pålidelig og passende til situationen.

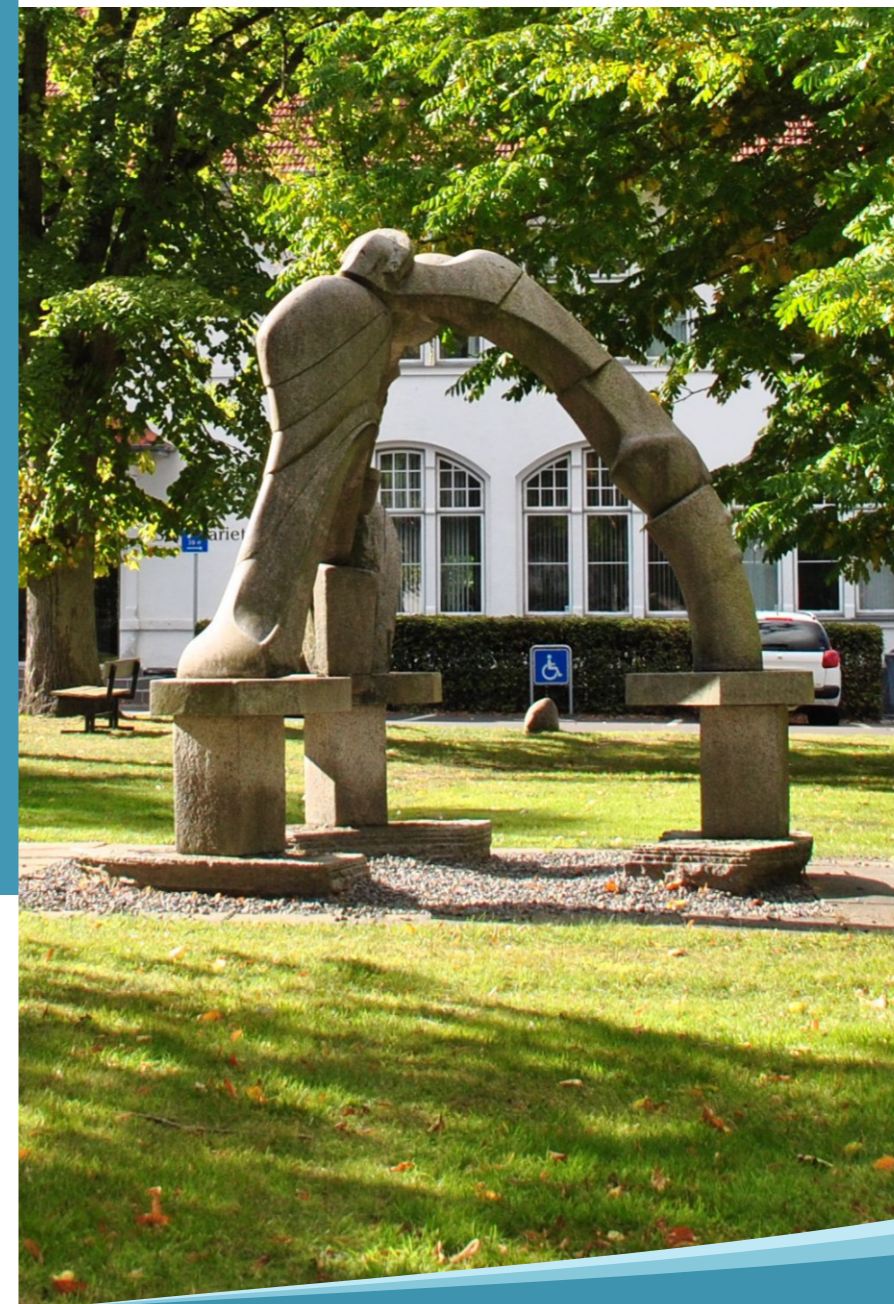
## ENGAGEMENT

Både medarbejdere og ledere viser en høj grad af interesse i at nå fælles mål. Alle deltager aktivt i opgaver og samarbejde og er villige til at gå ekstra skridt for at lykkes med kerneopgaven.



## MED-AFTALEN for FAXE KOMMUNE

LIGEVÆRD | ANSVAR | ORDENTLIGHED | ENGAGEMENT

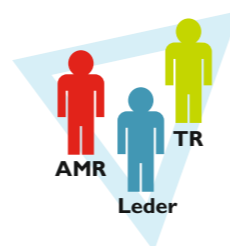


Det hurtige overblik

**Forhandlingsorganet**  
Faxe Kommunes MED-aftale 2024

SEKRETARIAT / REDAKTION


Thomas Børager  
Procesleder/Udviklingskonsulent  
Sekretær for Hovedudvalget  
tbrag@faxekommune.dk



# MED-aftalen - hvem, hvad, hvordan?

# Vigtig pointe - god kommunikation!

- ✓ **Aftalen gælder for alle**  
Alle ansatte i Faxe Kommune er omfattet af MED-aftalen - også ansatte på selvejende institutioner.
- ✓ **Samarbejde**  
Aftalen skal vedvarende sikre et samarbejde om at styrke et sundt og sikkert arbejdsmiljø.
- ✓ **Dialog**  
Aftalen skal være med til at sikre en god og konstruktiv dialog mellem ledelse og medarbejdere inden, der træffes beslutninger, som har indflydelse på arbejdsmiljøforhold.
- ✓ **Medindflydelse og medbestemmelse**  
Aftalen skal være med til at sikre alle medarbejders ret til og mulighed for medindflydelse og medbestemmelse om de forhold, der er fastsat i MED-rammeaftalen.
- ✓ **Rammer og formalia**  
Aftalen skal være med til at sikre en række overordnede formalia omkring organiseringen af MED-samarbejdet og især arbejdsmiljøarbejdet.



MED står for MED-arbejdernes MED-bestemmelse og MED-indflydelse.

MED-strukturen skal sikre en struktureret tilgang og et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om alle temaer, som vedrører **arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold**.


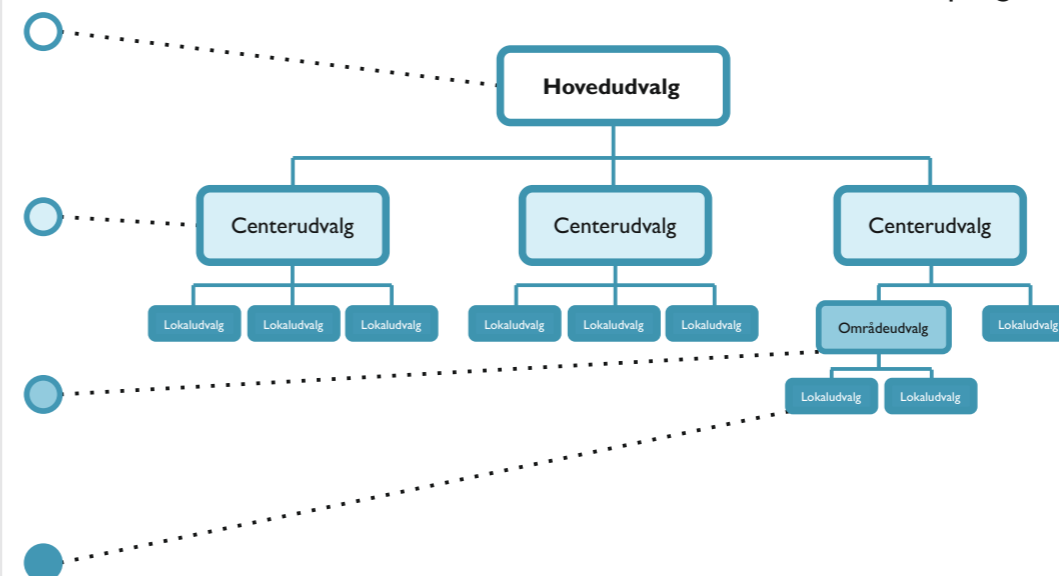
- ✓ MED indebærer en gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- ✓ Informationer skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse.
- ✓ MED-drøftelser skal finde sted på det niveau, hvor lederen har kompetence til at handle på emnerne - altså træffe beslutninger uden at skulle spørge andre.

**Hovedudvalget** er det øverste organ i MED-strukturen. Her sidder ledere og tillidsvalgte medarbejdere fra alle niveauer. De behandler temaer, som vedrører alle ansatte i kommunen.

Lokale udvalg og områdeudvalg er repræsenteret i et **centerudvalg**. Her behandles de temaer, som vedrører alle på det pågældende centerområde.

Enkelte centre er så store, at visse områder har egen ledelse og et tilhørende **områdeudvalg**. Her behandles temaer, som tilgodeser de MED-interesser, der berører flere lokale udvalg på én gang.

Alle arbejdspladser har et **lokaludvalg** eller et **personalemøde med MED-status**. De behandler temaer, som vedrører den konkrete arbejdsplads.




**Lokaludvalg**

På mindre arbejdspladser vil man typisk have et p-møde med MED-status - her deltager alle medarbejderne. Mens man på en større arbejdsplads vil udvælge en håndfuld medarbejdere til et lokaludvalg for at varetage MED-opgaven.

**Arbejdsmiljøgruppe (AMG)**

Består af en arbejdsmiljørepræsentant (AMR) og den leder, som har kompetencen til at beslutte nødvendige arbejdsmiljømæssige tiltag. De skal i fællesskab sikre/varetage arbejdspladsens arbejdsmiljømæssige hensyn - både de fysiske og de psykiske.



De skal desuden formelt give status i det lokaludvalg, de er en del af.

**TRIO**

I Faxe Kommune bruger vi TRIO grupper. Det er et uformelt men vigtigt samarbejde mellem lederen, tillidsrepræsentanten (TR) og arbejdsmiljørepræsentanten (AMR). Uformelt betyder, at de kan mødes hurtigt og løse opgaver uden, der fx behøver at være en formel dagsorden.

