

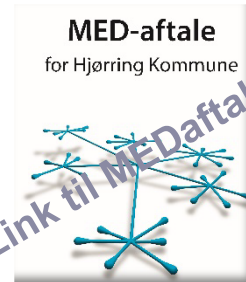


KLAR TIL START I MEDUDVALGENE

Kan bruges til nye udvalg eller som servicetjek.

Sæt en tidsramme til hvert spørgsmål.
Brug MED-aftalen som opslagsværk.

God fornøjelse.



Er vi de rigtige?

Udvalgene skal være repræsentative og skal gå udvalgets sammensætningen efter, hvis der er sket organisationsændringer de seneste to år.

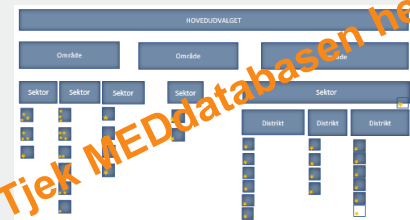
Har I aftalt hvem der er formand, næstformand, sekretariat? Og ved I hvem arbejdsmiljøgruppen består af?

Sammensætning skal fremgå af MED-databasen

Leders budget- og personaleansvar afgrænser De opgaver I skal løse. Niveauerne skal mellem sig aftale, hvilke opgaver der skal løftes hvor, for at undgå "dobbelt-behandling".

- Er vi egentlig de rigtige i udvalget?
- Er vi de rigtige til de opgaver der skal tages hånd om?

Her kan I notere:



MED-aftale
for Hjørring Kommune

Hvor mange møder vi være?

Kompetencer i udvalget?

- Grundviden
- Efteruddannelse
- En god introduktion til nye

MEDgrunduddannelse og arbejdsmiljøuddannelsen er obligatoriske. Se mere via links herunder, hvor I også kan tilmelde jer.

- Drøft om I har de fornødne uddannelser på plads
- Drøft hvordan I selv hjælper nye godt på vej i udvalget
- Drøft hvilken nytte udvalget kan drage af nye medlemmers viden fra uddannelserne.

Her kan I notere:



Bruger vi tiden på det rigtige i MED

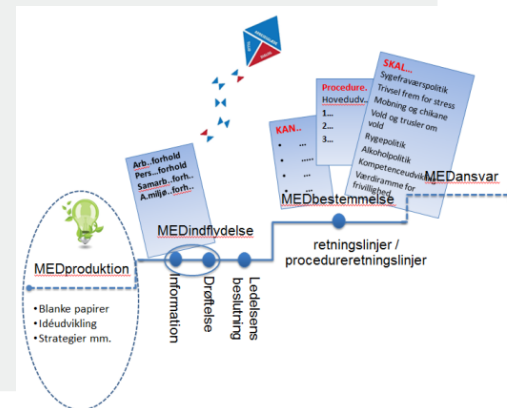
- Godt samarbejde
- Attraktive arbejdspladser
- Fokus på kerneopgaven

- MED-produktion,
- MED-indflydelse,
- MED-bestemmelse,
- MED-ansvar.

Tillid, dialog og arbejdsglæde
som bærende værdier.

- Tænker vi på effekten for borgerne, eller for organisationen?
- Tænker vi forhandling eller udvikling?

Her kan I notere:



Har vi påført os selv unødige plager?

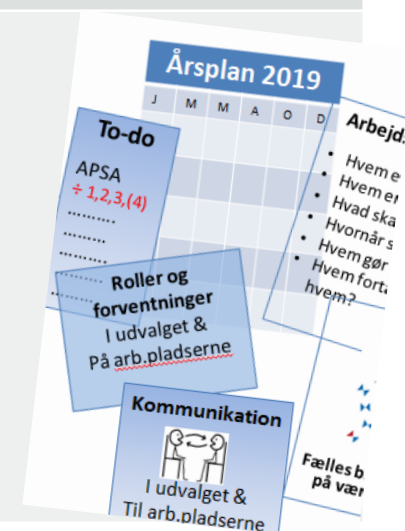
MEDaftalen lægger op til at arbejde værdibaseret. I fastlægger derfor arbejdet i MED indenfor vide rammer.

Hvilke aftaler har I om:

- Tidsforbrug?
- Mødefrekvens?
- Forberedelse?
- Kommunikation mm. ?

- Har I over tid har lavet aftaler der nærmere er "selvpåførte plager"
- Giver jeres aftaler den værdi, MED er tænkt til?

Her kan I notere:



Opsamling

Spørgsmål I mangler at tale om?

- Tid
- Årsplan
- Niveauerne omkring jer
- Arbejdsgrundlag
- Andet?

- **Tal om, om I mangler at drøfte noget**
- **Saml op på processen og aftal evt. justeringer og hvem gør hvad.**

Her kan I notere:

Noter til sammensætning af udvalg

ArbejdspladsMEDudvalg

- 1-3 lederrepræsentanter
- 3-7 medarbejderrepræsentanter
- Mindst én skal være AMR
- Valgte TR har fortrinsret til en plads i udvalgene. Er der flere TR end der er pladser, må disse vælge mellem sig.
- P-Møde med MEDstatus – AMR-AMG*

Hoved- og OmrådeMEDudvalg

- 2-4 lederrepræsentanter
- 4-8 medarbejderrepræsentanter hvoraf mindst én skal være AMR
- En leder i hvert udvalg skal være med i en arbejdsmiljøgruppe på arbejdspladsniveau, denne indgår i Am-gruppen for udvalget (Gælder også Sektor og DistriktsMED)

- Alle udvalg skal være repræsentative for den arbejdsplads eller det område de dækker. Det vil sige at faggrupper, arbejdssteder og arbejdsfunktioner m.v. skal være så bredt repræsenteret som MEDaftalen giver plads til.
- Er der flere ledere end der er pladser til ledelsen i udvalgene, må ledelsen vælge blandt sig, hvem der skal være lederrepræsentant.

Konstituering sker på første møde efter ny sammensætning.

Formand er den leder der har budget og personaleansvar for arbejdspladsen, eller udvalgets område.

Næstformand på arbejdspladsniveau vælges af medarbejderrepræsentanterne. På øvrige niveauer vælges næstformanden af og blandt udvalgets medarbejderrepræsentanter, der ikke er AMR.

Sekretariat for udvalget kan varetages forskelligt, men ledelsen skal sørge for, at der er klarhed over, hvem der gør hvad.

Hjælp eller spørgsmål

- Arbejdsmiljø og MED
- Grethe Jakobsen – gj@hjoerring.dk