

# Årsmøde FOA Nordsjælland



# Den danske model

Forhandlingsretten	Ledelsesretten
Løn Arbejdstid	MED-systemet
Ferie	Ledelsesrettens domæne minus personsager
Arbejdstidsaftaler	normeringer
Barselsaftalen MED-aftalen	Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
Det fagretligesystem Arbejdsretten/voldgift	Arbejdets organisering
TR-systemet	Trivsel, stress, arbejdsmiljø osv.

**FOA**  
FAGOGARBEJDE



# TRs virksomhed MED-rammeaftalens

## § 11

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.



# TRs virksomhed

Interessevaretagelsen sker ved, at tillidsrepræsentanten dels har en række tillidsrepræsentantopgaver i forhold til de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, dels opgaver vedrørende medindflydelse og medbestemmelse i øvrigt inden for den lokalt aftalte struktur.



# TRs virksomhed

Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen,
- modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,
- forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,



# TRs virksomhed

- koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- være medlem af medindfl ydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindfl ydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den



***De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.***

*Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale og forhandlingskompetence.*

De nævnte muligheder for at fravige bestemmelserne kan kun anvendes ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer i henhold til § 17.



Ledelse





# Hvad er ledelsesret?

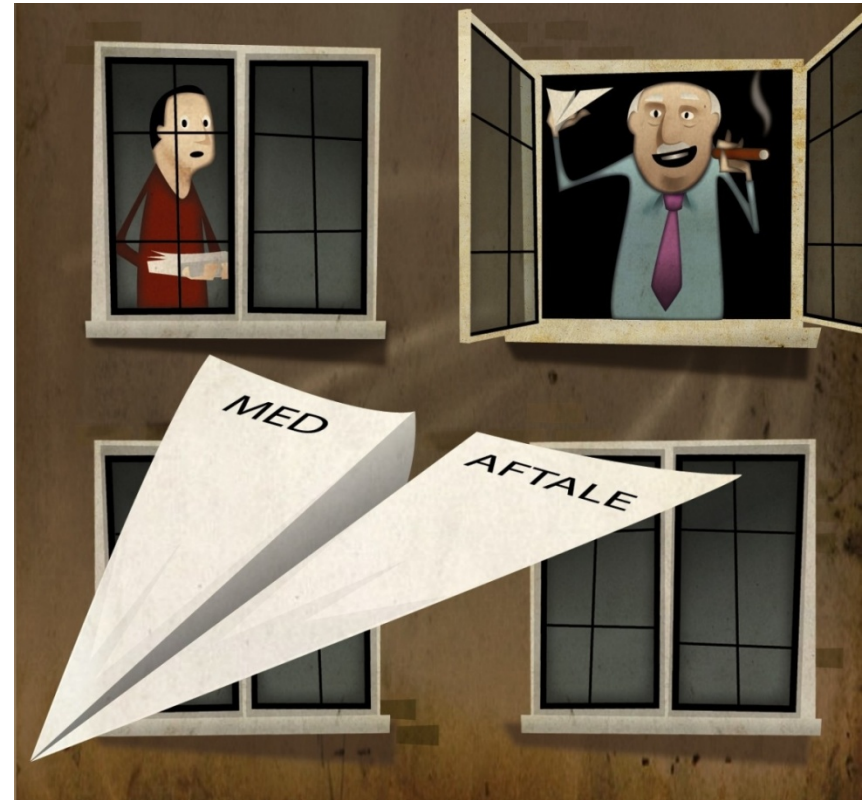
## Hovedaftalens § 3 Ledelsesretten

### Stk. 1

Ledelsesretten udøves

1. i overensstemmelse med bestemmelserne i de kollektive overenskomster, og
2. i samarbejde med de ansatte og deres tillidsrepræsentanter i henhold til de til enhver tid gældende aftaler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og de til enhver tid gældende aftaler om medindflydelse og medbestemmelse.

Citat fra Hovedaftale mellem FOA m.fl. og KL



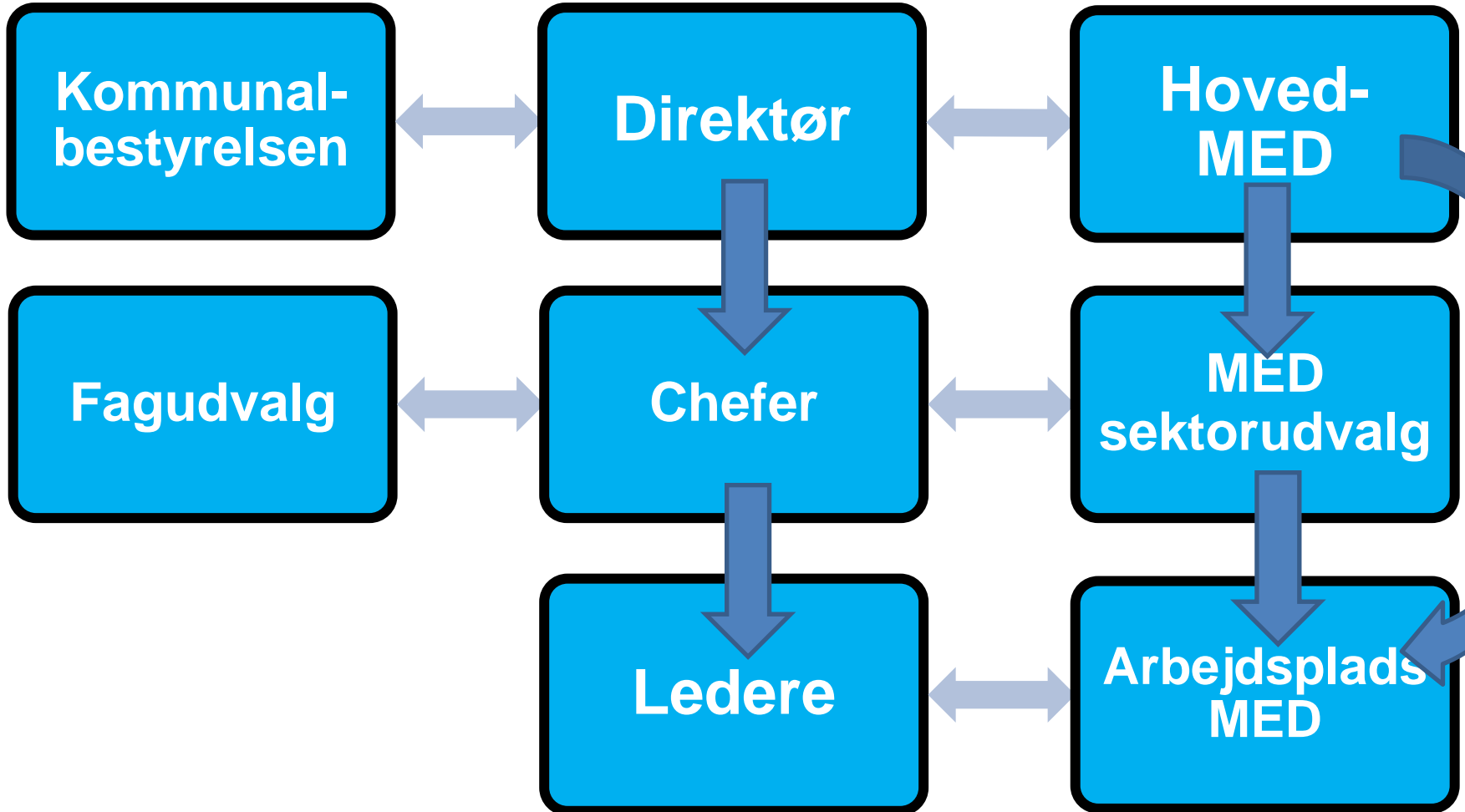
# Rette niveau § 5



Ham/hende med ... i bukserne

# MED-systemet

Find Preben... og dit bagland!



Og sådan ser det ud, når der er møde i den blå blok...



Godtir.dk

# Information og drøftelse

§ 7 stk. 4 a, b og c

- Hvor alvorligt er det

Ændring af principperne for tildeling af åbne/lukke vagter

Vi skal have ny afdelingsstruktur

Der skal spares 5 % på skoleområdet

Materielgården skal udliciteres

- Hvor meget tid tager det

*Skal være på rette niveau!*

# Hvordan opfylder ledelsen sin informations- og drøftelses forpligtigelse?

Ved at informere og lægge op til drøftelse

- med det rigtige MED-udvalg
- på et så tidligt tidspunkt,
- på en sådan måde og
- i en sådan form...

... at det giver medarbejderne i det pågældende MED-udvalg gode muligheder for

- en grundig drøftelse og for
- at deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger

# Der er gensidig informationspligt!

Det er grundlaget for  
medindflydelse og  
medbestemmelse



# Ups...

Ups... § 21 stk. 1 og 2  
(§ 20 stk. 1 og 2 for regioner)



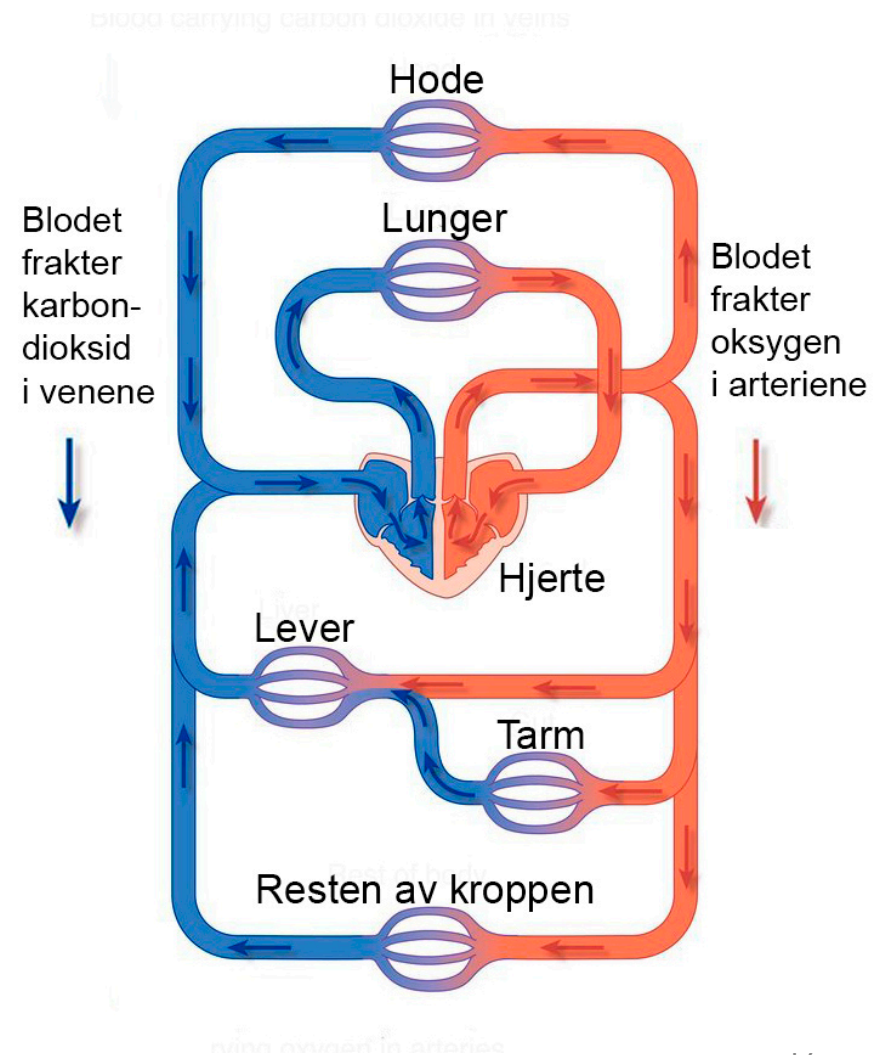
For sent... § 21 stk. 3  
(§ 20 stk. 3 for regioner)





# Integreret i dagligdagen...

**...og ikke et lukket rørsystem**



# Tavshedspligt

Der er intet i MED-aftalen om tavshedspligt MEN se i Forvaltningsloven § 27

Der er en tavshedspligt, men en ledelse vil ikke *vilkårligt* kunne pålægge de ansatte tavshedspligt



# Ytringsfrihed?

- Informationsforpligtelse
  - Som TR
  - Som MED-repræsentant
- Ytringspligt som offentlig ansat

**DET ER NU ALLES PLIGT AT SIGE FRA OG PRAKTISERE VORES YTRINGSFRIHED!!! DOLPH VIL RIGTIG GERNE GÅ FORREST, MEN DOLPH TEGNER DESVÆRRE ELENDIGT!!!**



heltnormalt.dk/DOLPH

new  
creations

# DAGENS UDFORDRING I MED

