



## Anbefalinger til det gode MED-samarbejde

HovedMED evaluerer hvert andet år MED-aftalen, hvor fokus er på, hvordan aftalen virker i praksis i BUF.

På baggrund af evalueringen i efteråret 2018, er der fremkommet følgende anbefalinger for det gode MED-samarbejde:

### En fælles forståelse for kerneopgaven sikrer et stærkt arbejdsfællesskab

Det er vigtigt, at LokalMED/Trios arbejde har den fælles kerneopgave i fokus, når der drøftes arbejdspladsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold. Dette er med til at styrke trivsel, faglighed og arbejdsfællesskab på arbejdspladsen.

### Systematik i LokalMED/Trios arbejde giver overskud

En fast og tydelig systematik, fx et velorganiseret årshjul, skaber gennemsigtighed og giver bedre mulighed for at fokusere på indholdet i LokalMED/Trio-arbejdet samt bidrage rettidigt til LokalMED. Det bliver også nemmere at bringe relevante temaer og beslutninger op på forskellige typer af personalemøder.

### Prioritering af emner fremmer en grundig drøftelse i LokalMED og/eller i Trio

Formandskabet i LokalMED skal løbende have en dialog om prioritering af emner til den formaliserede dagsordenen: Nogle emner kan afklares af formandskabet, andre skal til drøftelse og information i LokalMED/Trio, mens andre emner kræver grundigere inddragelsesprocesser af alle medarbejdere.

### Tydelig struktur og afstemt tidsforbrug mellem ledere og tillidsvalgte styrker samarbejdet

Det medfører, at der i samarbejdet i LokalMED og Trio er enighed om, hvilken tidsramme der er afsat til tillidsarbejdet, hvornår i arbejdstiden det ligger og hvordan det er muligt for medarbejdere at henvende sig til de tillidsvalgte med emner, der vedrører arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold.

### Formøder til LokalMED sikrer gode møder for formandskab og for tillidsvalgte

For at sikre værdiskabende og produktive LokalMED-møder anbefales det, at formandskabet har en løbende dialog og sammen er ansvarlige for, at de rigtige emner kommer på dagsordenen, med en passende proces. Ligeledes er det væsentligt, at tillidsvalgte har mulighed for at mødes og kvalificere og drøfte emner og dagsorden, samt afstemme deres repræsentation af medarbejderne bedst muligt.

### Fokus på kommunikationen giver gennemsigtighed i beslutninger og forandringer

Det er væsentligt at kommunikere tydeligt om forandringer på arbejdspladsen. Det har ligeledes betydning at vide, om beslutninger er politiske eller om de kommer fra BUF, fra ledelsen eller fra LokalMED. Planlæg hvordan der kan ske en tydelig kommunikation mellem medarbejdere, tillidsvalgte/Trio, LokalMED og tilbage igen. Skriftlig kommunikation bør ledsages af mundtlig opfølgning i relevante mødefora.

### Ledere og tillidsvalgte skal gerne på MED-uddannelse sammen

Ledere og tillidsvalgte skal gennemføre MED-uddannelsen inden for det første år. Det er en styrke at tage afsted sammen i Trioen eller LokalMED, da det giver rum til fælles refleksioner på arbejdspladsen.

### Brug selvevalueringen til at kvalitetssikre LokalMED og Trios arbejde

Trioer og LokalMED anbefales at forholde sig til de ovenstående anbefalinger med fokus på, at det lokale MED-arbejde skal give mest mulig værdi. Gennemgå anbefalingerne én for én: Hvad fungerer godt hos os? Hvad skal styrkes? Hvad vil vi prioritere at fokusere på? Hvem skal involveres? Hvem er tovholder?

Selvevalueringen kan eksempelvis gennemføres i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Du kan læse hele evalueringen på medarbejder.kk.dk under HovedMed BUF