

Kreds 16



3. maj 2024

Referat af TR-møde fredag den 3. maj kl. 10.30

Tilstede: Tina Bidstrup, Michael Bundgaard Laursen, Frederik Hein Rogren, Rukiye Kara, Bjørn Erik Niss, Mads Thranov, Helle Olander Würtz, Heidi Yoma Rasmussen, Casper Christiansen, David Qvist, Line Nykjær Larsen

Afbud: Lone Guntofte Brandel, Dorthe Marie Knudsen, Natasja Nielsen og Rikke Katholm

Gæster:

Pkt.	Emne	
1	Årshjul og fremmøde /30 min. (HR)	Mødedag bliver fremadrettet tirsdags 12.00 til 17.00. Mødekulturen blev drøftet i forhold til at stramme op på punkternes indhold. Møder ligger ikke fast i lige eller ulige uger. (tages op igen når næste mødeplan skal udarbejdes) Alle bør holde et møde med lederen på skole omkring ny mødedag og tid.
2	Tagrenovering - budget og tilkøbsmuligheder drøftes (CC)	Der er råd i tagkonstruktionen, og der skal sættes en renovation i gang. Der er indhentet tilbud. Pris 1,4 mill incl diverse forbedringer (lys udluftning, gulv og andet). 330.000 for at få lavet taget (kun taget). Hvordan finansieres forbedringen. CC venter på tilbud fra bank. Særlig Fond ejer bygning og det er Særlig Fond der skal afholde udgifterne og optage lån til renovationen. Punktet tages op igen, når der er kommet lånetilbud
3	Nyt fra arbejdspladserne	Drøftelse af behov for sparring omkring skoleplaner ift. A20 Ole Rømer: Ad hoc proces, får tildelt 5 fuldtidsstillinger til MO, har brug for hjælp til gennemgang af skoleplanen, har fået mere reel forberedelse tilbage. Bedre klarhed over, hvem får hvilke ressourcer (ex til udfordrede klasser). BH kl.-leder skal i morgen-SFO (ikke populært)

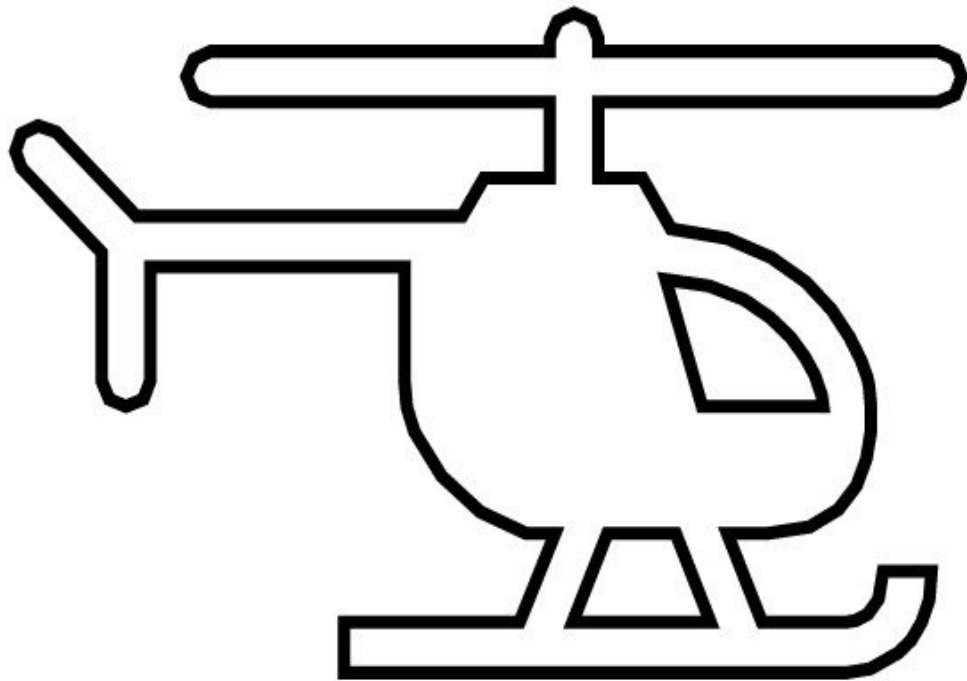
		<p>Borgerskolen: Ny leder til SFO + 0. 1. er startet. Fagfordeling på almen problematisk. Talt om OK24. Uanmeldt besøg fra Arbejdstilsynet.</p> <p>Mølleholmskolen: Fagfordelingsmøder er gået godt. Ledelsen havde lyttet, derfor åben fagfordeling. Fagligklubmøder må ligge i arbejdstiden. Fastholder tid til TR-arbejdet. Ikke langt fra at være færdig med skoleplanen.</p> <p>Læringshuset: Fagfordeling er gået i gang. Er langt med skoleplanen Afdelingsleder til udskolingen er ansat.</p> <p>Sengeløse: Arbejdet med skoleplanen er startet op. Fagfordeling er startet op, de store knaster er på plads. Er gået godt. 10 timer mere til klasselærerrollen (85 timer). Tid på alle opgaver.</p> <p>Fløng Skole: Fagfordeling godt i gang. Vi er langt med skoleplanen. I gang med at ansætte en ny skoleleder. Flere ombygninger i gang.</p> <p>Drøftelse af om ikke medlemmer kan inviteres til informationsmøde i Faglig Klub. Vær obs på tavshedspligten, Faglig Klub er for medlemmer.</p> <p>Orientering om hvilke krav A20 stiller til skoleplanen:</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> - hvor mange klasser der er på skolen, samt hvilke ressourcer der er.
4	Nyt fra UU vejlederen (HW) <ul style="list-style-type: none"> - Juniormesterlære - Karrierelæring 	<p>Ny lovgivning omkring praktik</p> <p>Juniormesterlære: Forældre og elever skal som udgangspunkt selv på banen og finde praktikplads. Det er lærernes vurdering, hvem der er kandidater til at komme i juniormesterlære. Husk elevernes tilhørsforhold til klassen. Tilbuddet gælder alle børn under folkeskoleloven.</p> <p>Vi afventer lovændringer.</p> <p>Karrierelæring: Eleverne skal ikke tage et karrierevalg allerede i 7. klassen, de skal fokusere på sine ressourcer og interesser.</p> <p>Link: Karrierelæring i udskolingen - Uddannelse og job - GRUNDSKOLE Emu.dk</p>
5	Pixi-kursus om MED /30 min. (HR)	APV og arbejde med APV skal tages op på et af de kommende møder.
6	Meddelelser <ul style="list-style-type: none"> - Faste udvalg fordeling 	<p>Emner til kommende nyhedsbrev: Generalforsamling Ferie Renovering Registrering af arbejdstid OK24 resultat samt løn Vigtige datoer APV</p> <p>Kredskursus er på plads (dato og indhold)</p>
7	Evt.	<p>Henvendelse fra journalist: Vil have udfyldt et spørgeskema omkring Vold på skolerne (voldsrelaterede påbud fra arbejdstilsynet inden for de seneste 3 år). TR tager kontakt til AMR fra Læringshuset.</p>

		<p>TR-suppleant Kursus, alle optaget.</p> <p>§ 28.2 lønmodtager har selv forpligtelse til at dokumentere</p> <p>Plakater til dem som vil have (150 års fødselsdag)</p>
--	--	--

Michael Bundgaard Laursen / Heidi Yoma Rasmussen
TR Fløng Skole / Formand Kreds 16

MED set fra luften



- Aftalegrundlag for MED
- Værdier i MED

MEDsamarbejdet



Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse - MED

- Aftalegrundlag for MED
- Værdier i MED

MED set i sammenhæng

- Styrelsesloven
- Bagland og rette niveau

MED-mødet

Aftalegrundlag for MED

Lokale (procedure)retningslinjer (aftaler)

- indgås i hovedudvalget, i lokal-MED eller kan være en del af den lokale aftale
- fortolkes af hovedudvalget og ved fortolkningsuenighed i hovedudvalget kan sagen rejses over for KL og Forhandlingsfællesskabet (MED §§ 9, 21 og 22)

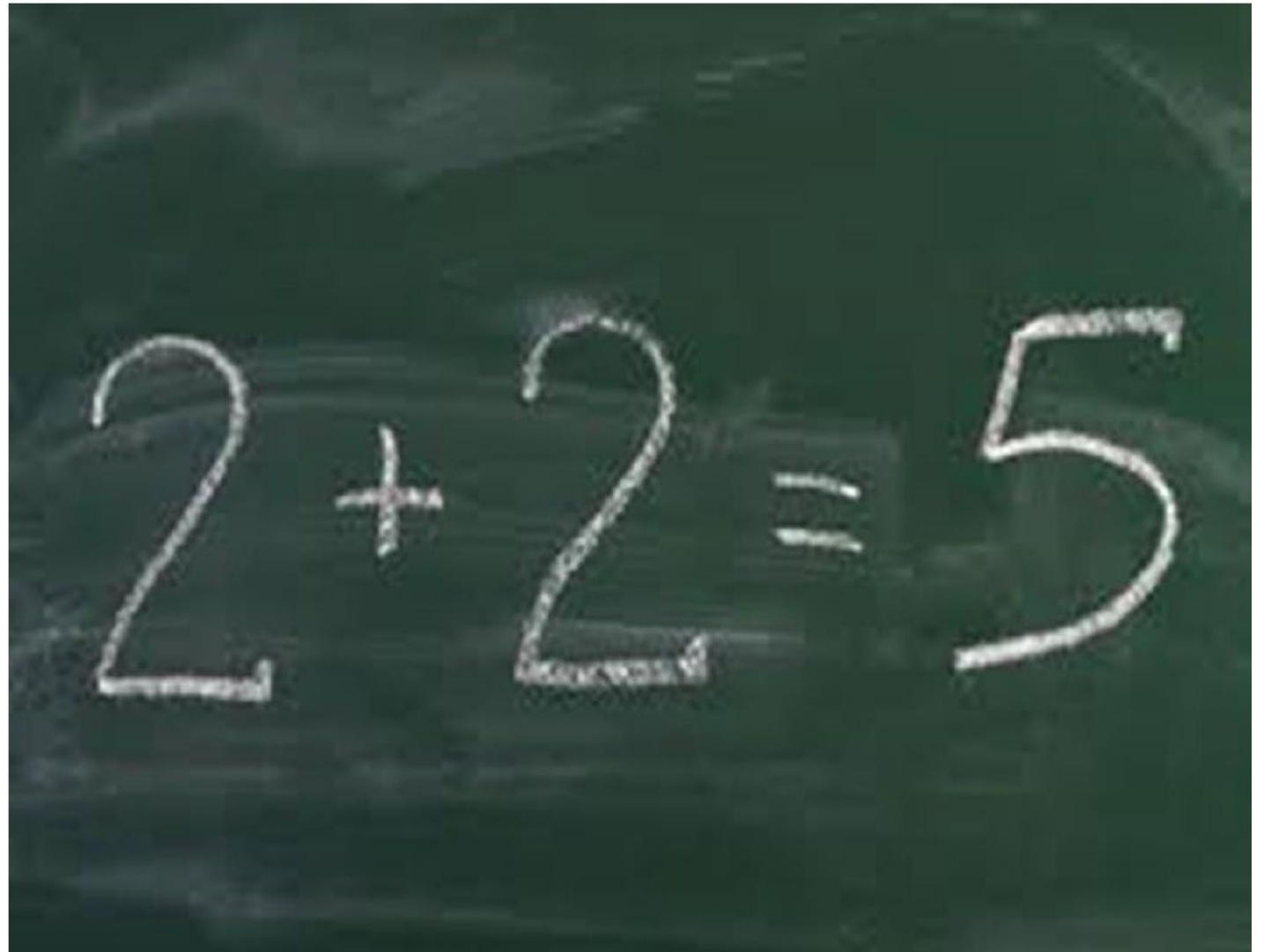
Den lokale MED-aftale

- indgås af parterne i et forhandlingsorgan (LO, FTF og AC)
 - kan tilpasses af hovedudvalget
- fortolkes af hovedudvalget og ved fortolkningsuenighed i hovedudvalget kan sagen rejses over for KL og Forhandlingsfællesskabet (MED §§ 9, 21 og 22)

MED-rammeaftalen

- indgås af KL/RLTN og Forhandlingsfællesskabet
- fortolkes af KL/RLTN og Forhandlingsfællesskabet efter anmodning fra hovedudvalg (MED §§ 21 og 22)

Fordelene ved
et
velfungerende
MED



Den danske model

Ledelsespligt

L
O
V
G
I
V
N
I
N
G

Forhandlingsretten – TR-systemet

- Løn
- Arbejdstid
- Ferie
- Arbejdstidsaftaler
- Barselsaftalen
- MED-rammeaftalen
- Den lokale MED-aftale
- Det fagretlige system
- Arbejdsretten/voldgift

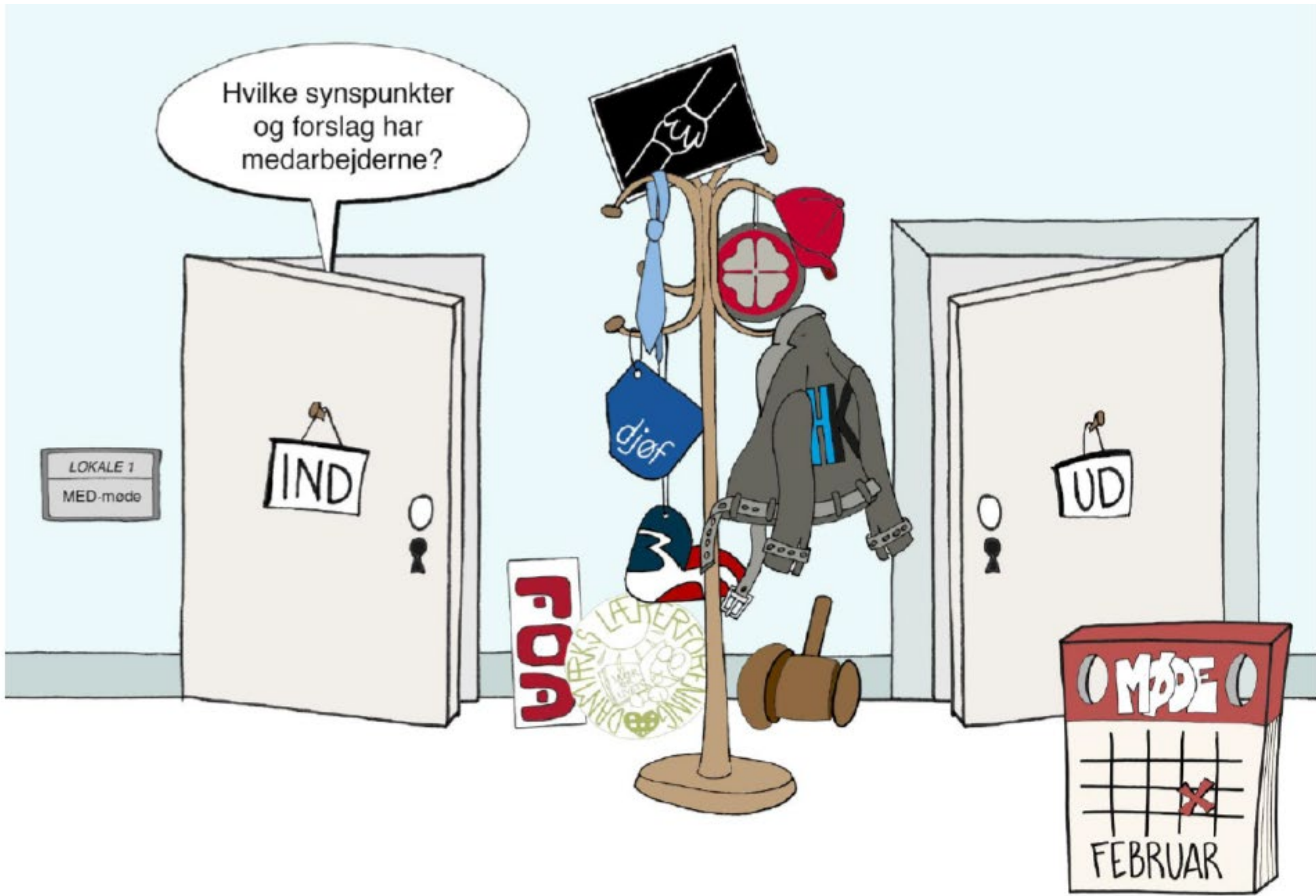
Ledelsesretten – MED-systemet

- Åbningstid
- Normeringer
- Opgaver
- Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
- Arbejdets organisering
- Trivsel, sundhed
- Arbejdsmiljø, stress
- Hovedudvalget

Ledelsesret



MEDsamarbejdet



MED samarbejdet

Konsensus

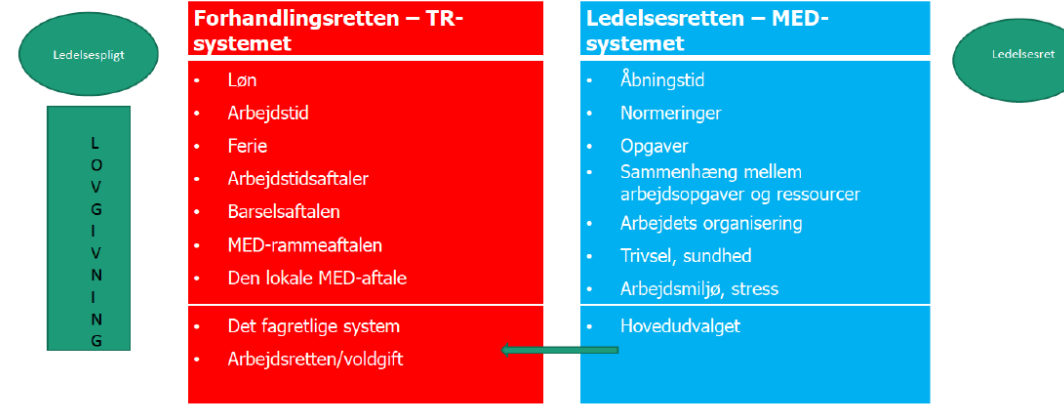


MED samarbejdet ,

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



Den danske model



- Forhandlingsretten – TR-systemet**
- Løn
 - Arbejdstid
 - Ferie
 - Arbejdstidsaftaler
 - Barselsaftalen
 - MED-rammeaftalen
 - Den lokale MED-aftale
 - Det fagretlige system
 - Arbejdsretten/voldgift

- Ledelsesretten – MED-systemet**
- Åbningstid
 - Normeringer
 - Opgaver
 - Sammenhæng mellem arbejdsopgaver og ressourcer
 - Arbejdets organisering
 - Trivsel, sundhed
 - Arbejdsmiljø, stress
 - Hovedudvalget



MED samarbejdet



KL

Ledelsesret = Preben

MEDsamarbejdet ,

Rette niveau § 5



Ham/hende med ... i bukserne

Ledelsesretten i det offentlige funderet i styrelsesloven

"Prebenreglerne" = Styrelsesloven

MEDsamarbejdet ,



Ledelsesret i henhold til Styrelsesloven:
Kommunalbestyrelsen vælger en formand til at varetage den øverste daglige ledelse af kommunens administration

Formanden = Borgmesteren, daglig administrativ leder

Kommunaldirektøren (Store Preben), højre hånd til formanden og hjælper med at udføre formandens administrative opgaver



Hvad er ledelsesret?

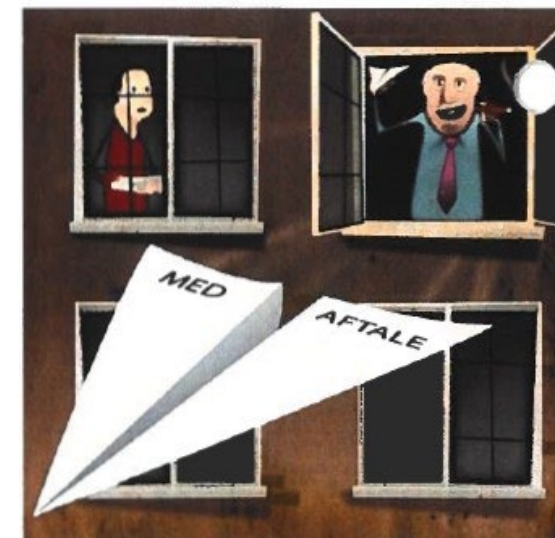
Hovedaftalens § 3 Ledelsesretten

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 LC og KL, side 233 i læreraftalerne 2021



MEDsamarbejdet

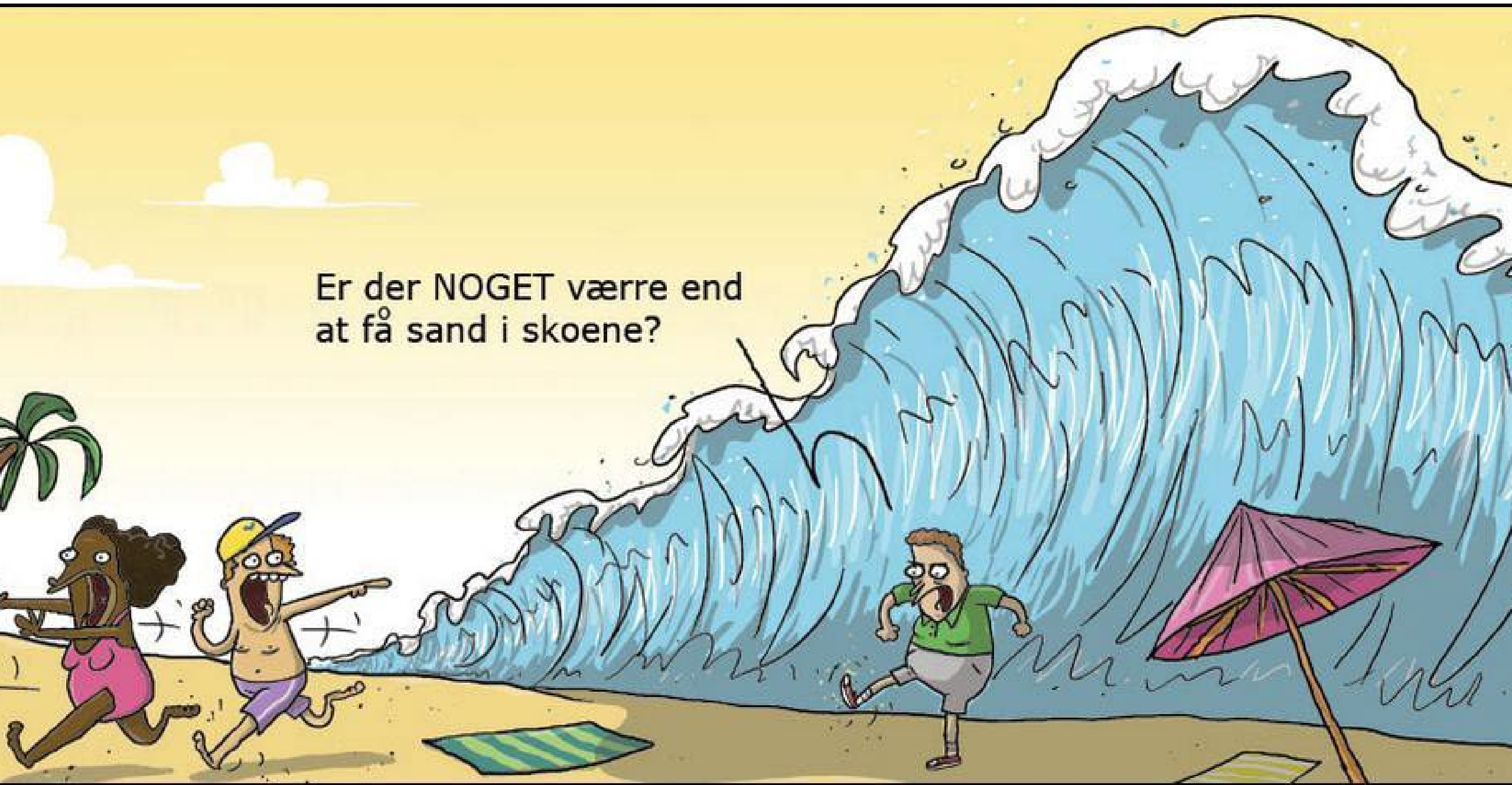


MEDsamarbejdet ,

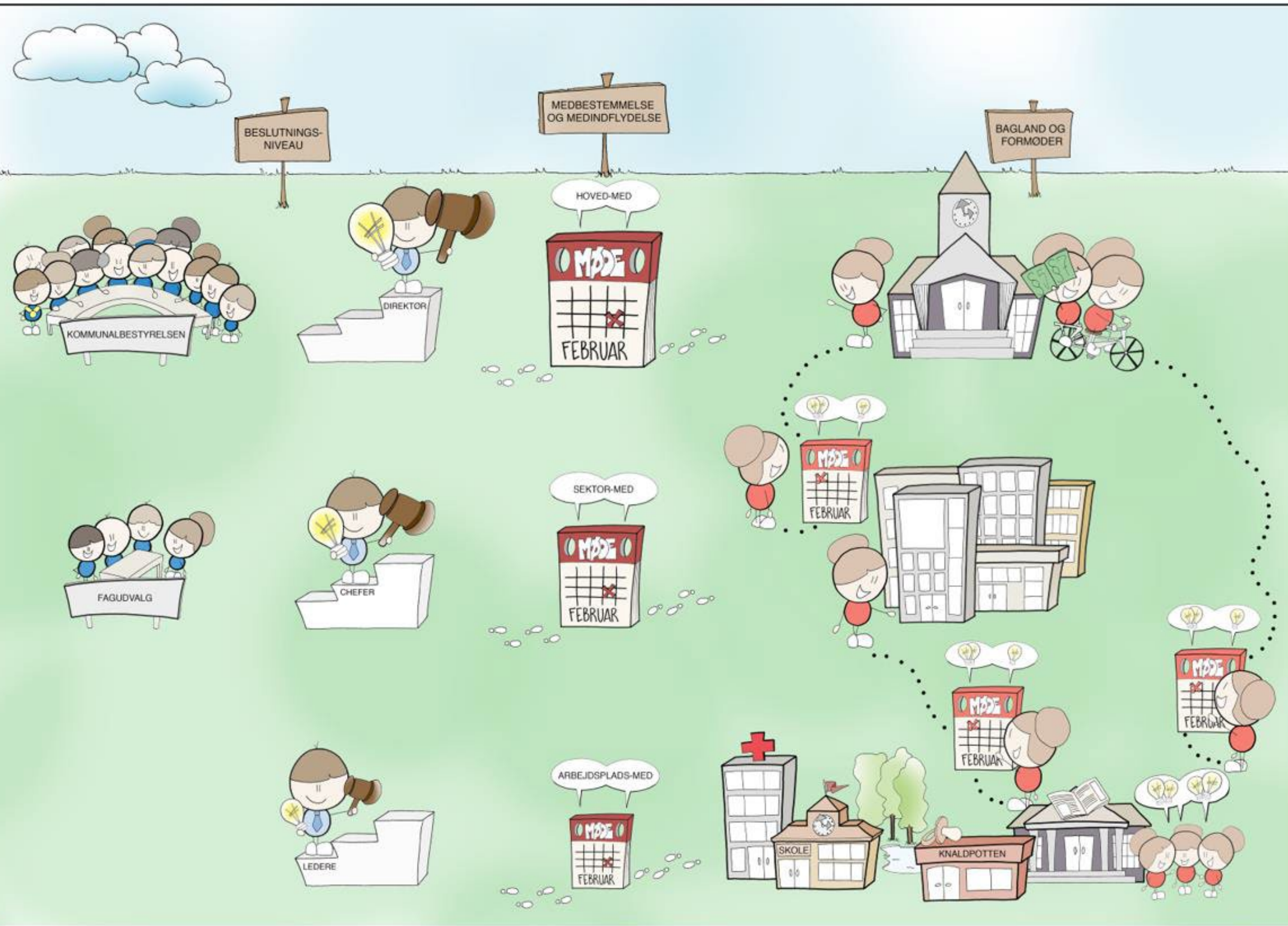
På hvilket MED-niveau skal en sag behandles?

- Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning har pligt til at sørge for behandling af sagen i det rette MED-udvalg.
- Det rette MED-udvalg er det udvalg, hvor der er en leder med kompetence til at træffe beslutning om sagen, eller hvor der er en leder med kompetence til at indstille sagen til beslutning (på politisk niveau).

MEDsamarbejdet



Er der NOGET værre end
at få sand i skoene?



MED samarbejdet



Information og drøftelse

Medindflydelse

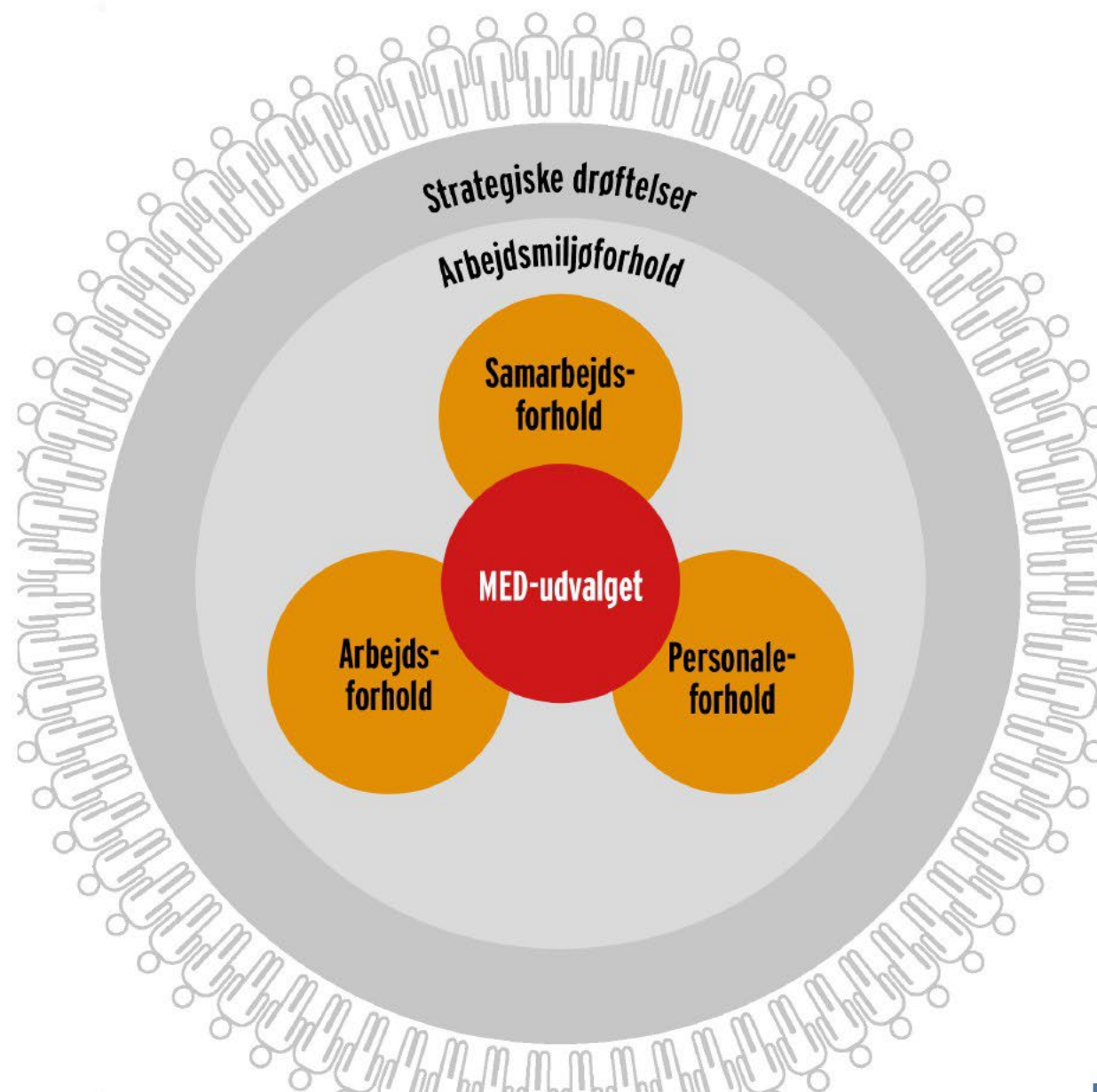


Medbestemmelse



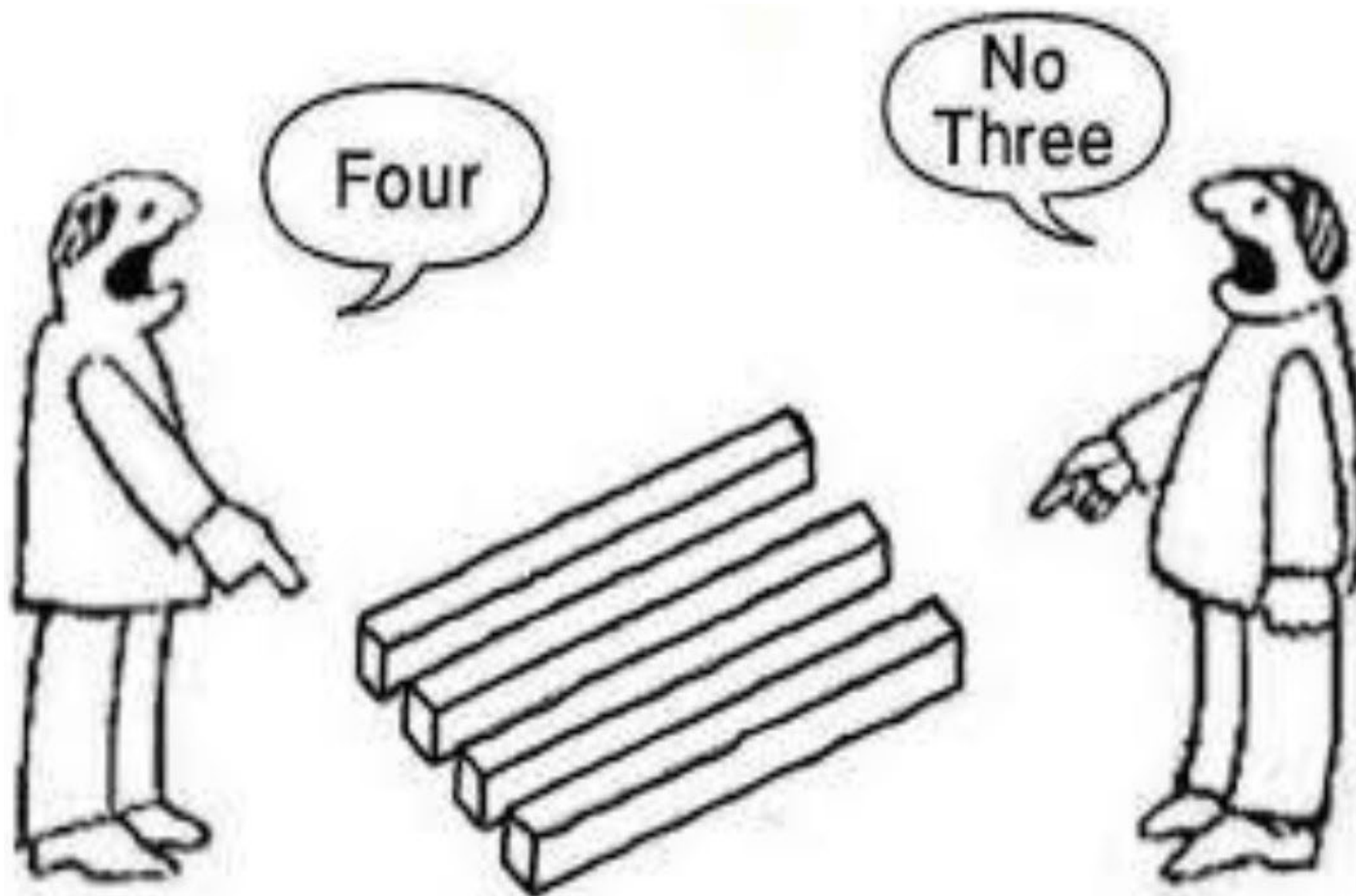
Hvilke sager skal behandles i MED?

Forhandlingsfællesskabet



KL

Der er gensidig informationspligt



Ledelsen har en særlig pligt til at informere og drøfte

Informere om den seneste og forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation.

Informere om og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling mht. beskæftigelsen i institutionen, særlig når beskæftigelsen er truet.

Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutninger om virksomhedsovertagelse

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

Tavshedspligt i MED?



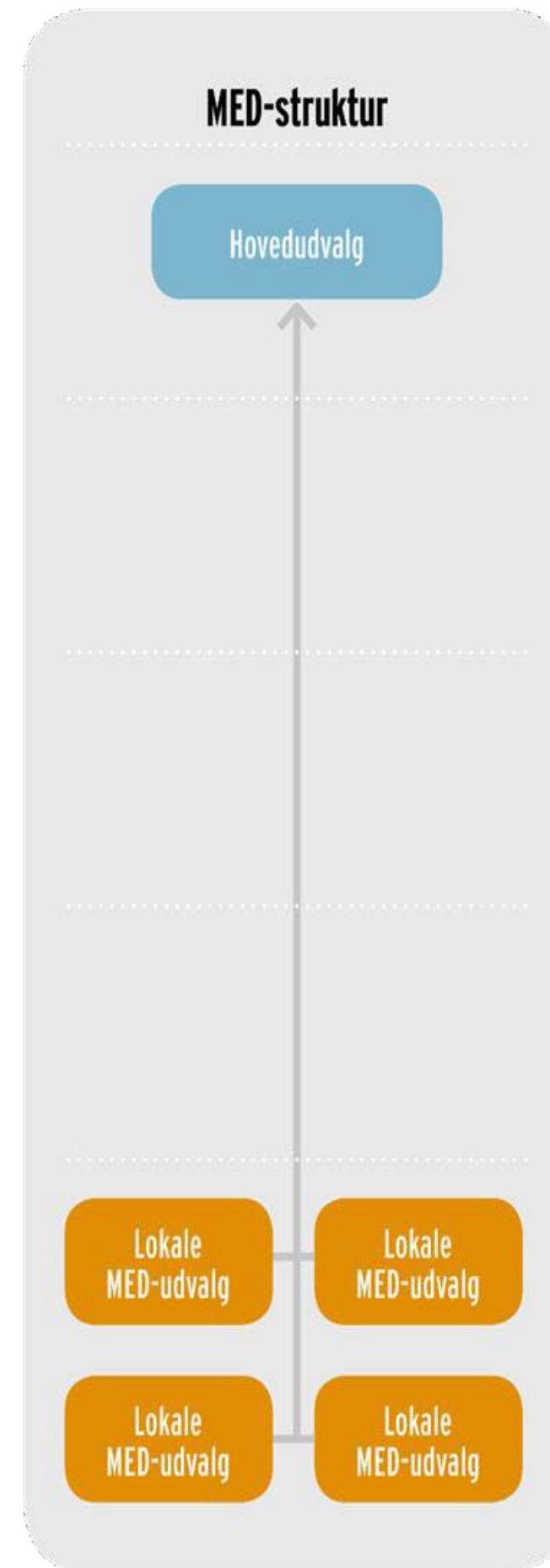
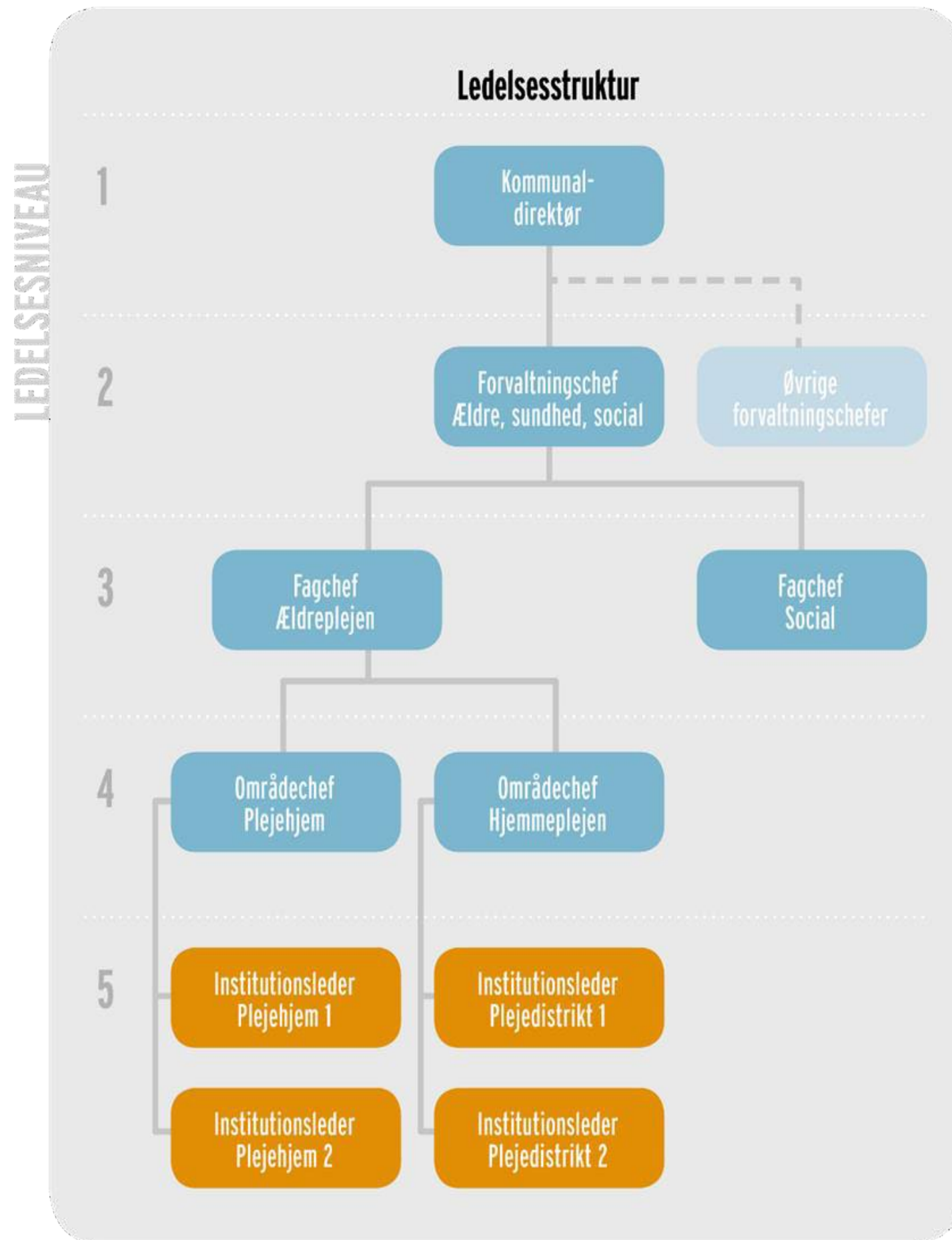
Der er intet i MED-aftalen om tavshedspligt – kun i Forvaltningsloven (§27) for alle offentligt ansatte.

Ledelsen kan IKKE vilkårligt pålægge de ansatte tavshedspligt.

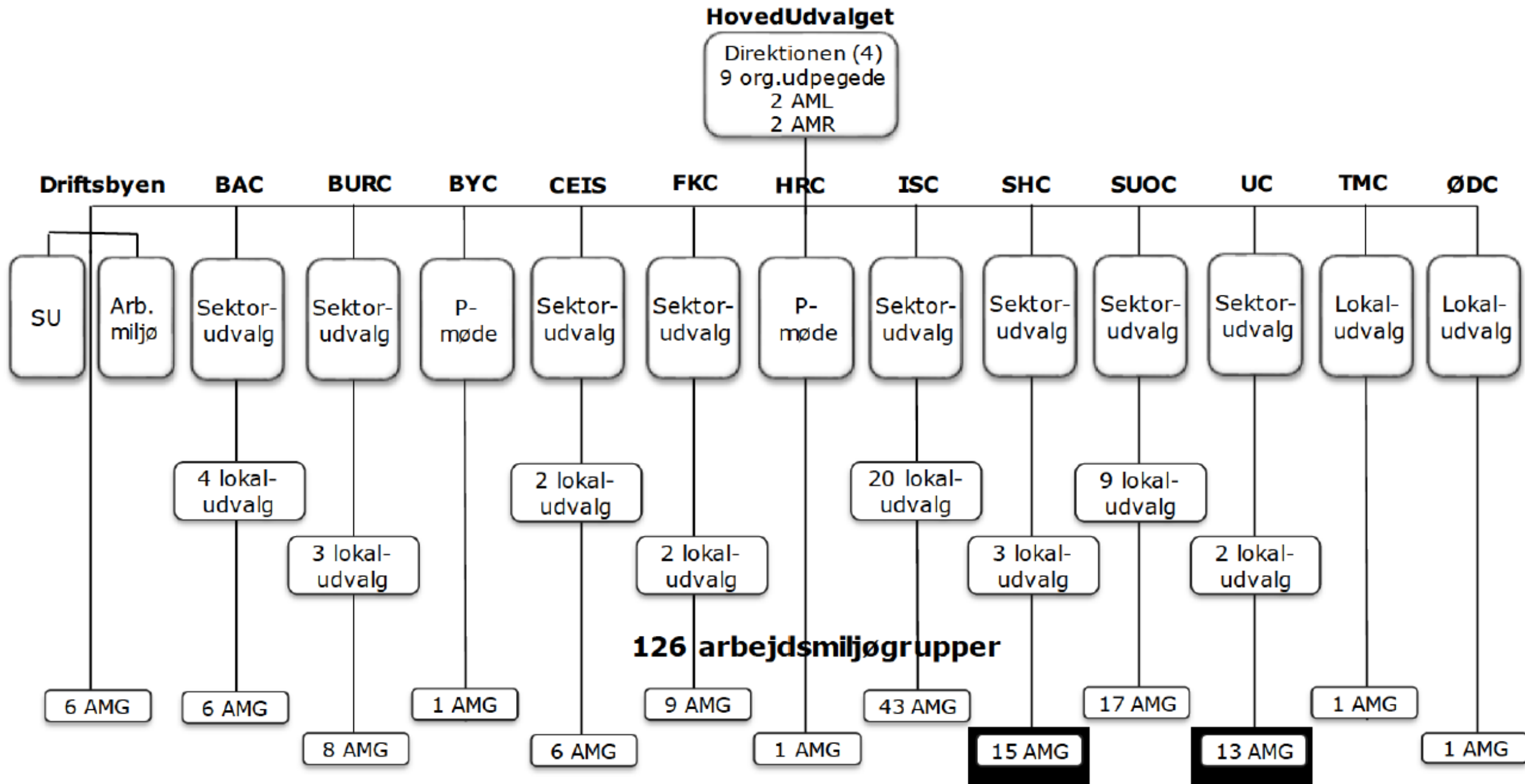
Kan I aftale fortrolig samtale?

MEDsamarbejdet

Eksempel 1: MED-struktur med 2 niveauer

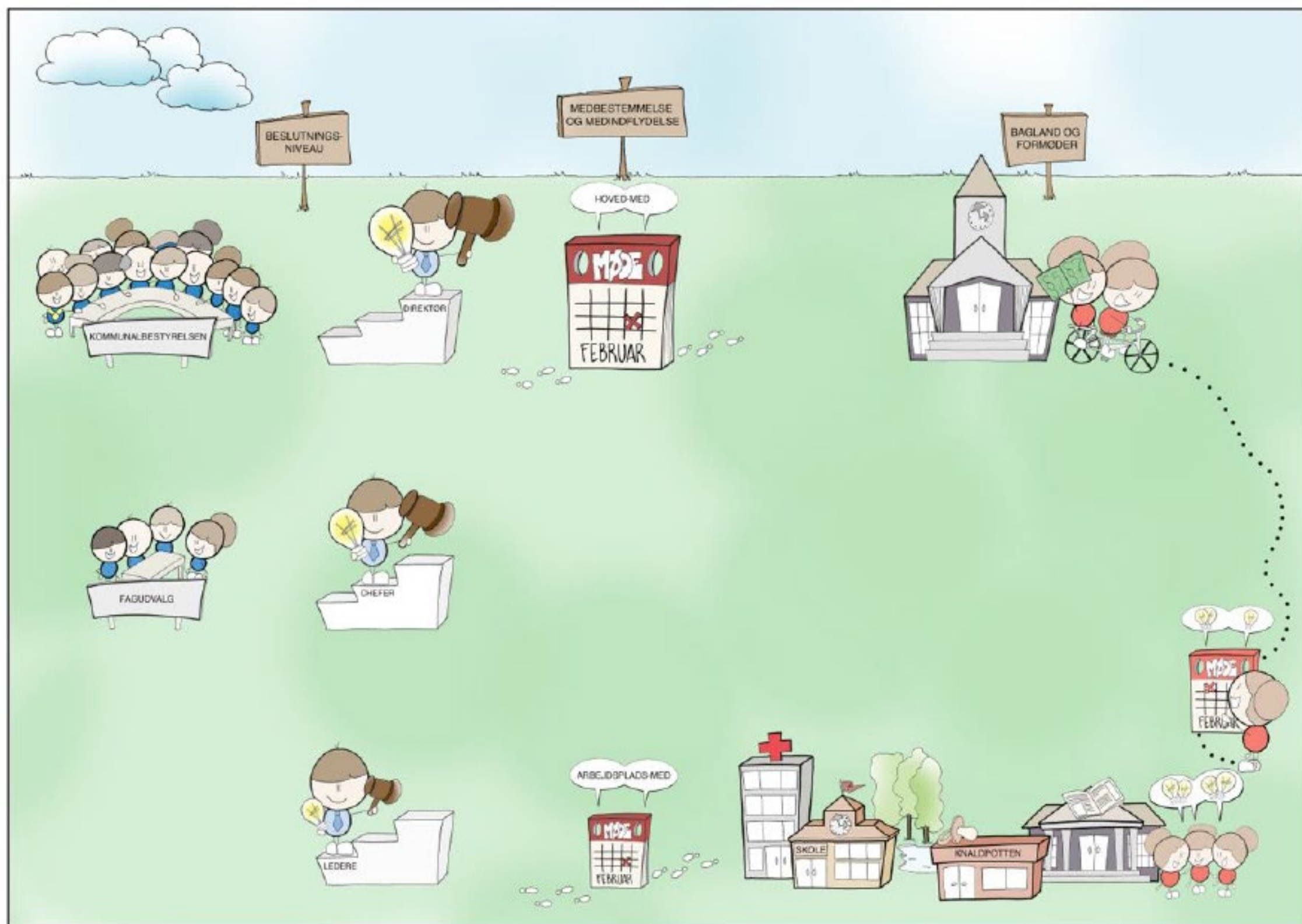


Skal opdateres efter ændringer 2023 !



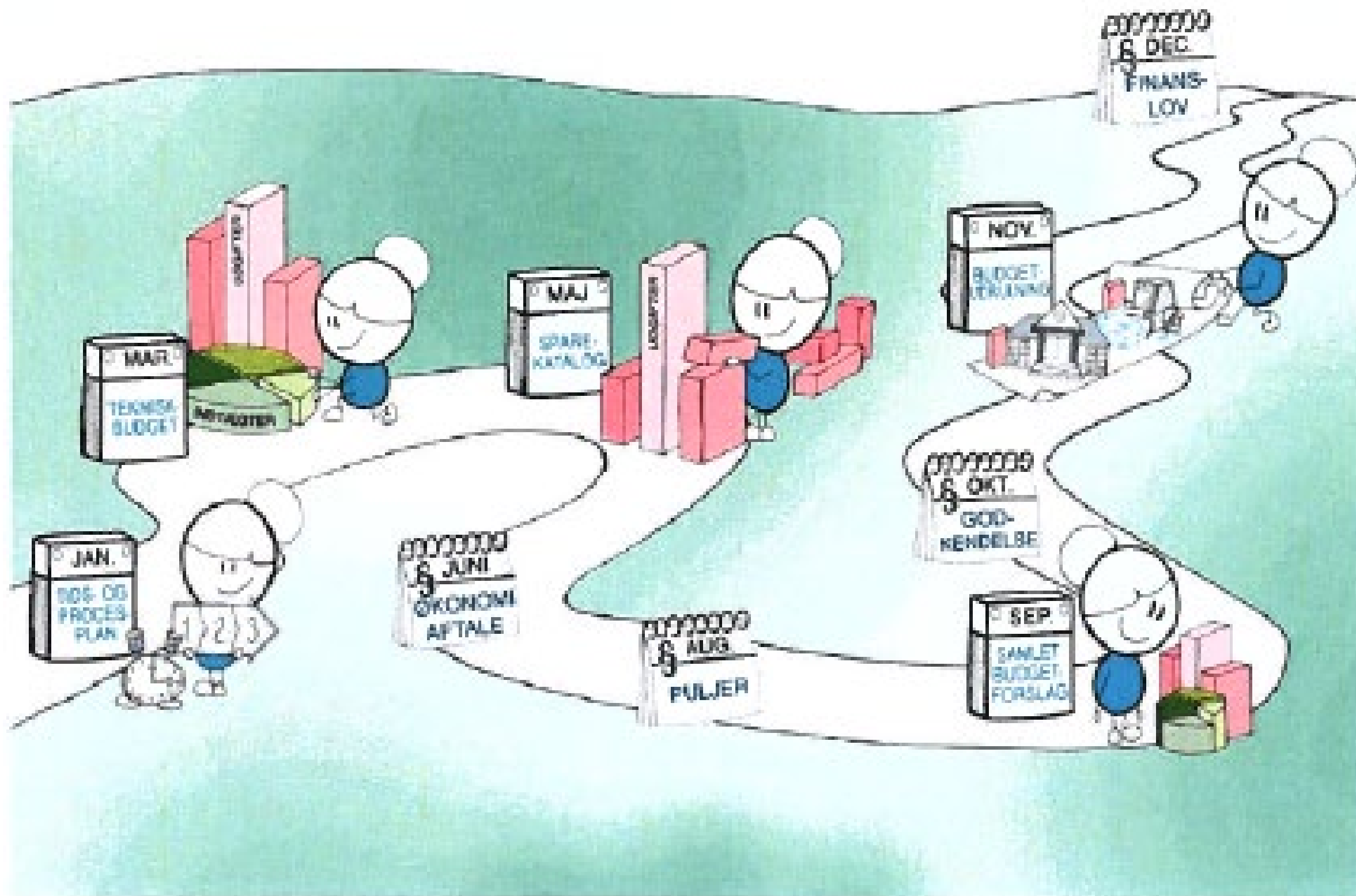
Find dit bagland

når der kun er 2 MED-niveauer



MEDsamarbejdet

BUDGETPROCESSEN



MEDsamarbejdet

Procedureretningslinje budget

- Aftalen skal overholdes §§ 5, 6, 7, 8 og 9 (ikke nødvendigt at indskrive i lokalaftale)
- Medarbejderrepræsentanternes bagland er medarbejdere (ikke MED-udvalg)
- Drøftelse skal være med den budgetindstillende ledelse (ikke altid = det berørte MED-niveau)
- Skriftlige tilkendegivelser skal gå via medarbejderrepræsentanterne på det rette niveau (ikke direkte til ledelse eller politikere)

1

Procedureretningslinje - budget

Huskeliste

- Skal dække alle MED-niveauer
- Skal dække indeværende budget og næste års budget
- Skal indeholde tidsfrister for fremsendelse af materiale forinden MED-mødet, som giver mulighed for drøftelse i baglandet
- Skal fastsætte hvorledes man mødes med det politiske niveau
- Skal indeholde rammer for, hvordan ledelsen redegør for sammenhæng mellem opgaver og ressourcer

MEDsamarbejdet

Husk

- § 4 stk. 5, bemærkningsteksten, angiver retten til kontaktudvalg
- § 7 stk. 4, bemærkningsteksten, angiver retten til at få tid til at konsultere sit valggrundlag
- § 11 stk. 2, angiver TR pligt til at forberede og følge op på møder i MED-udvalg samt at modtage og videregive information til og fra ledelsen
- § 4 stk. 6, Sidestiller andre medarbejderrepræsentanter med tillidsrepræsentanter

MEDsamarbejdet

Husk også...

- Medarbejderrepræsentanterne kan stille forslag i forbindelse med drøftelser i MED-udvalget på det rette niveau
- Medarbejderrepræsentanterne afgør selv, hvad der skal stå som deres synspunkter og forslag, som skal foreligge til det politiske beslutningsgrundlag
- Det der kommer til at stå i teksten til det politiske beslutningsgrundlag skal være fremført i drøftelserne i MED-udvalget

MEDsamarbejdet

Har I spørgsmål?



KL

MEDsamarbejdet

