



# MED-vejledning

# Forord



Akademikerne er vokset – vi byder nye medlemsorganisationer varmt velkommen. I 2019 er Konstruktørforeningen og Danske Scenografer blevet en del af Akademikerne, og fra 2020 er Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen samt Jordemoderforeningen en del af Akademikerne. Vi vil opfordre jer til at invitere tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter fra de nye medlemsorganisationer ind i fællesskabet.

Det håber jeg, at denne vejledning kan være med til at understøtte. Samtidig tjener vejledningen det formål at oplyse om, hvorledes akademikerområdet håndterer MED-udpegninger m.m. Det er ligeledes forhåbningen, at vejledningen kan skabe klarhed, så der lokalt kan ske en smidig overgang, blandt andet med at finde løsninger på, hvem der har hvilke poster, således at det fælles samarbejde i MED-systemet mellem alle grupper på medarbejdersiden kan fortsætte som hidtil.

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'LQ'.

Lars Qvistgaard  
Formand for Akademikerne

## Akademikerne er vokset

Akademikerne er vokset - vi byder nye organisationer og medlemmer varmt velkommen.

I 2019 er Konstruktørforeningen og Danske Scenografer blevet en del af Akademikerne, og fra 2020 er Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen samt Jordemoderforeningen en del af AC-fællesskabet.

Det er vigtigt, at vi får opbygget et godt samarbejde mellem nye og gamle AC-grupper. Det er også vigtigt at få skabt overblik over, hvem blandt de lokale repræsentanter, der nu indgår som en del af AC-gruppen – og et overblik over, hvem det nye AC-bagland er.

Vi vil opfordre jer til at invitere tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter fra de nye medlemsorganisationer ind i fællesskabet.

I kan for eksempel holde fælles møder, hvor I får talt om, hvilke udfordringer I hver især står med i hverdagen? Hvor er der ligheder, og hvor er der forskelligheder? Hvordan kan I bedst muligt samarbejde og støtte hinanden i det fremtidige MED-samarbejde, og forberede en fælles organisering fremadrettet?

Vi anbefaler, at I sammen får skabt et fælles overblik over hvilke tillidsrepræsentanter, der er i de nye og gamle medlemsorganisationer, så I får kortlagt det nye AC-fællesskab, som I bl.a. skal repræsentere i MED.

## Anbefalinger til et godt samarbejde

- Inviter til samarbejde på tværs af faggrupper og hovedorganisationer.
- Fælles "kontekstanalyse" - hvad rører der sig på arbejdspladsen, hvordan er stemningen blandt de ansatte, hvordan er relationen imellem de forskellige faggrupper, hvad vil vi gerne forsøge at ændre til gavn for hele medarbejdergruppen osv.
- Hvad kan I arbejde sammen om - find det fælles ståsted for alle ansatte og arbejd sammen omkring at få fælles målsætninger sat på dagsordenen. Sæt eventuelt delmål for på sigt at opnå den store succes
- Styrk relationerne og indgå aftaler om samarbejdet
- Se også på, hvor I kan støtte op om andre gruppers dagsorden – det lønner sig på den lange bane
- Fremstå som en samlet medarbejdergruppe i samarbejdet med ledelsen. Det sikrer en større stemme og slagkraft
- Husk også på, at når du har en AC-plads i MED, så sidder du der på vegne af alle AC-medarbejdere, og ikke kun din egen faggruppe. Alle AC-medarbejderne, der hører til det MED, som du repræsenterer, er således dit bagland

Fortsat

## Anbefalinger til et godt samarbejde (Fortsat)

- Sørg for at holde kontakt mellem alle AC-tillidsrepræsentanter både alene og i kontaktudvalget. Sørg for at inddrage alle tillidsrepræsentanter i arbejdet i MED, og husk I skal drøfte, hvordan dialogen mellem MED-repræsentanten og baglandet skal være
- Det er vigtigt, at der er god kontakt mellem MED-repræsentanter og baglandet. Ansvarer går begge veje. Som MED-repræsentant er det vigtigt, at du inddrager dit bagland, men det er også vigtigt, at dit bagland sørger for at komme til dig, hvis de har noget, de ønsker at byde ind til MED

## Et godt samarbejde på hele lønmodtagerensiden

En stærk samlet medarbejderside er vigtig for at kunne skabe gode resultater og sikre et godt og konstruktivt MED-samarbejde på arbejdspladsen. Det betyder, at det er vigtigt med et godt samarbejde såvel med AC-kolleger som i FH-kolleger (Fagbevægelsens Hovedorganisation).

Det er vigtigt, at I i fællesskab får en MED-organisation, der er bredt sammensat og afspejler medarbejdersammensætningen.

Det vigtigste er, at ledelsens beslutninger optimeres ved, at medarbejdernes indflydelse bliver så brugbar og nuanceret som muligt.

Vi ved, at skiftet af hovedorganisation nogle steder giver anledning til tvivl om pladserne pr. 1.1.2020. Vi anbefaler, at I forsøger at finde gode og pragmatiske løsninger med FH-grupperne. Det kan fx være en løsning som midlertidigt "lån af pladser" hovedorganisationerne imellem frem til næste valg m.m. Alternativt - hvis der ikke kan findes en løsning - er det nødvendigt at følge de procedurer, der er beskrevet senere i denne vejledning om de formelle procedurer. Men vi opfordrer til, at der findes en pragmatisk løsning.

## "Tovholderfunktionen"

### - sådan sker AC-udpegninger i MED

Når der skal udpeges en ny AC-repræsentant til de(t) øverste MED-udvalg, får Akademikerne besked fra kommunen/regionen herom. Samtidig orienteres AC om deadline for at oplyse navne på de udpegede repræsentanter til kommunen/regionen.

I Akademikerne har vi organiseret os med en tovholderfunktion. Dette er en anden model end den, der anvendes i FH (tidligere FTF/LO), hvad angår udpegning til MED.

Akademikerfællesskabet har besluttet, at det er udvalgte medlemsorganisationer, der koordinerer udpegningsprocessen via en såkaldt "tovholderfunktion". Akademikerne sørger derfor for, at alle henvendelser sendes videre til "tovholderorganisationen" for den pågældende kommune eller region.

Tovholderorganisationen sørger for, at der bliver iværksat en proces lokalt på arbejdspladsen for at få udpeget en eller flere AC-repræsentanter. Men selve udpegningsprocessen til de(t) øverste MED-udvalg sker lokalt. Det fremgår af den lokale MED-aftale til hvilket MED-udvalg, der skal ske udpegningsprocessen.

Det betyder, at AC-TR på arbejdspladserne i de relevante dele af organisationen (kommune eller region) indbyrdes aftaler, hvem der skal udpeges til de(t) øverste MED-udvalg. Når dette er aftalt, skal tovholderorganisationen have besked, og tovholderorganisationen sørger derefter for at videregive oplysningerne om udpegningsprocessen til kommunen/regionen.

Tovholderfunktionen betyder således, at det ikke nødvendigvis vil være din egen organisation, men en af de øvrige AC-organisationer, der vil koordinere udpegningsprocessen. Du er altid velkommen til at kontakte den relevante tovholderorganisation, hvis du har spørgsmål i forbindelse med udpegningsprocessen.

I skemaet nedenfor kan du se, hvordan tovholderfunktionen er opbygget og finde kontaktoplysninger på tovholderen.

## Sådan gør du, hvis tovholderorganisationen kontakter dig

Når der skal iværksættes en proces på arbejdspladsen med udpegningsprocessen af AC-MED-repræsentanter til de(t) øverste MED-udvalg, tager tovholderorganisationen kontakt til en eller flere AC-TR på arbejdspladsen.

Bliver du kontaktet skal du:

- Kontakte de øvrige AC-TR i kommunen eller regionen for at få indledt en proces om udpegningsprocessen til de(t) øverste MED-udvalg. Er der tale om udpegningsprocessen til et MED-udvalg under HMU, kontakter du AC-TR fra arbejdspladserne 'under' det pågældende MED-udvalgs ressort
- Det er vigtigt, at alle AC-TR er bekendt med, at der skal ske en udpegningsprocessen til MED-udvalget, så alle har mulighed for at tilkendegive, om de ønsker en plads i MED-udvalget
- Aftale indbyrdes, hvordan processen om udpegningsprocessen skal forløbe, så I når det inden deadline
- Give tovholderorganisationen besked om, hvem/hvilke AC-repræsentanter, I har udpeget
- Du kan med fordel indsende et skema med oplysninger om navn(e), arbejdssted(er), kontaktoplysninger, samt om der er tale om en ordinær plads eller en suppleantplads - og i hvilket MED-udvalg.

Er I flere AC-TR, der bliver kontaktet af tovholderorganisationen, aftaler I hvem, der er tovholderen for udpegningsprocessen på arbejdspladsen

## Kontaktinformation på tovholdere

Kommune/region	Tovholder organisation	Kontaktperson	Kontaktinfo
Kommuner i Region Hovedstaden	Bibliotekarforbundet	Susanne Sørensen	bf@bf.dk / sus@bf.dk 38 88 22 33
Kommuner i Region Sjælland	Dansk Psykolog Forening (DP)	Mette Gorski Marianne Rostock	mg@dp.dk / mro@dp.dk 35 26 99 55
Kommuner i Region Syddanmark	DM	Susanne Sørensen	dm@dm.dk / sus@bf.dk 38 15 66 00
Kommuner i Region Midtjylland	Djøf	Lone Kops Sandholdt	djoef@djoef.dk 33 95 97 00
Kommuner i Region Nordjylland	IDA	Mette Kramer	mem@ida.dk 38 18 97 59
Regioner	Yngre Læger (YL)	Klaus Matthiesen	yl@dadl.dk 35 44 85 00

## Akademikerne i MED-udvalgene – hvilke pladser har Akademikerne efter de nugældende lokale MED-aftaler?

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalgene er baseret på de tidligere hovedorganisationer, og afspejler personale-sammensætningen, som den var, da aftalen blev indgået. Det betyder, at overenskomst-gruppe (hvilket vil sige bredden) går forud for størrelse, når repræsentationen på medarbejdersiden i et MED-udvalg skal besluttes. Antallet af akademikere på arbejdspladsen kan have betydning for antallet af AC-pladser i MED-udvalgene. I forbindelse med forhandlingerne af nye MED-aftaler er det vigtigt at huske på, at de nye medlemsorganisationer nu hører under Akademiker-hovedorganisationen. Læs mere herom nedenfor.

## Næste skridt – guidelines til kommende forhandlinger om nye MED-aftaler

Flere kommuner og regioner står over for at skulle genforhandle MED-aftaler inden for en forholdsvis nær fremtid.

Det kan være en god idé at begynde drøftelserne i god tid om, hvordan I forestiller jer, at en ny MED-aftale kan se ud hos jer. Hvad har fungeret godt i den gældende aftale, og hvad vil I gerne have ændret – og hvorfor?

Sørg også for at få et godt overblik over, hvor mange og hvilke AC-medarbejdere I er. Dette kan gøres ved at rette henvendelse til HR/personaleafdelingen. De nye medlemsorganisationer og den nye sammensætning kan måske betyde, at I har behov for at få

talt op, hvor mange medarbejdere, der er i hver hovedorganisation, for ordentligt at kunne skabe jer et overblik.

Overblikket vil også kunne give jer et indtryk af, hvor mange AC-pladser i MED-udvalgene, der er nødvendige for at sikre, at personalesammensætningen afspejles bedst muligt, særligt med de nye medlemsorganisationer.

Når den lokale MED-aftale skal genforhandles, nedsættes et forhandlingsorgan sammensat af repræsentanter for medarbejderne og fra ledelsen. Processen for udpegning af medlemmer til AC-repræsentanter i forhandlingsorganet er den samme som ved udpegning af medlemmer til de(t) øverste MED-udvalg, jf. ovenfor.

Du/I bliver kontaktet af tovholderorganisationen, når der skal udpeges repræsentanter til forhandlingsorganet, så I kan sætte gang i processen om hvem, der skal repræsentere Akademikerne i forhandlingsorganet.

*Bemærk, at der ved OK15 blev aftalt en 4-ugers frist for tilbagemelding til kommuner og regioner vedr. udpegninger af repræsentanter til forhandlingsorganer. Kommunen/regionen får besked om, at har Akademikerne ikke svaret inden de 4 uger, kan de gå ud fra, at det er Akademikernes repræsentant i hovedudvalget, der også er Akademikernes repræsentant i forhandlingsorganet.*

Forhandlingsorganet nedlægges, når den nye MED-aftale er forhandlet færdig.

## Fordeling af pladser i MED-udvalgene

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Så vidt muligt skal alle personaleorganisationer være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætningen af udvalget på medarbejdersiden.

### Når der står en fordeling i MED-aftalen

I nogle lokale MED-aftaler er det skrevet ind i aftalen, hvordan medarbejderpladserne i de(t) øverste MED-udvalg er fordelt mellem de tidligere hovedorganisationer. FX at Akademikerne har 1 plads, mens FTF har 3 og LO har 3 pladser i MED-hovedudvalget.

I andre MED-aftaler står der måske, at der ingen AC-pladser er i et konkret MED-udvalg (på forvaltningsniveau). Det kan være en god ide at undersøge historikken for det. Det gav måske mening på tidspunktet, hvor aftalen blev indgået, men det giver måske ikke mening et år efter, fordi medarbejdersammensætningen har ændret sig væsentligt. For eksempel som aktuelt, hvor medlemsorganisationer skifter hovedorganisation fra FH til Akademikerne.

Når der sker større ændringer i medlemsammensætningen, eller der skal afholdes valg til MED, eller den lokale MED-aftale skal genforhandles, er det godt at få et overblik over, hvor mange og hvilke AC-medarbejdere I er. Der er både fordele og ulemper forbundet med at skrive det konkrete fordelingstal ind i selve MED-aftalen.

Skrives det ind i aftalen, er fordelingen i princippet bindende, indtil noget andet bliver aftalt, og ordlyden bliver ændret i aftalen.

Hvis der er et ønske om at ændre fordelingstallene mellem hovedorganisationerne grundet en ændret medarbejdersammensætning, hvilket er en ændring af den lokale MED-aftale, skal ønsket fremsættes i Hovedudvalget.

Hovedudvalget har kompetencen til at ændre ordlyden om fordelingen i MED-aftalen, hvis de er enige om det. Ellers kan Hovedudvalget vælge, at aftalen skal genforhandles af et forhandlingsorgan, eller vælge at opsiges MED-aftalen mhp. en genforhandling.

### Når der ikke står en fordeling i MED-aftalen

Hvis fordelingstallet ikke er indskrevet i den lokale MED-aftale, men blot skal genforhandles imellem hovedorganisationerne, behøver Hovedudvalget ikke at blive involveret.

Hvis du mener, der skal ske en ændring af sammensætningen, skal du tage kontakt til næstformanden i det MED-udvalg, det drejer sig om. Næstformanden kan sikre, at emner bliver drøftet bredt på medarbejdersiden, og vejlede i forhold til, hvordan det bringes videre til Hovedudvalget. Det er din egen organisation, der er rådgivende i en sådan situation.

## Danmarkskortet

Hvis du har brug for et overblik over hvem, der sidder i MED-hovedudvalget i de forskellige kommuner og regioner, så kan du med fordel se på "Danmarkskortet", hvor du også kan finde de lokale MED-aftaler.

Du vil også kunne finde et overblik over hvilke MED-aktiviteter, du har mulighed for at deltage i.

Danmarkskortet finder du via. dette link:

<https://www.oao.dk/vaerktoejer/med-danmarkskortet/>

## FAQ

### Er du i tvivl om hvilke AC-TR, der er på arbejdspladsen?

Er du i tvivl om hvilke AC-TR, der er i din kommune eller region, opfordrer vi dig til at kontakte HR-afdelingen/løn og personalekontoret

### Flere kandidater end der er pladser i MED?

Ønsker flere AC-TR en plads i de(t) øverste MED-udvalg, end der er pladser til, kan I for eksempel lade det indgå i overvejelserne:

Hvordan afspejler medarbejderrepræsentationen i MED-udvalget bedst personalesammensætningen i det pågældende MED-udvalg? (Overenskomstgruppe går forud for størrelse, når repræsentationen på medarbejdersiden skal afklares).

### Hvilke forventninger har vi til dig som MED-repræsentant/-suppleant?

Forventninger til/erfaringer med AC-repræsentanten/erne – også i forhold til den ordinære plads eller suppleant-pladsen fx

- Stabil mødedeltager?
- Møder velforberedt?
- Har den store MED-kasket på?  
dvs. taler fælles dagsordener på vegne af alle

Kan I ikke blive enige, kan I kontakte tovholderorganisationen for sparring.



## Hovedorganisation for 400.000 offentligt og privat ansatte



### Akademikernes medlemsorganisationer

Medlemsorganisation	Forkortelse
Jordemoderforeningen	
Ergoterapeutforeningen	Etf
Danske Fysioterapeuter	DFys
Konstruktørforeningen	KF
Danske Scenografer	DS
Ansatte Tandlægers Organisation	ATO
Bibliotekarforbundet	BF
Dansk Kiropraktor Forening	DKF
Dansk Magisterforening	DM
Dansk Mejeriingeniør Forening	DMIF
Dansk Musikpædagogisk Forening	DMpF
Dansk Organist og Kantor Samfund	DOKS
Dansk Psykolog Forening	DP
Den Danske Dyrlægeforening	DDD
Den Danske Landinspektørforening	DdL
Den Danske Præsteforening	DdP
Djøf	Djøf
Forbundet Kommunikation og Sprog	KS
Foreningen af akademisk uddannede DJ-medlemmer i AC	DJ-AC
Foreningen af Speciallæger	FAS
Forbundet Arkitekter og Designere	FAOD
Forsvarsgruppen i AC (FAC)	FAC/HOD
Gymnasieskolernes Lærerforening	GL
Ingeniørforeningen, IDA	IDA
JA	JA
Pharmadanmark	PD
Praktiserende Lægers Organisation	PLO
Foreningen af Skibsinpektører i Søfartsstyrelsen	SIF
Tandlægeforeningen	TF
Yngre Læger	YL