

Den 1. august 2007

Samarbejdssystemer – strukturen

Princippet for alle nedenstående samarbejdssystemer er, at de skal matche ledelsesstrukturen. Hvor der er ledelseskompetence, skal der være en formaliseret adgang til indflydelse.

Alle offentlige ansatte er omfattet af et samarbejdssystem. Hvilket man er omfattet af følger af nedenstående:

Ansæt i Kommune eller Region

SU-systemet for kommuner og regioner er gældende med mindre andet er aftalt. Såfremt der er mindst 25 fuldtidsansatte (alle medarbejdergrupper tæller med i opgørelsen: eksempelvis: lærere, pædagoger, sekretærer, rengøringspersonale) på arbejdspladsen skal der oprettes et samarbejds-udvalg. Såfremt der ikke er 25 fuldtidsansatte på arbejdspladsen, skal samarbejdet imellem ledelse og medarbejdere sikres på anden vis.

Når man arbejder under SU-aftalen, er der tillige en sikkerhedsorganisation parallelt med SU-systemet.

Kommune/Region har mulighed for at indgå en **MED**-aftale med de involverede lønmodtagerorganisationer. MED-aftalen erstatter SU-aftalen, samt sikkerhedsorganisationen. For at indgå en aftale kræves der enighed imellem alle involverede parter, i modsat fald er SU-aftalen gældende.

MED er en videreudvikling af SU-systemet, hvor man endvidere sammenlægger arbejdsmiljøarbejdet/sikkerhedsorganisationen med samarbejdssystemet. MED er mere forpligtende for alle parter, og strukturen kan opbygges mere fleksibelt end i SU-systemet. Der er eksempelvis ikke nogen fast grænse for hvor mange medarbejdere der skal være, før man skal have et MED-udvalg på arbejdspladsen. Dette er noget man aftaler i forbindelse med indgåelse af den lokale MED-aftale. Såfremt der ikke er et MED-udvalg på arbejdspladsen, skal de retningslinier og emner man ellers ville have drøftet/aftalt i MED-udvalget drøftes/aftales på et personalemøde.

Langt de fleste Kommuner/Regioner har en MED-aftale.

Ansæt i staten (eller i en institution under statens område)

SU-systemet for staten er gældende med mindre andet er aftalt. Principperne i SU-aftalen på statens område er de samme som for Kommuner/Regioner, der er dog mindre forskelle i de to aftaler.

På samme måde som i Kommuner og Regioner er der mulighed for at ændre og udvide samarbejdssystemet, herunder sammenlægning med arbejdsmiljøarbejdet. I disse tilfælde hedder samarbejdssystemet **MIO**. MIO kan indgås på institutioner, eller dele af institutioner.