



## Klar parat start til MED-udvalgene

---

Her bliver I stillet 4 spørgsmål, som kan give jeres MED-udvalg et servicetjek, når der har været valg og udpegning, eller hvis I er ny-sammensat udvalg.

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

God fornøjelse.



Hjælp eller spørgsmål:  
Arbejds miljø og MED [GJ@hjoerring.dk](mailto:GJ@hjoerring.dk)

# 1. Er vi de rigtige? Se noter på næste side også.

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

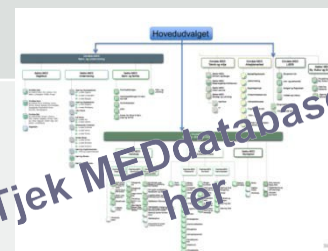
Har I aftalt hvem der er formand, næstformand, sekretariat? Og ved I hvem arbejdsmiljøgruppen består af?

Sammensætning skal fremgå af MED-databasen

Leders budget- og personaleansvar afgrænser de opgaver I skal løse. Niveauerne skal mellem sig (fx Arbejdsplads-MED/DistriktsMED) 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:



# 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.

## 2. Har vi kompetencerne?

- Grundviden
- Efteruddannelse med/AMG
- God intro til nye i udvalget

MEDgrunduddannelse og arbejdsmiljøuddannelsen er obligatoriske. Samtidig er mulighed for efteruddannelse, og hvert år skal arbejdsmiljøgruppens kompetenceudvikling drøftes. Herunder finder I links til uddannelserne, 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:



MED Grunduddannelse



Arbejdsmiljøuddannelse

# 3. Bruger vi tiden rigtigt i MED?

MEDudvalget skal bruge tiden rigtigt så der emnerne i MED kan være med til at styrke:

- Kerneopgaven
- Godt samarbejde
- Attraktive arbejdspladser

Gør jeres emner det?

Sigter vi mod:

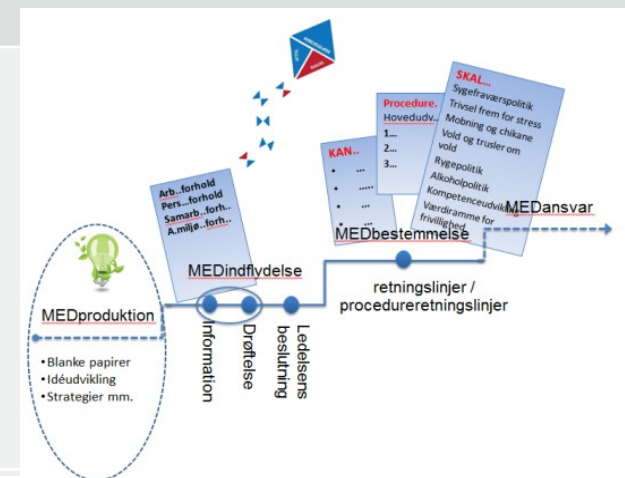
- MED-produktion,
- MED-indflydelse,
- MED-bestemmelse,
- MED-ansvar.

Er

Tillid, dialog og arbejdsglæde de bærende værdier i arbejdet i MED-udvalget?

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

Her kan I notere:



# 4. Har vi påført os selv unødige plager?

Eller skal vi have trimmet noget?

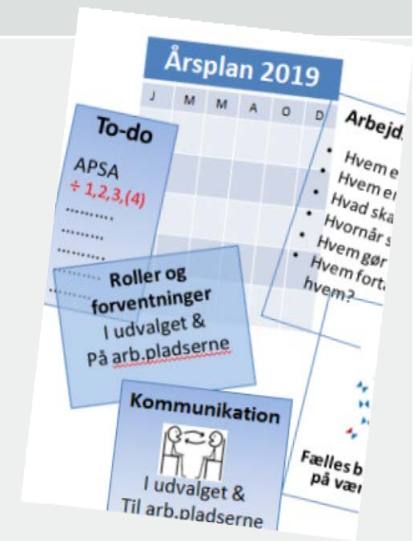
MEDaftalen lægger op til at arbejde værdibaseret. Det er derfor op til jer at fastlægge arbejdet i MED, inden for vide rammer. Samtidig har I også en forpligtelse til med jævne mellemrum at se på om I er på rette vej og justere ind.

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: