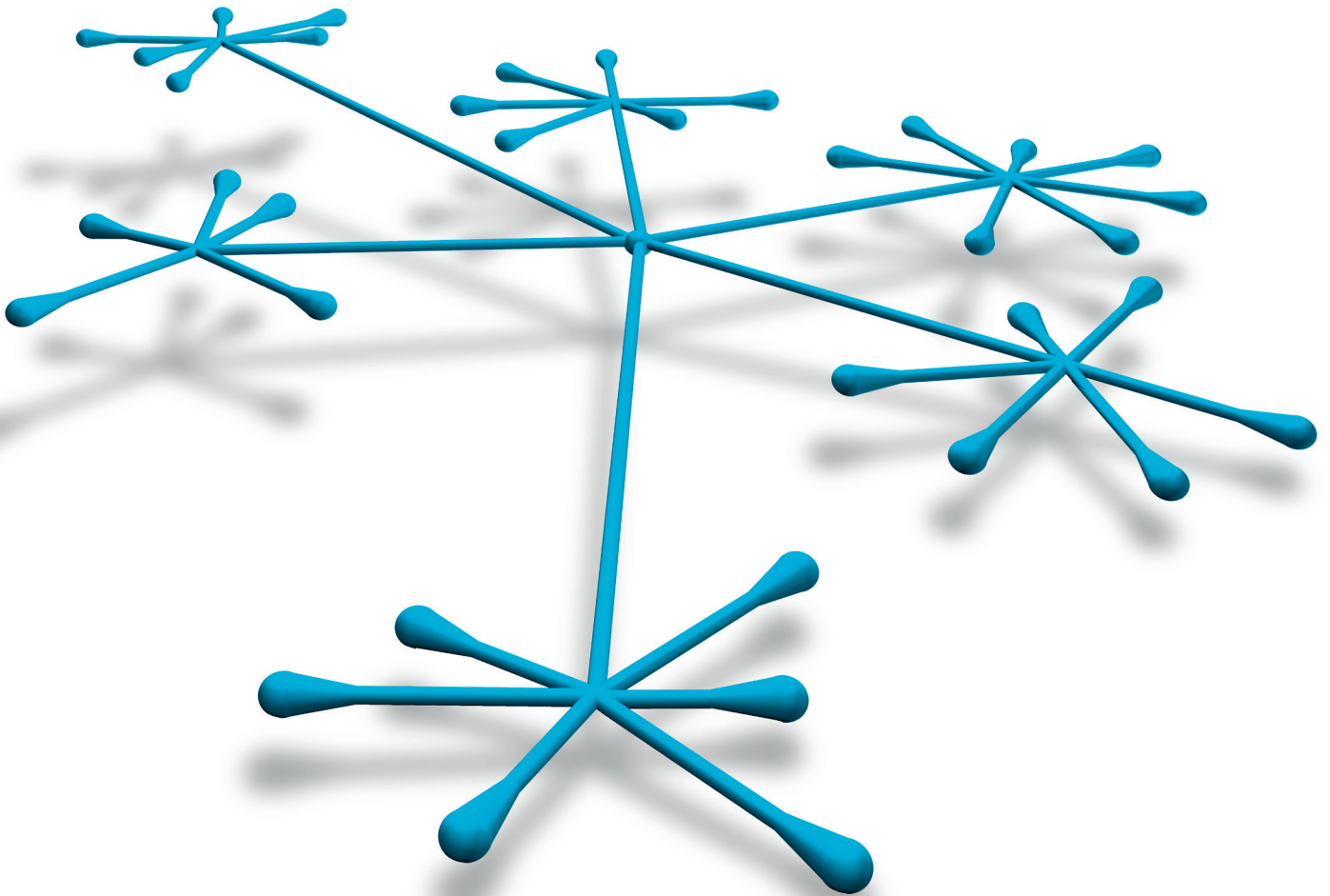


MED-aftale

for Hjørring Kommune



Hjørring Kommune

Indholdsfortegnelse

Område.....	3
Formål med MED-aftalen	3
Tillid, dialog og arbejdsglæde.....	4
Inddragelse og medindflydelse for alle	4
MED-strukturen i Hjørring Kommune	5
Sammensætning, valg og udpegning til udvalg.....	6
Vilkår for ændringer i strukturen	7
Hovedudvalget	8
Sammensætningen af Hovedudvalget	8
Arbejdsform.....	8
Opgaver	8
Område MED-udvalg	8
Sammensætningen af MED-udvalg	8
Arbejdsform.....	8
Opgaver	8
Sektor- eller distrikts MED-udvalg.....	9
Sammensætningen af mellem MED-udvalg	9
Arbejdsform og opgaver.....	9
Arbejdsplads-MED.....	10
Sammensætningen af arbejdsplads-MED	10
Arbejdet i udvalget	10
Opgaver	10
Personalemøder med MED-status	11
Arbejds miljøgrupper og -repræsentanter	12
Arbejds miljøgruppens opgaver	12
Arbejds miljørepræsentanter i MED-udvalg	13
Valg.....	13
Aktiviteter og metoder i arbejds miljøarbejdet	13
Medarbejderrepræsentanternes vilkår i Hjørring Kommune	15
MED- og arbejds miljøuddannelse	16
Ikrafttrædelse og opsigelse	18
Bilag A: Oversigt over HU's opgaver.....	19
Bilag B: Strategiske og operationelle opgaver for MED-udvalg og arbejds miljøgrupper.....	22
Bilag C: Tillids- og medarbejderrepræsentanter	24
Bilag D: Definitioner og afgrænsninger	28
Bilag E: MED-struktur ved aftalens indgåelse	30
Bilag F: Inspirationsliste vedr. distrikts- og sektor MED-udvalgenes opgaver	33
Bilag G: Selvejende institutioner	35

MED-aftale for Hjørring Kommune

Denne MED-aftale er indgået mellem hovedorganisationerne (FTF, OAO og AC) og Hjørring Kommune. Aftalen er baseret på værdier, som styrker den gode arbejdsplads, det gode arbejdsmiljø og de gode samarbejdsformer.

Område

MED-aftalen dækker alle medarbejdere ansat i Hjørring Kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. Aftalen omfatter ligeledes de selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde som Hjørring Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Oversigt over de omfattede selvejende dag- og døgninstitutioner fremgår af bilag G.

Formål med MED-aftalen

Vi ønsker gennem et godt samarbejde at skabe attraktive arbejdspladser, hvor der er fokus på den kerneydelse, som Hjørring Kommune leverer til borgere og samarbejdspartnere.

Hjørring Kommunes MED-aftale understøtter ledelsens og medarbejdernes interesse i at udvikle og vedligeholde det gode samarbejde.

Et godt samarbejde, trivsel, gode arbejdsvilkår og klarhed om opgaver og løsninger kræver en aktiv og ihærdig indsats fra ledere og medarbejderrepræsentanter og et positivt samspil med gode og aktive medarbejdere.

Vi funderer MED-arbejdet i Hjørring Kommune på medindflydelse, medbestemmelse, medansvar og medproduktion. Det er vores opfattelse, at vi ved at inddrage medarbejderrepræsentanter får den bedste arbejdsplads og opgaveløsning.

Vi ser arbejdsmiljøarbejdet som en del af ledelsesopgaven og får derved skabt en god kobling mellem ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, der kan medvirke til et helhedssyn på de personalepolitiske opgaver. Et godt arbejdsmiljø handler om mere end at minimere risici, så med et bredt arbejdsmiljøbegreb styrker vi den indsats, der skal gøres for at skabe gode arbejdspladser.

Rammerne for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal være kendte. Rammerne udgøres blandt andet af:

- værdier, der fortæller om intentionen og "ånden" i den måde, vi vil møde hinanden på
- en beskrivelse af de opgaver vedr. samarbejde mv., der skal løses
- en beskrivelse af, hvor og hvordan samarbejdet foregår
- politikker og retningslinjer i relevant omfang

Tillid, dialog og arbejdsglæde

Vi ønsker, at tillid, dialog og arbejdsglæde¹ skal være bærende for samarbejdet i Hjørring Kommune.

Tillid er udgangspunktet for vores samarbejde og handler om forventninger, som f.eks.

- at medarbejderne kan stole på ledelsens udmeldinger
- at ledelsen har tiltro til medarbejderne og det arbejde, de gør og
- at medarbejderne har tillid til hinanden

Tillid kræver troværdighed og gode relationer præget af åbenhed og respekt. Tillid kan ikke dikteres – det kræver et vedvarende fokus og arbejde at holde en høj grad af tillid. Tillid frigør energi, innovativskraft og øger tempoet i organisationens beslutningsprocesser.

Dialog handler om at sætte sig ind i hinandens holdninger og synspunkter. I dialogen

- møder vi hinanden og undersøger argumenter
- sikrer vi, at alle relevante parter og synspunkter er inddraget
- sikrer vi ordentlighed i beslutningsprocesserne.

Dialog er en proces, der kræver, at parterne er aktive og medvirker til at beslutninger træffes på et belyst grundlag.

Arbejdsglæde er en følelse, som vi opnår via arbejdet, når vi

- har mulighed for at levere gode resultater og oplever at gøre en positiv forskel
- har gode relationer på arbejdspladsen og mærker, at vi har det godt med de mennesker, vi arbejder sammen med.

Vi tror på, at arbejdsglæde har stor betydning for vores motivation, tilfredshed, engagement og tro-skab.

Det er vores opfattelse, at det gode samarbejde båret af tillid og dialog og med høj arbejdsglæde har stor betydning for at opnå borgertilfredshed, høj produktivitet, kvalitet og innovation i opgaveløsningen.

Inddragelse og medindflydelse for alle

MED er det formelle, repræsentative samarbejdssystem. Vi er opmærksomme på, at der også er andre relationer mellem ledere og medarbejdere: I det mere uformelle samarbejde, når der gives faglig sparring, når der kommunikeres til alle medarbejdere mv.

Vores tilgang til det *formelle* samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i MED er:

¹ Tillid, dialog og arbejdsglæde kan ses i sammenhæng med begrebet social kapital. Social kapital kendetegner hele arbejdspladsen (altså ikke nødvendigvis det enkelte job) og knyttes til den daglige drift og kerneydelsen. Høj social kapital opnås ved at arbejde med samarbejdsevne, tillid og retfærdighed.

- at det starter, hvor ledelsen har budget- og personaleansvar
- at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant
- at samarbejdet mellem ledelse, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter i det daglige arbejde har stor betydning for medarbejdernes mulighed for at få indflydelse på egne arbejdsforhold

Medarbejderne har mulighed for at få indflydelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet gennem de medarbejderrepræsentanter, der er i MED-udvalgene.

For de overenskomstgrupper, der har flere tillidsrepræsentanter, er der mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Struktur og udvalgssammensætning

MED-strukturen i Hjørring Kommune

MED-strukturen består af:

1. Hovedudvalget
2. Område MED
3. Et mellemliggende lag (sektor- og distrikts MED)
4. Arbejdsplads-MED (udvalg eller personalemøder med MED-status)

I denne aftale skelner vi mellem *arbejdssteder/-enheder* og *arbejdspladser*², hvilket har betydning for MED-strukturen. En arbejdsplads er defineret som det yderste sted, hvor der er en leder med budget- og personaleansvar.

Arbejdspladser

På arbejdspladser med 25 medarbejdere eller flere skal der oprettes et MED-udvalg.

På arbejdspladser med 15 til 25 medarbejdere skal det på et personalemøde drøftes, om der ønskes oprettet et MED-udvalg. Ønsker man ikke det, behandles relevante emner på personalemøder med MED-status. Såfremt der ikke kan opnås enighed om, hvorvidt der ønskes et MED-udvalg, kan Hovedudvalget afgøre sagen.

På arbejdspladser med færre end 15 medarbejdere behandles relevante emner på personalemøder med MED-status.

Arbejdssteder/-enheder

På *arbejdssteder/-enheder*, afholdes personalemøder med MED-status, når opgaven fordrer dette. Lederen med budget og personale ansvar deltager i disse møder eller har uddelegeret beslutningskompetencen³. Medarbejderne har endvidere indflydelse gennem det repræsentative system dvs.

² Se Bilag D: Definitioner og afgrænsninger

³ Se også afsnittet **Personalemøder med MED-status**

gennem valgte tillids-, arbejdsmiljø- og evt. andre medarbejderrepræsentanter i de udvalg, der dækker arbejdsstedet/-enheden.

Sammensætning, valg og udpegning til udvalg

Sammensætningen af MED-udvalg skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personale-sammensætningen indenfor det område udvalget dækker. Samtidig skal udvalgene sammensættes så repræsentativt som muligt, så alle personalegrupperes synspunkter så vidt muligt er repræsenteret.

Som hovedregel baserer sammensætningen af udvalgene på medarbejdersiden sig på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis de ikke kan besætte alle pladser, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles i forhold til vilkår med tillidsrepræsentanter.

Er der færre pladser i udvalget på medarbejdersiden end der er valgte tillidsrepræsentanter, må der foretages valg mellem disse.

Da udvalgene samtidig varetager opgaver vedr. arbejdsmiljø, skal mindst en af medarbejderrepræsentanterne være arbejdsmiljørepræsentant.

Næstformand i udvalg over arbejdspladsniveau vælges af og blandt de af udvalgets medarbejderrepræsentanter, der ikke er arbejdsmiljørepræsentanter.

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter til alle udvalg, undtaget udvalg på arbejdspladsniveau, medmindre organisationerne aftaler andet. Arbejdsmiljørepræsentanterne udpeges ikke, men vælges som angivet andet sted i aftalen.

Arbejdsmiljørepræsentanter til overliggende udvalg vælges af og blandt alle valgte arbejdsmiljørepræsentanter indenfor eget område. De tre arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget skal repræsentere henholdsvis

- Børn og undervisning
- Sundhed-, ældre- og handicap
- Øvrige

Ledelsen udpeger/vælger selv repræsentanter til udvalget. En af ledelsesrepræsentanterne skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe

For tillidsrepræsentantvalg, vilkår mv. henvises til bilag C. Se også afsnittet "Medarbejderrepræsentanternes vilkår i Hjørring Kommune", der supplerer rammeaftalens bestemmelser.

Antal medlemmer i MED-udvalg er anført under beskrivelsen af de enkelte udvalg. Hovedudvalget har mulighed for at ændre i antallet af ledelses- og medarbejderrepræsentanter i et udvalg i tilfælde af, at et MED-udvalg fremsætter et begrundet ønske om det.

Valg/udpegning af medlemmer af MED-udvalg sker hvert andet år og valgperioden gælder fra den 1. januar i lige år. Hovedudvalget igangsætter valghandlingen.

Vilkår for ændringer i strukturen

Hovedudvalget har som det eneste udvalg ret til at fortolke denne MED-aftale. Hovedudvalget kan foretage relevante tilpasninger af MED-strukturen, hvis der oprettes eller nedlægges arbejdssteder/-enheder eller arbejdspladser.

Område MED-udvalg og øvrige udvalg i de mellemliggende lag kan anmode Hovedudvalget om at oprette eller nedlægge MED-udvalg, herunder ad hoc udvalg (altså et udvalg med MED-status). En ansøgning skal være velmotiveret og indeholde en beskrivelse af følgende:

- hvorfor ændringen er nødvendig
- hvilke udvalg, der skal nedlægges eller oprettes
- evt. konsekvenser for det fremtidige samarbejde
- hvordan MED-strukturen ser ud efter ændringen (f.eks. med en skitse eller tegning)

Hovedudvalget kan ikke nedlægge eller oprette et helt niveau i MED-organisationen.

Godkendelse af ændringer i strukturen kan kun opnås ved enighed i Hovedudvalget og i tilfælde af, at ændringerne er i overensstemmelse med principperne i denne aftale.

Principielle ændringer i MED-strukturen kan kun gennemføres ved forhandling mellem parterne i denne aftale.

En oversigt over den struktur, der er udgangspunkt for denne aftale fremgår af bilag E. Hovedudvalget kan bestemme, hvor en til enhver tid opdateret oversigt over strukturen skal kunne findes (f.eks. på intranettet, i en MED-database eller lignende).

MED-udvalg og opgaver

Afhængig af, hvilket område, man arbejder i, kan der være fra 3 til 5 niveauer i MED-organisationen. Dette har betydning for, hvilke opgaver udvalgene skal varetage. Hovedudvalgets opgaver er - i modsætning til øvrige MED-udvalgsniveauer – detaljeret beskrevet i rammeaftalen⁴.

Hovedudvalget kan bestemme, at øvrige MED-udvalg skal beskrive de opgaver, som de varetager og dermed sikre, at de svarer til organisationsniveauet og den ledelsesmæssige kompetence, der er til stede. Når opgaverne på et niveau skal fastlægges, er det hensigtsmæssigt at tilpasse det de opgaver, der løses på det overliggende niveau og på niveauet lige under. I denne aftale er der lagt vægt på at fastlægge opgaverne i Hovedudvalg, område MED- og arbejdsplads MED-udvalg,

Hovedudvalget kan bestemme i hvilken udstrækning forretningsorden for udvalg, referater mv. skal være tilgængeligt.

⁴ Hovedudvalgets opgaver er i denne aftale gengivet i bilag A og B (strategiske arbejdsmiljøopgaver), mens øvrige MED-udvalgs opgaver er beskrevet i rammeaftalens bilag 3 og i denne aftale i bilag B (de strategiske opgaver vedr. arbejdsmiljø hos område MED-udvalg og de operationelle opgaver vedr. arbejdsmiljø, der har betydning for arbejdsplads MED-udvalg). I bilag F er beskrevet en liste over opgaver, som distrikts- og sektor MED-udvalg skal tage udgangspunkt i.

Hovedudvalget

Hovedudvalget er det øverste udvalg for samarbejde i kommunen.

Sammensætningen af Hovedudvalget

Hovedudvalget består af ledelsesrepræsentanter udpeget af direktionen (mindst 1 ledelsesrepræsentant skal indgå i en arbejdsmiljøgruppe), 3 repræsentanter fra FTF, 4 repræsentanter fra OAO og en repræsentant fra AC og 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsform

Hovedudvalget udarbejder selv vision og arbejdsgrundlag for sit arbejde og beslutter herunder en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget.

Opgaver

Hovedudvalgets opgaver består primært af de opgaver der er udførligt beskrevet i rammeaftalen og bilag til denne (se bilag A). Da Hovedudvalget også er øverste udvalg for arbejdsmiljø, har udvalget desuden de strategiske opgaver vedr. sikkerhed og sundhed (se bilag B).

I hovedtræk består opgaverne i

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- aftale retningslinjer - herunder bl.a. obligatoriske procedureretningslinjer
- mindst hvert andet år at udarbejde en strategiplan med særlige indsatsområder
- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet, herunder gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse samt udarbejde retningslinjer for kompetenceudviklingsplaner for arbejdsmiljøorganisationen

Område MED-udvalg

Område MED-udvalg har - som Hovedudvalget - opgaver på det mere overordnede niveau og skal bl.a. sikre en helhedstilgang indenfor direktørområdet. Udvalgenes opgave er f.eks. at drøfte de respektive politiske udvalgs budgetforslag.

Sammensætningen af MED-udvalg

Område MED-udvalgene består af 2-4 ledelsesrepræsentanter fra området (mindst 1 ledelsesrepræsentant skal indgå i en arbejdsmiljøgruppe) og 6-8 medarbejderrepræsentanter, hvoraf mindst 1 er arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsform

Område MED-udvalget udarbejder vision og arbejdsgrundlag for sit arbejde og beslutter herunder en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget.

Opgaver

Område MED-udvalgets opgaver er primært:

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for området
- at drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde
- aftale evt. retningslinjer indenfor udvalgets område
- medvirke til at relevante temaer i Hovedudvalgets strategiplan og de særlige indsatsområder udmøntes indenfor området
- medvirke til koordinering af MED-arbejdet i området
- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet i området, herunder gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse

Område MED-udvalget har indenfor eget område også de strategiske opgaver vedr. sikkerhed og sundhed, der er beskrevet i bilag B. Opgaveløsningen sker under hensyntagen til Hovedudvalgets varetagelse af disse opgaver.

Når der skal udarbejdes vision og arbejdsgrundlag kan der hentes inspiration i bilag F.

Sektor- eller distrikts MED-udvalg

Sektor- og distrikts MED-udvalg repræsenterer et mellemliggende lag i kommunens MED-organisation. Udvalgenes opgaver vil i høj grad afhænge af, hvilke opgaver, der løses på hhv. det overliggende niveau og i arbejdsplads MED-udvalgene.

Sammensætningen af MED-udvalg

MED-udvalg består af 1-3 ledelsesrepræsentanter fra området og 3-7 medarbejderrepræsentanter, hvoraf mindst 1 er arbejdsmiljørepræsentant.

Mindst 1 leder skal indgå i en arbejdsmiljøgruppe. Den ansvarlige leder er formand for udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne findes blandt medarbejdergrupperne. Valgte TR i indenfor ledelsesområdet har fortrinsret, dog skal der sikres en bred medarbejderrepræsentation. Medarbejderne vælger en næstformand.

Arbejdsform og opgaver

MED-udvalget udarbejder arbejdsgrundlag og årshjul for sit arbejde og beslutter herunder en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget. Årshjulet kan udformes som et flerårshjul. Hovedudvalget kan beslutte at arbejdsgrundlaget skal udformes som en forretningsorden.

Der kan være stor forskel i den organisatoriske opbygning i kommunen på dette niveau. Det er derfor vigtigt at det enkelte udvalg afgrænser de opgaver, udvalget skal varetage. Opgavebeskrivelsen kan tage udgangspunkt i bilag F, og skal tilrettes ift. de opgaver, der løses på det overliggende udvalg og på det niveau, der ligger under. Hovedudvalget har den overordnede opgave med at sikre, at der er udarbejdet opgavebeskrivelser.

Arbejdsplads-MED

Sammensætningen af arbejdsplads-MED

Arbejdsplads MED-udvalget sammensættes på følgende måde:

- den ansvarlige leder (formand for udvalget) samt op til 2 ledelsesrepræsentanter (mindst en ledelsesrepræsentant skal indgå i en arbejdsmiljøgruppe)
- 3-7 medarbejderrepræsentanter (valgte tillidsrepræsentanter ansat på arbejdspladsen har fortrinsret)
- Mindst en af medarbejderrepræsentanterne skal være arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdet i udvalget

Arbejdsplads-MED skal selv fastlægge sin arbejdsmetode og udarbejde et arbejdsgrundlag eller forretningsorden for sit arbejde og beslutte en passende mødefrekvens for arbejdet i udvalget.

Opgaver

Medlemmerne i et arbejdsplads-MED har bl.a. følgende opgaver⁵:

- gensidig at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for arbejdspladsen
- at forholde sig til og implementere politikker og retningslinjer udarbejdet af Hovedudvalget, herunder de retningslinjer, der vedrører stress, mobning og chikane mv.
- at forholde sig til og implementere relevante tiltag vedr. de indsatsområder og opgaver, som Hovedudvalget fastlægger i sin strategiplan
- at aftale retningslinjer for årlig fremlæggelse af sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål for Hovedudvalget
- at varetage opgaven med at sikre hensigtsmæssig kommunikation til medarbejdere om udvalgets arbejde og trufne beslutninger

MED-udvalg varetager desuden opgaverne vedr. arbejdsmiljø, og derfor skal de også løse de operationelle opgaver⁶ indenfor dette område. På de arbejdssteder, hvor der er flere arbejdsmiljøgrupper, varetager MED-udvalget samtidig en koordinerende rolle i arbejdsmiljøarbejdet. Opgaverne vedr. arbejdsmiljø er bl.a.:

- at gennemføre årlig arbejdsmiljødrøftelse med henblik på at fastlægge mål for kommende års initiativer og evaluering af seneste års arbejde
- koordinere opgavefordeling mellem MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper (jf. de operationelle opgaver)
- at varetage opgaver vedr. arbejdsmiljø: drøftelse af problemer afdækket i forbindelse med APV, undersøge ulykker, planlægge arbejdspladsens opgaver vedr. trivselsmåling, udarbejde handlingsplaner mv.

⁵ Der henvises endvidere til rammeaftalens bilag 3

⁶ Opgaverne vedr. arbejdsmiljø er inddelt i hhv. strategiske og operationelle opgaver - se rammeaftalen eller Arbejdstilsynets bekendtgørelse. Opgaverne er anført i bilag B til denne aftale.

- aftale organisatorisk kompetenceudvikling for medlemmer af MED-udvalget og arbejdsmiljøgrupperne

Personalemøder med MED-status

Personalemøder med MED-status kan anvendes på hhv. arbejdspladser og på arbejdssteder/-enheder.

På arbejdspladser (hvor lederen har selvstændigt budget- og personaleansvar) skal de faste MED-opgaver for arbejdsplads-MED varetages i personalemøder med MED-status.

På arbejdssteder/-enheder afholdes personalemøder med MED-status, når opgaver fordrer dette. Lederen med budget- og personaleansvar for arbejdsstedet/-enheden deltager i disse møder.

På personalemøder med MED-status drøftes og informeres gensidigt om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen eller arbejdsstedet/-enheden.

Medarbejderne har mulighed for at få medbestemmelse ved fastlæggelsen af retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Det er en forudsætning,

- at den nærmeste ledelse med budget- og personaleansvar deltager i personalemødet eller at ledelsen har uddelegeret beslutningskompetence vedr. emnet til den, der er leder af arbejdssted/-enheden
- at det specifikt fremgår af en dagsorden, hvilke punkter der er der til information og drøftelse og dermed har MED-status
- at der er udarbejdet et referat af mødet
- at arbejdsmiljørepræsentanten, der dækker arbejdspladsen, deltager

Et personalemøde med MED-status på arbejdssteder/-enheder kan afholdes

- efter aftale i det overliggende MED-udvalg
- på ledelsens eget initiativ
- på den stedlige ledelses initiativ eller
- efter ønsker fra medarbejderne på arbejdsstedet/-enheden.

Hovedudvalget kan udarbejde vejledningsmateriale vedr. anvendelsen af personalemøder med MED-status.

Arbejds miljøgrupper og -repræsentanter

Antallet af arbejds miljøgrupper og arbejds miljørepræsentanter i arbejds miljøorganisationen tager udgangspunkt i de principper, der er angivet i lovgivningen⁷. Opbygningen skal på den ene side tage hensyn til struktur og geografiske forhold, arbejdets kompleksitet og risici mv. og på den anden side sikre, at opgaverne kan løses på en tilfredsstillende måde.

Der skal oprettes arbejds miljøgrupper på arbejdspladser, hvis der er 10 eller flere medarbejdere. En arbejds miljøgruppe består af arbejds miljørepræsentant(er) valgt af medarbejderne og en udpeget arbejdslederrepræsentant.

Hovedudvalget sikrer, at der er en opdateret oversigt over arbejds miljøgrupper på intra- eller internettet i en MED-database eller lignende.

Hvis der er under 10 ansatte på en arbejdsplads, kan der

- oprettes en arbejds miljøgruppe, hvor flere ledelsesområder/arbejdspladser går sammen og danner en fælles arbejdspladsmiljøgruppe eller
- hvor det skønnes hensigtsmæssigt kan der på en arbejdsplads oprettes en arbejds miljøgruppe selvom der er færre end 10 medarbejdere. Det er MED-udvalget/personalemødet med MED-status, der dækker arbejdspladsen, der tager stilling til oprettelse af en arbejds miljøgruppe i denne sammenhæng. Såfremt der ikke kan opnås enighed i udvalget, behandles spørgsmålet i Hovedudvalget

Arbejds miljøgruppens opgaver

Ledere og arbejds miljørepræsentanter skal arbejde på at styrke, forbedre og udvikle såvel det fysiske som det psykiske arbejds miljø i en positiv retning, så risici forebygges, nærvær, arbejds glæde og trivsel på arbejdspladsen øges.

Arbejds miljøgruppen og MED-udvalgets operationelle opgaver er beskrevet i rammeaftalen og i Arbejdstilsynets bekendtgørelser om samarbejde og sundhed⁸.

De MED-udvalg, som arbejds miljøgruppen hører til, har en koordinerende rolle i forhold til arbejds miljøarbejdet indenfor det område, som MED-udvalget dækker. Arbejdsgiveren skal sørge for at, samarbejdet mellem MED-udvalget og arbejds miljøgrupper koordineres, og give medlemmerne i arbejds miljøgrupperne mulighed for at koordinere deres samarbejde. Den enkelte leder har ansvar for at det bliver aftalt, hvordan dette samarbejde og denne koordinering sker i praksis.

Arbejds miljøgruppen skal i relevant omfang inddrages for at forebygge arbejds miljøproblemer. Det skal f.eks. ske i forbindelse med om- eller nybyggeri, indkøb (bl.a. af stoffer og materialer, tekniske hjælpemidler) samt i forbindelse med nye eller ændrede arbejdsgange, -metoder og -processer.

⁷ På tidspunktet for denne aftales indgåelse er det Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om Samarbejde om sikkerhed og sundhed.

⁸ se bilag B om opgaver

Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår fremgår af afsnittet "Medarbejderrepræsentanternes vilkår i Hjørring Kommune" og bilag C.

Arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalg

Arbejdsmiljøgruppen er repræsenteret i MED-udvalgene og skal her bidrage til at arbejdsmiljøet tænkes ind i de opgaver, som udvalget varetager og rådgive ledelsen i arbejdsmiljøspørgsmål.

Repræsentanter til næste niveau vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter på alle arbejdspladserne indenfor det MED-udvalg, der vælges til.

Arbejdsmiljørepræsentanterne kan mellem sig vælge, hvem der skal være med i de næste udvalg. Repræsentanterne til Hovedudvalg og Område MED-udvalg behøver altså ikke være med i samtlige udvalg "op" gennem MED-organisationen.

Valg

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges på arbejdspladsen af og blandt alle medarbejdere her. Alle medarbejdere uden ledelsesfunktion, der er ansat i valgområdet, er valgbare og har ret til at deltage i valget.

Valg til arbejdsmiljørepræsentant sker for en 2-årig periode. Hovedudvalget igangsætter valgproceduren og fastlægger nærmere procedurer herfor.

Arbejdsmiljø

Aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljøindsatsen i Hjørring Kommune baseres på to elementer:

Ledere og medarbejders aktive deltagelse, medindflydelse og engagement samt en målrettet og dynamisk indsats i arbejdsmiljøgrupperne.

Centralt for denne indsats er samarbejde, opmærksomhed og aktiv støtte fra ledelserne på ethvert niveau.

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for attraktive arbejdspladser.

For at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet anvender Hjørring Kommune følgende aktiviteter og metoder:

1. Arbejdsmiljøarbejdet styrkes i kraft af en én-strengt MED-struktur, hvor arbejdsforhold og øvrige samarbejdsforhold drøftes i samme udvalg. Det gør det muligt at tænke arbejdsmiljø bredt og få det ind i de emner, som udvalget behandler, hvor det er relevant.
2. Hovedudvalget formulerer en arbejdsmiljøpolitik, som ajourføres efter behov. Indholdet i arbejdsmiljøpolitikken skal ses i sammenhæng med øvrige relevante politikker (f.eks. sundheds- og trivselspolitik, politik om røgfri miljøer mv.)
3. I Hjørring kommune er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet bl.a. arbejdspladsvurderingerne, APV, og trivselsmålingerne, som udarbejdes minimum hvert 3. år. Hertil kommer øvrige fokusområder, som f.eks. sundhed og trivsel, sygefravær, stress, arbejdsskader etc., som fastlægges i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
4. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget fastsættes mål og indhold for arbejdsmiljøarbejdet i det kommende år – herunder fastlægges indsatsområder for de i 3) nævnte fokusområder og for den forebyggende indsats. De år, hvor Hovedudvalget har den strategiske drøftelse, ses arbejdsmiljødrøftelsen og strategidrøftelsen i sammenhæng.
5. Hovedudvalget aftaler handleplaner og ansvarsfordeling med henblik på at sikre at arbejdet med arbejdspladsvurdering (APV) og arbejdsmiljøindsatsen følges op.
6. Der udarbejdes en samlet årlig opgørelse over arbejdsulykker og sygefravær. De påbud, der gives af Arbejdstilsynet på Hjørring Kommunes arbejdspladser opsamles, generaliseres og drøftes i Hovedudvalg og relevante Område MED-udvalg. Der sker en løbende opfølgning på og analyse af arbejdsulykker på relevant niveau.
7. Arbejdsmiljøgrupperne kan understøttes i deres arbejde og funktion med inspirationsmateriale og kan indgå i vidensfællesskaber.
8. MED-udvalg på arbejdspladser har hvert år en arbejdsmiljødrøftelse, hvor seneste års indsats evalueres og der opstilles mål mv. for det kommende år.
9. Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere, der indgår i arbejdsmiljøgrupper, skal gennemgå den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.
10. Hele arbejdsmiljøorganisationen tilbydes kompetenceudvikling jf. lovgivningen. Endvidere skal behovet for kompetenceudvikling indenfor specifikke områder vurderes løbende. Endelig skal hvert enkelt udvalg yderligere drøfte og aftale hvordan kompetenceudviklingen inden for eget MED-område skal ske. Kompetenceudvikling kan bl.a. ske i form af kurser, temadage m.v.

I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget vurderer udvalget om de metoder og aktiviteter, der har været anvendt, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.

Hovedudvalget fastlægger møder for arbejdsmiljøorganisationen. Der afholdes som udgangspunkt et årligt fællesmøde for alle medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Vilkår

Medarbejderrepræsentanternes vilkår i Hjørring Kommune

Medarbejderrepræsentanten skal i alle forhold sikres gode arbejdsvilkår, så det bliver muligt at udfylde den forventede rolle. Det arbejde, som medarbejderrepræsentanterne udfører i deres funktion, skal sidestilles med andet arbejde og have en høj grad af anerkendelse, så det er muligt at tiltrække og fastholde ressourcepersoner til funktionen.

Medarbejderrepræsentanten skal til enhver tid have ligeværdig adgang til alle relevante oplysninger, som er tilgængelige på arbejdspladsen.

Medarbejderrepræsentanten skal have ordentlige arbejdsforhold – herunder tilbydes et såvel psykisk som fysisk arbejdsmiljø, der sikrer, at tillidshvervet kan udføres så optimalt som muligt.

Medarbejderrepræsentanten skal tilbydes fysiske rammer, der bl.a. giver mulighed for

- at opbevare relevant materiale i eget aflåst skab
- at kunne føre uforstyrrede samtaler
- at have fri adgang til telefon
- at have adgang til IT og egen e-postkasse

Medarbejderrepræsentanten skal have den fornødne tid til opgaven. Tiden tilvejebringes ved en bevidst prioritering af medarbejderrepræsentantens samlede arbejdsbyrde på arbejdspladsen.

Der kan indgås aftale om medarbejderrepræsentantens arbejdstid, som forholder sig til fraværets omfang og tilrettelæggelsen af den pågældendes normale arbejde. Aftalen skal tage hensyn til den lokale samarbejdskultur/struktur, antal ansatte, som medarbejderrepræsentanten repræsenterer, skiftende arbejdstider, samarbejde med suppleant og andre medarbejderrepræsentanter, omfanget af forhandlingsopgaver m.m. For de medarbejderrepræsentanter, der dækker arbejdspladser fordelt på flere matrikler, har ledelsen en særlig forpligtelse til at opgavevaretagelsen kan ske, så medarbejderrepræsentanterne kan få kendskab til medarbejderne og arbejdsforholdene på de enkelte steder. Dette indebærer bl.a. prioritering af tilstedeværelse på de forskellige matrikler.

For de medarbejderrepræsentanter, der varetager opgaver på MED-niveauer over arbejdspladsniveau, afsættes der en ramme, der kompenserer den enkelte arbejdsplads for den arbejdstid, som medarbejderrepræsentanten bruger i forbindelse med MED-arbejdet på de overliggende niveauer. Rammen tilvejebringes som udgangspunkt indenfor det sektorområde, som den pågældendes arbejdsplads tilhører.

Det skal drøftes under hvilke vilkår medarbejderrepræsentantens arbejde skal løses. Drøftelsen kan gennemføres individuelt eller i grupper.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab. Ledelsen skal medvirke til at sikre, at medarbejderrepræsentanterne på grund af hvervet ikke stilles lønmæssigt ringere.

Funktionen som medarbejderrepræsentant kan indgå i lønfastsættelsen. Endvidere kan de kvalifikationer som medarbejderrepræsentanten opnår gennem sit hverv indgå på lige fod med de arbejdsmæssige kvalifikationer.

Medarbejderrepræsentantens personlige og faglige udvikling tilrettelægges under hensyntagen til opgavens karakter og omfang. Dette skal indgå i uddannelsesplanlægningen og prioriteres i lighed med den øvrige faglige og personlige uddannelse. Vurdering og prioritering skal ske på arbejdspladsniveau.

Hjørring Kommune tilbyder genindskoling i faget efter endt karriere som medarbejderrepræsentant. Der skal gives mulighed for at indhente den faglige kompetence, der tabes i perioden, hvor medarbejderen varetager disse opgaver. Uddannelse foregår i perioden efter ophør som medarbejderrepræsentant i MED arbejdet. Det betyder at medarbejderrepræsentanten i relevant omfang og i en aftalt periode privilegeres med hensyn til faglig opkvalificering eller anden uddannelse, der sigter mod dennes forventede fremtidige rolle i organisationen.

Der ydes transportgodtgørelse såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område omfatter flere adskilte arbejdssteder samt for transport mellem hjem og arbejde, hvis tilkaldelse sker uden for den normale arbejdstid. Godtgørelsen ydes efter de regler, der gælder for Hjørring Kommune og forudsætter at medarbejderrepræsentanten overfor sin leder aflægger kørselsregnskab.

De generelle vilkår, der er fastlagt i aftaler mv. fremgår af bilag C (som er et uddrag fra rammeaftalen).

Uddannelse

MED- og arbejdsmiljøuddannelse

Hovedudvalget skal sikre, at der tilbydes uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet. Uddannelsen skal kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i samarbejdet og være målrettet alle medlemmer af MED-udvalg. Det enkelte MED-udvalg har til opgave at sikre, at medlemmerne har de fornødne kompetencer og at disse holdes ved lige eller udvikles.

På de arbejdspladser, der har personalemøder med MED-status, vil det være hensigtsmæssigt at leder og en medarbejder herfra sikres de fornødne kompetencer. Det kan ske ved at tilbyde uddannelse til disse personer på lige fod med øvrige MED-udvalgsmedlemmer eller på anden relevant måde.

Hovedudvalget aftaler, hvordan og hvor hyppigt MED-uddannelsen ændres og tilpasses på baggrund af regelmæssige evalueringer.

Uddannelse af medlemmer af MED-organisationen sker i henhold til bestemmelserne i rammeaftalen.

Medlemmer af arbejdsmiljøgrupper skal desuden tilbydes grunduddannelse og supplerende arbejdsmiljøuddannelse iht. gældende bekendtgørelse⁹. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse sker i forhold til den organisatoriske kompetenceudviklingsplan, som skal udarbejdes jf. Hovedudvalgets opgaver.

En del faglige organisationer afvikler en særlig uddannelse eller kurser for medlemmernes arbejdsmiljørepræsentanter. Hjørring Kommune ser disse uddannelses tilbud som et supplement til de lovplichtige uddannelser på linje med øvrige kursusudbyderes tilbud. Deltagelse i uddannelserne sker dermed ud fra en konkret individuel vurdering af den enkelte arbejdsmiljørepræsentants uddannelsesbehov og det samlede hensyn til opgavernes varetagelse.

Hjørring Kommune indgår gerne i en dialog om uddannelses tilbuddene for at bidrage til at tilbudene er relevante i forhold til den organisatoriske kompetenceudvikling og således at der skabes sammenhæng mellem indholdet i kurset eller uddannelsen og de behov, flest mulige af arbejdspladserne har for at sikre gensidig nytteværdi af arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse.

⁹ På tidspunktet for indgåelse af denne MED-aftale drejede det sig om Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Ikrafttrædelse og opsigelse af aftalen

Ikrafttrædelse og opsigelse

Denne MED-aftale for Hjørring Kommune træder i kraft den 1. januar 2014.

Aftalen er indgået mellem de to parter hovedorganisationerne (FTF, OAO og AC) og Hjørring Kommune og kan opsiges skriftligt af en af parterne med 9 måneders varsel.

Såfremt aftalen opsiges, skal der snarest herefter optages forhandling med henblik på indgåelse af en ny MED-aftale. Indtil der er indgået en ny aftale, videreføres denne aftale, dog således, at aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation automatisk træder i kraft, hvis der ikke er indgået en ny aftale inden denne aftales ophør.

Ændringer i aftalen og bilagene hertil kan kun foretages af et forhandlingsorgan. Såfremt der er enighed mellem parterne, kan der optages forhandling om dele af MED-aftalen uden at dette samtidig fordrer en opsigelse af hele MED-aftalen. Forhandlingerne føres i og godkendes af et forhandlingsorgan med repræsentanter fra Hjørring Kommune og Hovedorganisationerne.

Hjørring, den 21. marts 2013

For Hjørring Kommune

Tommy Christiansen
Leif Serup
Martin Østergaard Christensen

For hovedorganisationerne

Maj-Britt Jensen, AC
Gitte Lilholt, DLF/FTF
Kim Sandø, BUPL/FTF
Lene Holmberg Jensen, DSR/FTF
Jesper Sønderkjøge, FOA/OAO
Annette Riis, HK/OAO
Anna-Birthe L. Andersen, SL/OAO
Per Larsen, 3F/OAO

Bilag A: Oversigt over HU's opgaver

Dette bilag indeholder uddrag fra rammeaftalen. For fuldstændig gennemgang henvises hertil.

Hovedudvalget har til opgave¹⁰:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter

Hovedudvalget skal hvert andet år¹¹ (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af¹²

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

I bemærkningerne til rammeaftalen er angivet, at "der i stedet for 3 særskilte procedureretningslinjer kan indgå ét sæt af retningslinjer indeholdende en beskrivelse af proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter og kommunens personalepolitik.

For disse tre retningslinjer (eller en samlet) gælder, at de(n) først er bindende, når der er opnået enighed.

Andre opgaver¹³:

- I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jf. aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.

¹⁰ Rammeaftalens § 9 stk. 2

¹¹ Rammeaftalens § 9 stk. 5

¹² Rammeaftalens § stk. 3

¹³ Bilag 2 i rammeaftalen

Bilag A: Oversigt over HU's opgaver

- Aftale retningslinjer for
 - i. indhold og opfølgning på trivselsmålinger
 - ii. fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik, opfølgning på sygefravær og sygefraværssamtaler
 - iii. sundhed - retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer
 - iv. beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted
- Sikre, at der aftales retningslinjer for
 - i. arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress
 - ii. den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af HU
- Overvåge og revidere de vedtagne retningslinjer (vedr. vold, mobning og chikane) for at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår
- Regelmæssig evaluering af anvendelse af MUS i kommunen
- Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver (jf. rammeaftalens bilag 2):

A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles	Rammeaftale om socialt kapital, § 3

Bilag A: Oversigt over HU's opgaver

	forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Følgende bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke længere obligatoriske for hovedudvalget, men er ændret til opgaver, der efter aftale kan varetages:

- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspigten indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen. (Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen. (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer. (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
- Det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet. (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
- Der kan i det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.
- Hvis det øverste medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg har aftalt principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r). (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2)
- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet. (Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen § 4, stk. 2)

Da Hovedudvalget også varetager opgaverne som øverste udvalg for sikkerhed og sundhed, skal det også varetage de strategiske opgaver indenfor dette felt. Se særskilt bilag i forhold til disse opgaver.

Bilag B: Strategiske og operationelle opgaver for MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper

Teksten i dette bilag er uddrag af rammeaftalens bilag 9.

Opgaver, der i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed varetages på det **strategiske** plan, dvs. Hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer.

Opgaverne er:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i AMO-bekendtgørelsen].
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder at inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i AMO-bekendtgørelsen].
6. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i AMO-bekendtgørelsen]
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til punkt 5 skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til punkt 11 skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens op-

bygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysning om medlemmer, og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

Opgaver, der i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed varetages på det **operationelle** plan, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

Dette bilag indeholder en beskrivelse af de opgaver, der er beskrevet i rammeaftalen og Arbejdstilsynets bekendtgørelse om opgaver indenfor arbejdsmiljøområdet på strategisk og operationelt niveau.

Bilag C: Tillids- og medarbejderrepræsentanter

Dette bilag indeholder uddrag fra rammeaftalens kapitel 3. For fuldstændig gennemgang henvises hertil.

Der anvendes følgende begreber:

- Tillidsrepræsentanter, som er valgt i henhold til § 10
- Andre medarbejderrepræsentanter (medlemmer af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, som ikke er tillidsrepræsentanter, jf. § 4 stk. 6)
- Arbejdsmiljørepræsentanter
- Medarbejderrepræsentanter, der anvendes som samlet betegnelse for de ovennævnte, dvs. både tillidsrepræsentanter, andre medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1: På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe [...], hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Stk. 2: Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3: Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4: To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5: Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare.

Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6: Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Bemærkning: Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse over for kom-

munen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, bør der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges altid for en tidsafgrænset periode, og der bør foretages anmeldelse efter hvert valg også ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1: Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Stk. 2: 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.

Bemærkning: 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.

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,
- 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 medindflydelses- og medbestemelsesudvalg, m.v.,
- forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemelsesudvalg m.v. og
- varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.

Stk. 3: Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4: Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

Bemærkning: Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.

Stk. 5: Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1: Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne/aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.

Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2: Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart.

Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter.

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

Stk. 3: Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter.

Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanternes normale funktioner.

Stk. 4: Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5: For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant.

Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Stk. 6: Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1.-3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

§ 13. Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1: Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2: Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3: Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1: Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2: Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3: Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Stk. 1: Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunerne.

Stk. 2: Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3: Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelse af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 4: Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 17.

Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Se nærmere i rammeaftalen for at læse alle bemærkninger og resterende afsnit vedr. tillidsrepræsentanter.

Bilag D: Definitioner og afgrænsninger

Arbejdsplads	<p>Ved en arbejdsplads forstås det yderste niveau i organisationen, hvor en leder har fået uddelegeret budget- og personaleansvar (sv. t. det yderste omkostningssted¹⁴).</p> <p>På dette niveau skal der være et MED-organ¹⁵, hvor medarbejdere enten direkte eller gennem en tillids-/medarbejderrepræsentant får mulighed for at få indflydelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.</p> <p>Herved sikres en klar sammenhæng til kommunens retningslinjer for administrativ styring. I denne beskrives sammenhængen mellem udmeldte politiske målsætninger og det budget og de mål, som institutionslederen på omkostningsstederne er ansvarlig for samt den kompetence og det ansvar, den budgetansvarlige har.</p> <p>Arbejdspladser suppleres nogle steder med "arbejdssted/-enhed" (se dette).</p>
Arbejdssted/-enhed	<p>Et arbejdssted/-enhed er et niveau under arbejdsplads og har en ledelse, der ikke har de samme beføjelser, som lederen på det yderste omkostningssted.</p> <p>Medarbejdernes medindflydelse på arbejdsforhold mv. sker her</p> <ul style="list-style-type: none"> - i det daglige samarbejde med lederen på stedet - gennem valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter - på personalemøder, hvor enkelte emner er aftalt at have MED-status - gennem repræsentanter i det arbejdsplads-MED, der er for omkostningsstedet
Medarbejderrepræsentant	<p>Når der i denne aftale anvendes betegnelsen "medarbejderrepræsentant", dækker det</p> <ul style="list-style-type: none"> - tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant - arbejdsmiljørepræsentant - medarbejderrepræsentant valgt af medarbejdere til et MED-udvalg (er ikke TR eller AMR) <p>Aftalen bygger på rammeaftalen, hvor det er præciseret, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant - samarbejde mellem ledelse og medarbejdere bygger på tillidsrepræsentantinstitutionen.</p>
Politik	<p>En nedskrevet formulering af krav, ønsker og holdninger. En politik kan ligne en retningslinje, men kan bestemmes ensidigt af ledelsen.</p>
Retningslinje	<p>En retningslinje er i denne sammenhæng en aftale, der er indgået i enighed mellem ledelse og medarbejdere og som beskriver en intention og fremgangsmåde indenfor det, retningslinjen omhandler.</p> <p>En retningslinje er ikke en detaljeret beskrivelse af arbejdsgang (som en procedure), men handler om den måde, man ønsker, at et bestemt emne skal håndteres af parterne - hvordan man ønsker, at noget skal foregå eller forløbe. Retningslinjer indeholder en beskrivelse af rettigheder og pligter.</p>

¹⁴ Se "Principper for Økonomistyring"

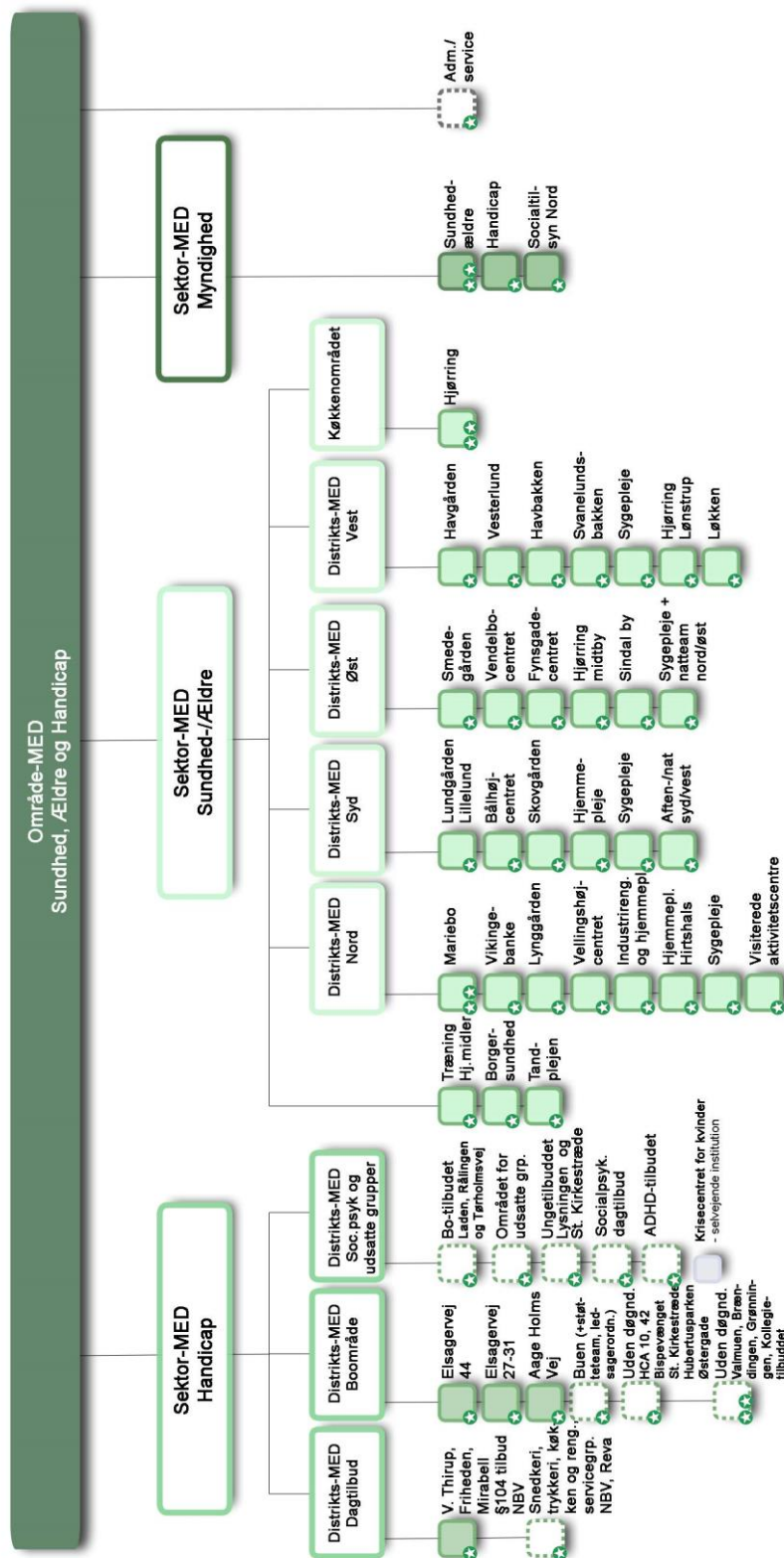
¹⁵ Ved et MED-organ forstås dels MED-udvalg dels personalemøder med MED-status. Er der 25 eller flere medarbejdere, skal der oprettes et MED-udvalg - se mere i selve aftalen.

Bilag D: Definitioner og afgrænsninger

	<p>Når der er vedtaget en retningslinje i MED-organisationen, er den omfattet af reglerne om opsigelse. Nogle retningslinjer (f.eks. procedureretningslinjer og retningslinjer udarbejdet vedr. Hovedudvalgets obligatoriske opgaver) kan ikke opsiges, men fortsætter indtil nye retningslinjer er aftalt. Øvrige retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel.</p> <p>En retningslinje, der fremlægges politisk og tages til <i>efterretning</i>, er også omfattet af reglerne om opsigelse. Indstilles en retningslinje derimod til <i>godkendelse</i> i et politisk udvalg, er den ikke længere omfattet af rammeaftalen - herunder opsigelsesbestemmelserne.</p> <p>I MED-aftalesammenhæng er der tre typer retningslinjer:</p> <ul style="list-style-type: none"> - procedureretningslinjer (skal-opgave for HU - vedr. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprocesser samt personalepolitik) - indholdsretningslinjer (skal-opgave for HU) - almindelige retningslinjer <p>Retningslinjer kan også anvendes til at udmønte eller udfolde centrale aftaler.</p>
Procedure	Detaljeret beskrivelse af arbejdsgang.
Regel Instruks Cirkulærebestem- melser mv.	Der findes flere betegnelser for udførlige beskrivelser af, hvordan arbejde, arbejdsprocesser mv. skal håndteres. For disse gælder hyppigt det, at indholdet i reglen, instruksen mv. nøje skal følges.
Triade	Triade bruges som et samlet begreb for funktionerne: leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Hvor mange det involverer på den enkelte arbejdsplads må afgøres på stedet af lederen, der har ansvaret for, at relevante TR og AMR inddrages. Triaden erstatter ikke et MED-udvalg, men kan være et nyttigt supplement i den daglige funktion og kontakten mellem de tre aktører.
MED-begreberne	<p>MED-indflydelse: Udøves ved at medarbejderrepræsentant(er) medvirker til at belyse relevante forhold vedr. de emner, der drøftes i MED organisationen. Ledelsen træffer beslutning bl.a. på baggrund af disse bidrag.</p> <p>MED-bestemmelse: Udøves ved at medarbejderrepræsentant(er) og ledelse i dialog finder frem til en fælles beslutning.</p> <p>MED-produktion: Udøves ved at medarbejderrepræsentant(er) og ledelse sammen producerer det beslutningsgrundlag, som ligger til grund for en fælles beslutning.</p> <p>MED-ansvar: Udøves ved medarbejderrepræsentant(er) og ledelse tager fælles ansvar for de truffe beslutninger og sammen medvirker til implementering og evaluering.</p>

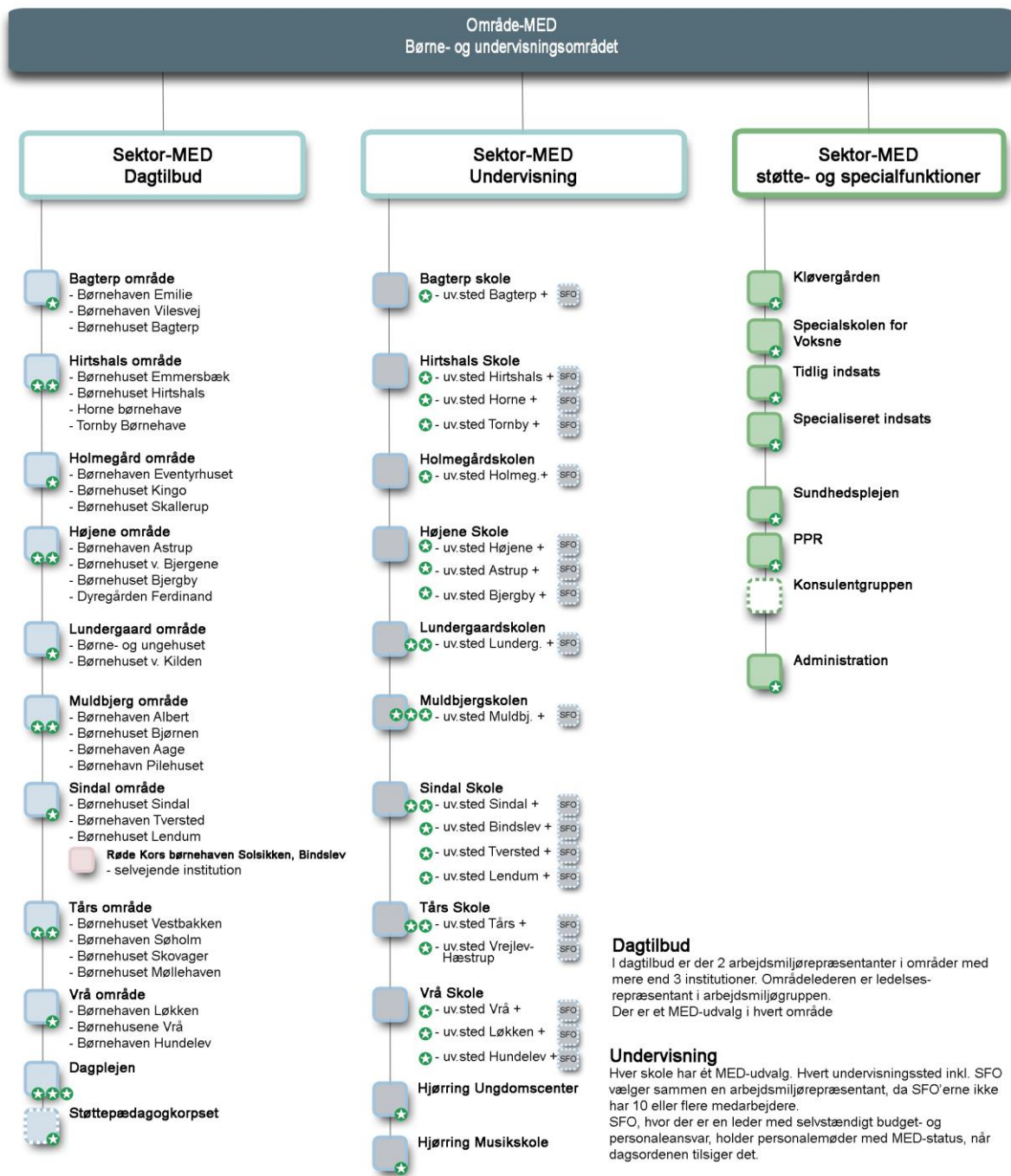
Bilag E: MED-struktur ved aftalens indgåelse

SÆH (udvalg under HU):



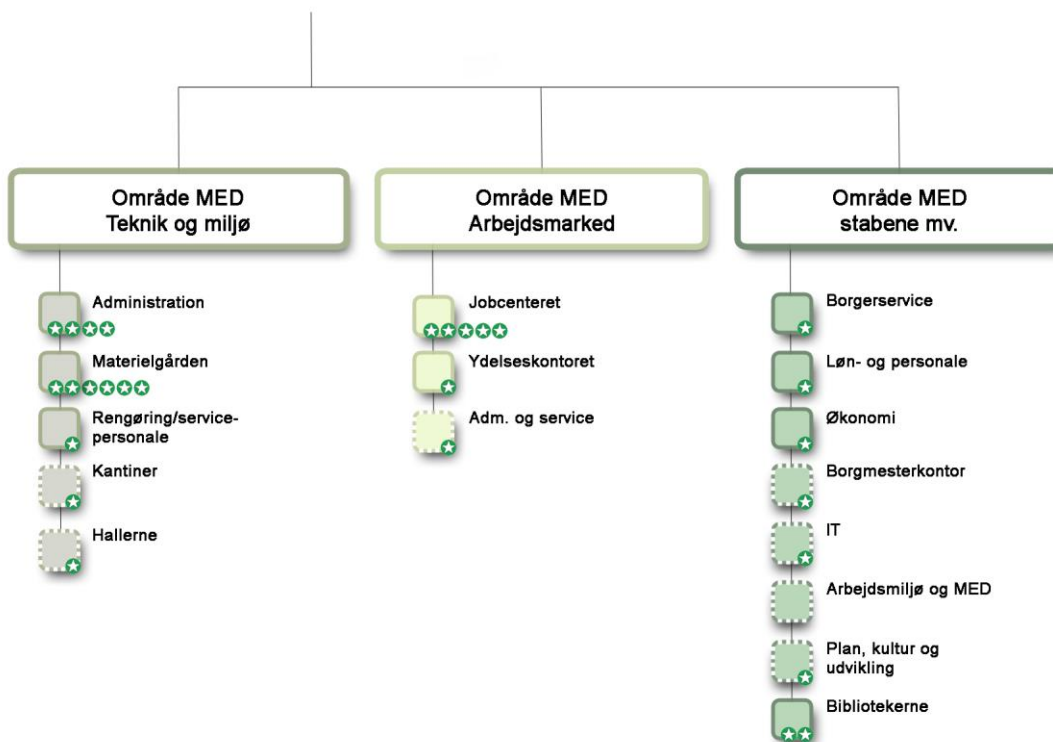
Afdelinger med stiplet kant har personalemøder med MED-status. Stjernemarkeringen indikerer, at der er arbejdsmiljøgruppe(r) med arbejdsmiljørepræsentanter. Se bilag G vedrørende selvejende institutioners tilknytning.

BUU (udvalg under HU):



Afdelinger med stiplede kant har personalemøder med MED-status. Stjernemarkeringen indikerer, at der er arbejdsmiljøgruppe(r) med arbejdsmiljørepræsentanter. Se bilag G vedrørende selvejende institutioners tilknytning.

Øvrige (udvalg under HU):



Afdelinger med stiptet kant har personalemøder med MED-status. Stjernemarkeringen indikerer, at der er arbejdsmiljøgruppe(r) med arbejdsmiljørepræsentanter.

I Hjørring Kommunes MED-database findes en oversigt over MED-organisationen og de aktuelle medlemmer. Denne database vedligeholdes og ajourføres regelmæssigt og kan tilgås via internettet på <http://hjoerring.meddb.dk>.

Bilag F: Inspirationsliste vedr. distrikts- og sektor MED-udvalgenes opgaver

De udvalg, der er mellem område MED og arbejdspladsMED-udvalg har som beskrevet i aftalen brug for at formulere og tilpasse sine opgaver ift. dels den kompetence, der ligger hos formanden for udvalget dels til den opgavevaretagelse, der finder sted på det overliggende niveau og det niveau, der ligger lige under.

Herunder nævnes en række opgaver, som et MED-udvalg kan forventes at have. Ideen med listen er, at udvalg (særligt på de mellemliggende niveauer) med inspiration herfra og med et blik på de opgaver, der er beskrevet for hhv. område- og arbejdsplads MED udvalg kan fastlægge, hvilke opgaver, udvalget skal løse.

Listen her er ikke udtømmende. Når et MED-udvalg arbejder med en af opgaverne skal det altid være ud fra det lokale perspektiv:

- gensidig informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for området f.eks.:
 - ændringer af områdets struktur (organisering)
 - faglig udvikling og koordinering af område
 - være 'prøveballon' i forhold til ledelsens udspil for at kvalificere udviklingen og støtte op
 - leder-/ledelsesevalueringer
 - it-strategi/ digitalisering
 - øvrige tiltag, der er afgrænset til det ledelsesområde, udvalget dækker
- Drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold herunder sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde f.eks.:
 - evt afgive udtalelse til det politiske udvalg
 - deletage i arbejde omkring udmøntningen af større budgetmæssige ændringer
- Drøfte og implementere politikker og retningslinjer udarbejdet af Hovedudvalget,
- Medvirke til at relevante temaer i Hovedudvalgets strategiplan og de særlige indsatsområder udmøntes indenfor området
- Medvirke til koordinering af MED -arbejdet i området og sikre at der sker involvering af medarbejderne
- Aftale og implementere evt. retningslinjer indenfor udvalgets område (kan være efter anmodning fra Hovedudvalget.) Retningslinjerne kan f.eks. være inden for:
 - trivsel
 - stress
 - mobning
 - fysiks arbejdsmiljø
- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet indenfor netop det område, udvalget dækker, herunder bl.a.
 - gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse
 - drøfte besøg fra Arbejdstilsynet og eventuelle påbud herfra

- sikre at den fysiske og psykiske APV gennemføres og at der efterfølgende udarbejdes handleplaner
- medvirke aktivt ved gennemførelse af trivselsmålinger, herunder fastlægge hvordan området arbejder med trivselsmålingerne
- Årligt drøfte den lokale sygefraværstatistik og medvirke til at der bliver udarbejdet handleplan for hvis dette er nødvendigt
- Årlig drøftelse af MED-arbejdet indenfor udvalgets område, herunder MED-aftalens værdier.
- Årlig vurdere medlemmernes deltagelse i MED-uddannelsen, og sikre at alle udvalgets medlemmer har den fornødne og tidssvarende uddannelse
- Fastsætte mål for den overordnede kompetenceindsats, herunder også at evaluere på indsatsen
- Årligt drøfte det sociale kapitel, f.eks. ansættelser på særlig vilkår
- Sikre involvering / information af medarbejderne og / eller AMR/TR i nødvendigt omfang

Bilag G:

Bilag G: Selvejende institutioner

Vi har følgende institutioner, som vil være dækket af den samme lokale aftale som medarbejderne i kommunen:

- Krisecenter for kvinder, Hjørring (7 personer)
- Røde Kors børnehaven Solsikken, Bindslev (5 personer)

I rammeaftalens bilag 10 er det anført, at det skal beskrives, hvordan de selvejende institutioner indgår i arbejdsmiljøorganisationen.

De to selvejende institutioner, der er på nuværende tidspunkt, har hver under det antal medarbejdere, der gør, at der skal vælges en arbejdsmiljørepræsentant i henhold til såvel MED-aftalen som Arbejdstilsynets bekendtgørelse. Ifølge Arbejdstilsynets bekendtgørelse er der tale om selvstændige juridiske enheder (eget ansvar), som skal samarbejde om arbejdsmiljøet, herunder sikre en årlig arbejdsmiljødrøftelse og udarbejde APV.

For at sikre en sammenhæng mellem arbejdsmiljøorganisationen og de selvejende institutioner har hver af de selvejende institutioner en plads til en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant i det MED-udvalg, der dækker arbejdspladsen (se bilag E: MED-struktur ved aftalens indgåelse). Hermed udvides MED-udvalgets deltagerkreds med en ledelsesrepræsentant og en medarbejderrepræsentant. De selvejende institutioner får også tilbudt deltagelse i relevante uddannelsesaktiviteter, møder for arbejdsmiljøorganisationen mv., mens det overlades til institutionerne at tage stilling til, om man ønsker at indgå i trivselsundersøgelser, benytte kommunens materiale vedr. APV mv.

Dækningsområde – lokal MED-aftale

Følgende fremgår af KL's og KTO's fælles vejledning til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (2011):

En lokal MED-aftale dækker alle medarbejdere i den pågældende kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Den lokale MED-aftale i en kommune vil også omfatte de selvejende dag- og døgninstitutioner på KL's forhandlingsområde, som kommunen har indgået driftsaftale med. Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejderne i kommunerne,

Kommunale fællesskaber i hht. § 60 i den kommunale styrelseslov, serviceaftalevirksomheder (virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og eller) trafikelskaber skal indgå deres egen lokale MED-aftale og kan ikke omfattes af en lokal MED-aftale indgået med en kommune.

For kommunale fællesskaber, serviceaftalevirksomheder og trafikelskaber skal en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgås i et forhandlingsorgan med repræsentation af ledelsen og medarbejderne.

Kommunale selvstyrehavne kan omfattes af den lokale MED-aftale i den kommune, hvori havnen ligger, hvis dette aftales med bestyrelsen for den kommunale selvstyrehavn.

Andre selvejende eller private institutioner, der ikke er omfattet af KLN's tilsyn, er ikke direkte dækket af rammeaftalen. En sådan selvejende eller privat institution kan dog omfattes af en kommunes lokale MED-aftale, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution.

Private skoler, private initiativtagere eller lignende, der har indgået driftsoverenskomst med en kommune om indvandrerundervisning og/ eller specialundervisning for voksne, er i henhold til overenskomsten på området ikke direkte dækket af rammeaftalen, men kan omfattes af en lokale MED-aftale, hvis dette aftales med ledelse og medarbejdere i institutionen.