

Medindflydelse Medbestemmelse Medansvar



i Børne- og Ungdomsforvaltningen



KØBENHAVNS KOMMUNE
Børne- og Ungdomsforvaltningen

MED-aftalen

MED-aftalen skal optimere arbejdsmiljøet og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere - for i sidste ende at skabe attraktive arbejdspladser og rum for faglig udvikling og samarbejde.

Med MED-aftalen sætter vi en stor kulturforandring i gang. Vi vil væk fra ”dem og os-kulturen” og i stedet arbejde for en ”vi-kultur”, hvor ledelses- og medarbejderniveauet er hinandens forudsætninger, og hvor administration og kernerdrift ser hinanden som to uundværlige parter.

For at MED kan blive en succes, er det vigtigt, at Trioen aktivt bruger nedenstående nøglebegreber fra MED-aftalen, både i hverdagen og på langt sigt, når I arbejder med jeres personalepolitikker og retningslinjer, hvor nøglebegreberne skal foldes ud og tilpasses jeres enhed.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

Nøglebegreber i MED-aftalen

- **Medindflydelse**
- **Medbestemmelse**
- **Medansvar**
- **Stærk, tydelig og professionel ledelse**
- **Professionel uenighed**
- **Tillidsdagsorden**

Medindflydelse

Medindflydelse betyder, at medarbejderne har ret til at få indflydelse på arbejdsforhold, personaleforhold, arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold. Det betyder, at der skal være åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere/medarbejderrepræsentanter, inden ledelsen træffer beslutninger.

Medbestemmelse

Medbestemmelse defineres overordnet set som en fælles beslutning, truffet i enighed på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Medbestemmelse indebærer fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Medansvar

Både ledelse og medarbejdere har ansvar for at skabe et godt arbejdsmiljø. Det indebærer en fælles forpligtelse til at formidle, skabe forståelse for, overholde og arbejde for de fælles beslutninger, der bliver truffet. Både medarbejdere og ledere skal tage ansvar for og bakke aktivt op om de beslutninger, I træffer i fællesskab – også når beslutningen strider mod egne overbevisninger.

Stærk, tydelig og professionel ledelse

En stærk, tydelig og professionel leder:

- har tillid til sine medarbejdere og som er bevidst om sin ledelsesrolle og sin ledelsesadfærd
- skaber tydelige grundlag for beslutninger
- tager sine medarbejdere med på råd
- skjuler ikke ubehagelige beslutninger, men tør sige tingene, som de er
- tør lade sig repræsentere af andre, og kan repræsentere sin enhed i professionelle sammenhænge.

Professionel uenighed

Vi har forskellige fagligheder, og det har værdi for kulturen, hvis alle fagligheder kommer i spil. På den måde kan vi fremme den faglige kreativitet og skabe rum til forskelligheder. Der skal være plads til en åben, aktiv og fordomsfri dialog; vi skal turde sige vores mening om forhold på arbejdspladsen, og vi skal lytte til hinandens meninger. Vi skal turde udfordre hinanden. Der skal være plads til at være fagligt uenige, og det er lederens opgave at skabe rum til den professionelle uenighed.

Tillidsdagsorden

Tillidsdagsordenen er grundstenen i MED-aftalen. Ledere skal have tillid til sine medarbejdere og tro på, at de i kraft af deres faglighed træffer de rigtige beslutninger. Samtidig skal medarbejderne have tillid til deres leder, tillid til, at der ageres som en stærk, tydelig og professionel leder. Tillid indebærer en styrkelse af tillidskulturen og den dialogbaserede ledelse. MED-aftalen vil bidrage til udvikling af tillidsdagsordenen i BUF via medbestemmelse, medindflydelse og medansvar. MED-aftalen kan være medskabere af tillidskulturen og dermed til den ønskede kulturændring.

Trio som MED-repræsentanter

Det er Trioen, der skal arbejde med nøglebegreberne, da Trioen er repræsentanter i MED. En Trio består af en daglig leder, en arbejdsmiljørepræsentant og en tillidsrepræsentant. Trioen skal udarbejde retningslinjer for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold, der sikrer, at medarbejderne får medindflydelse og medbestemmelse.

MED-opgaven stiller store krav til tillids- og arbejdsmiljørepræsentanterne. Det er derfor vigtigt at få en god start, og at medarbejderne er klar over, at deres repræsentanter har stor indflydelse på udviklingen af arbejdspladsen.

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

Hvordan kan I implementere MED succesfuldt?

Første skridt for at implementere MED er at gøre jer det klart, hvad MED kommer til at betyde for jer og jeres enhed (se spørgsmål til overvejelse på sidste side).

Mest til ledere

Næste skridt vil være at fortælle jeres medarbejdere om MED-aftalen. Fortæl om den overordnede vision og mission, formålet med aftalen og aftalens nøglebegreber. Herefter kan I drøfte med jeres medarbejdere, hvordan I vil implementere MED. Inddrag jeres medarbejdere og hør deres mening, allerede inden MED-arbejdet går i gang. Hvordan ser I MED hos jer? Se på de muligheder, MED giver jer, men læg ikke skjul på det, hvis I også mener, at der er udfordringer. Fortæl om jeres overvejelser og de svar, I har givet på spørgsmålene på sidste side.

Mest til arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanter

I er nøglepersoner i en vellykket implementering af MED. I kan via jeres netværk være med til at udbrede kendskabet til mulighederne i MED-aftalen og styrke tillidskulturen i forvaltningen. I kan inddrage jeres kollegers input i MED-arbejdet og sørge for, at alles stemmer bliver hørt. I kan også være med til at definere den konstruktive, faglige uenighedskultur i jeres enhed. Nogle spørgsmål til overvejelse kunne være: Hvordan vil I sikre jer kollegernes input, hvorfor er det vigtigt at tage aktivt del i MED-arbejdet, hvordan vil I repræsentere jeres kolleger i MED?

Spørgsmål til overvejelse i Trioen

Hvordan vil I arbejde med MED hos jer?

Hvordan vil I skabe rum til professionel uenighed?

Hvordan kan medansvar, medindflydelse og medbestemmelse give jer et bedre arbejdsmiljø og samarbejde?

Hvad vil implementering af MED betyde hos jer? Overvej hvilke fordele og ulemper, der kan være.
