



Aftale om
medindflydelse og medbestemmelse
i
Vesthimmerlands Kommune

VESTHIMMERLANDS
KOMMUNE
- lyst til at gøre en forskel



Indholdsfortegnelse

Rammeaftalen	3
Forord	3
Område	4
Formål	5
MEDindflydelse, MEDbestemmelse og MEDansvar	5
Kompetence	6
Form og Struktur	6
Minimumsforretningsorden	11
Den dynamiske TRIO	12
Arbejds miljø og arbejdsmiljøorganisations organisering	12
Information og drøftelse	15
Retningslinjer	17
Tillidsrepræsentanter	18
Fællestillidsrepræsentanter	19
Suppleanter	20
Vilkår for tillidsrepræsentanter, fællestillids-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter	20
Uddannelse	20
Ikrafttræden, ændringer og opsigelse	20
Forhandlingsorganet for Vesthimmerlands Kommune 15. december 2014	22
Bilag 1- Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen	23
Bilag 1: Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen – sundhedsforvaltningen	24
Bilag 1: Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen – Børn- og skoleforvaltningen	24
Bilag 2 – Oversigt over MED-Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.	25
Bilag 3 – Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme) aftaler mv.	27
Bilag 4: Opgavefordeling vedr. arbejdsmiljøarbejdet jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed	29

Sådan læses teksten

De lilla bokse i højre side af aftalen henviser til de aktuelle paragraffer eller bilag i den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. I den elektroniske udgave af denne aftale kan du klikke på boksene, og du vil blive linket videre til gældende Rammeaftale.

De turkise bokse henviser til aktuelt materiale. I den elektroniske udgave af denne aftale kan du klikke på boksene, og du vil blive linket videre til materialet.

De orange bokse henviser til aktuelle bilag, som findes bagerst i aftalen.



Rammeaftalen

Denne lokale MED-aftale bygger på og respekterer den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Nogle af bestemmelser i rammeaftalen kan ikke fraviges i lokalaftalen. Herudover er der i rammeaftalen en række minimumsbestemmelse, som ikke kan fraviges i indskrænkende omfang.

Selvom det i aftalen er tilstræbt, at det kun skal være nødvendigt at læse lokalaftalen, skal den dog ses i sammenhæng med rammeaftalen, hvis der skulle opstå tvivls- og fortolkningsspørgsmål

I det samlede fortolknings- og lov-/regelgrundlag for lokalaftalen indgår endvidere den til enhver tid gældende lokalafale i Vesthimmerlands Kommune vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter samt – på arbejdsmiljøområdet – gældende lovgivning og bekendtgørelser.



Forord

Vision

Vesthimmerlands Kommune vil være en attraktiv arbejdsplads for alle ansatte. Vi ønsker at yde optimal og kvalificeret service til de borgere og brugere, vi betjener. Det forudsætter, at alle tager et fælles ansvar for, at opgaver løses inden for de givne rammer, samt at alle ansatte har den kompetence til at handle, som er nødvendig i en dynamisk kommune.

Denne MED-aftale markerer, at Vesthimmerlands Kommune ønsker at fastholde og videreudvikle lederes og medarbejderes trivsel, engagement og kompetencer. Gennem vores værdier tillid, åbenhed og dialog skal hver ansat føle sig værdsat og respektfuldt behandlet.

Implementering

Denne overordnede MED-aftale skal danne grundlag for at vi definerer værdierne for et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, under hensyn til de lokale forhold som er gældende. De lokale værdier, kan dog ikke være i modstrid med organisationens overordnede værdier.

Da målet med at skabe en god og attraktiv arbejdsplads til gavn for kommunens borgere er fælles, skal MED-aftalen implementeres, så alle ansatte kender den, forstår sammenhængen og kan anvende MED-systemet. MED-systemet skal være et redskab til at frembringe de bedste løsninger indenfor de rammer, som er udstukket af den politiske ledelse.

Tillid og dialog er bærende for den information, kommunikation og viden, som er nødvendig for at skabe et produktivt og konstruktivt samarbejde. Der er dels en forpligtigelse til at videregive den information, man finder relevant for andre og dels en forpligtigelse til at være opsøgende i forhold til at skaffe den information, man behøver i forhold til en opgave.

Evaluering

MED-aftalen skal være en levende aftale, som omfatter samarbejdet om beslutningsprocesser, arbejdsprocesser og arbejdsforhold på kommunens mange arbejdspladser. Aftalens indhold skal derfor altid holdes op imod de opgaver og udfordringer kommunen står overfor, og skal om muligt tilpasses, så den hjælper arbejdspladsen med at fungere bedst muligt.

Som minimum skal der senest 6 måneder efter kommende Overenskomst 2011's (OK 11) ophør evalueres på aftalens indhold og effekt, både overordnet og decentralt. Aftalen kan i øvrigt evalueres når en af parterne fremsætter ønske herom.

Område

Aftalen gælder for alle ansatte i Vesthimmerlands Kommune, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Landsforenings forhandlingsområde.

Aftalen gælder desuden for alle selvejende institutioner, som Vesthimmerlands Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

§ 1 i Rammeaftalen
(Rammeaftalens
område, formål
m.v.)



Formål

Denne aftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Vesthimmerlands Kommune. Aftalen skal tillige bidrage til at fastholde og videreudvikle lederes og medarbejderen trivsel, engagement og kompetencer.

Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har reelle muligheder for at få medindflydelse og medbestemmelse på alle organisatoriske niveauer for så vidt angår arbejdsforhold, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Aftalen skal medvirke til, at ledere og medarbejdere ser hinanden som sparringspartnere, hvor dialog er en forudsætning for bedre ressourceudnyttelse, og hvor fokus er på kultur og muligheder i stedet for på regler og barrierer.

Desuden skal aftalen medvirke til at styrke Vesthimmerlands Kommunes arbejde med arbejdsmiljøet, herunder sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og ikke mindst medvirke til at sikre en åben gensidig positiv dialog med et højt informationsniveau.

Samarbejdet skal ske med forståelse for, at alle i Kommunen har det mål, at arbejdet skal udføres bedst muligt under de betingelser, som er fastlagt af de politiske beslutninger – og arbejdets organisering i almindelighed.

MED-aftalen skal ses i sammenhæng med Kommunens personalepolitik og ledelsesgrundlag og skal understøtte visionen for Vesthimmerlands Kommune om "Det gode arbejdsliv", "Virkelyst" og "Planlægning".

MEDindflydelse, MEDbestemmelse og MEDansvar

er en forudsætning for, at vi kan skabe attraktive arbejdspladser.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen skal træffe beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne. Medarbejderne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der skal træffes en fælles beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her træffer ledelsen altså indenfor sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om spilleregler, der skal være gældende indenfor tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

§ 2 i Rammeaftalen
(Formål)

Klik her og læs
Personalepolitikken

Klik her og læs
ledelsesgrundlaget

§ 6 i Rammeaftalen
(medindflydelse og
medbestemmelse)



Samarbejdet kræver, at medarbejdere og ledere tager medansvar for de beslutninger der træffes. Dette betyder, at ledere og medarbejdere skal respektere og efterleve de beslutninger som i fællesskab er truffet i MED-udvalgene.

Ved medansvar forstås, at både ledelse og medarbejdere tager loyalt ansvar for implementering og evaluering af de i fællesskab truffede beslutninger.

Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

I vurderingen af ledelseskompetencen indgår blandt andet, om der i ledelsesfunktionen er selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Opstår der tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 5 i Rammeaftalen
(Kompetence)

Form og Struktur

Grundlaget for MED-strukturen

Udgangspunktet for Vesthimmerlands Kommunes organisering af MED-strukturen er at medarbejderne og lederne i kommunen skal have medbestemmelse og medindflydelse på at designe strukturen, så den passer til den enkelte arbejdsplads og det enkelte arbejdsområde.

Strukturen skal således:

- Opbygges decentralt
- Være fleksibel, enkel og overskuelig
- Være formålstjenlig og anvendelig
- Følge den ledelsesmæssige struktur i de enkelte forvaltningsområder
- Sætte den enkelte arbejdsplads i fokus
- Sikre at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse
- Skabe bedst mulig sammenhæng mellem ressourcer og de resultater der opnås

§ 4 i Rammeaftalen
(Form og struktur)

Enstrengt MED-struktur

MED-strukturen i Vesthimmerlands Kommune hviler på en enstrengt model, hvilket betyder, at MED-udvalg både varetager forhold der vedrører samarbejdet og forhold, der vedrører arbejdsmiljøet, herunder sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Den enstrengede model styrker helheden i opgaveløsningen og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, og herved opnås en højere grad af bevidsthed om vigtigheden af netop dette fokusområde.



MED-organisering

Der skal kunne delegeres kompetence inden for MED-strukturen på tilsvarende vis som i ledelsessystemet. Medarbejderne skal have mulighed for at matche ledelseskompentencen. For at arbejdspladsen kan etablere et MED-udvalg skal følgende 3 elementer indgå:

1. Selvstændig ledelsesret,
2. Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser,
3. Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

MED-udvalgene skal afspejle arbejdspladsens størrelse og sammensættes så repræsentativt som muligt. Fordelingen af medarbejderrepræsentanterne mellem de relevante personalegrupper aftales indbyrdes mellem disse. Tillidsrepræsentanter har fortrinsret til pladserne i MED-udvalgene. Det skal endvidere sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter har min. 1 plads i udvalget. En medarbejderrepræsentant *kan* indgå i et MED-udvalg for en overenskomstgruppe, der ikke har valgt en tillidsrepræsentant.

Et MED-udvalg kan ikke baseres på mindre end 2 medarbejderrepræsentanter. Der vælges et antal medarbejderrepræsentanter, dog normalt ikke flere end 7 medarbejderrepræsentanter, hvoraf minimum 1 af disse er arbejdsmiljørepræsentant.

Tillidsrepræsentanten kan tillige vælges som arbejdsmiljørepræsentant. Valgene til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt. Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt som arbejdsmiljørepræsentant kan tillidsrepræsentantsuppleanten evt. deltage i MED-udvalget, som repræsentant for overenskomstgruppen.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i udvalget er altid minimum 1 mindre end medarbejderrepræsentanterne. For MED-udvalg på samtlige niveauer gælder det at mindst 1 af ledelsesrepræsentanterne i MED-udvalget skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Hvis der er enighed i udvalget, kan antallet af medarbejderrepræsentanter øges, efter indhentet accept fra MED-Hovedudvalget, for at tilgodese en mere alsidig repræsentation.

Følgende kan være medarbejderrepræsentant:

Tillidsrepræsentanter, medarbejderrepræsentationen baseres som hovedregel på tillidsrepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter, indgår i alle udvalg minimum med 1 repræsentant og i MED-Hovedudvalget med 3 repræsentanter.

Andre medarbejderrepræsentanter, indgår hvis ikke alle medarbejderpladser kan besættes af tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen, regnet fra 1. januar 2007.



MED-strukturen består af følgende niveauer

Niveau 1, MED-Hovedudvalget

MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i Vesthimmerlands Kommune. MED- Hovedudvalget er samtidig det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø. Der etableres et MED-Hovedudvalg sammensat af ledelsesrepræsentanter, (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Kommunaldirektøren er formand. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand af deres midte.

Antallet af ledelsesrepræsentanter består af kommunens øverste chefgruppe samt Afdelingschef for HR Afdelingen. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af formanden.

Medarbejderne repræsenteres med i alt 11 pladser. 8 af pladserne fordeles på de 3 hovedorganisationsområder LO, FTF og AC og skal afspejle kommunens personalesammensætning. De 3 øvrige pladser besættes af arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af personaleorganisationerne blandt (fælles)tillidsrepræsentanterne. Der er aftalt følgende fordeling:

Antal medarbejderrepræsentanter	LO	FTF	AC	AMR
11	4	3	1	3

Udvalget mødes som udgangspunkt 8 gange om året.

MED-Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

MED-Hovedudvalget har på det overordnede niveau til opgave:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer.
- At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.
- At sikre at ledelse og medarbejderrepræsentanter får uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.
- At indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, på baggrund af bl.a. omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. Disse principper danner baggrund for en forhandling med de (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Bilag 1 Lokalaftale
(denne aftale)

Oversigt over
MED- og arbejds-
miljøorganisationen

Bilag 2 Lokalaftale
(denne aftale)

Oversigt over MED-
Hovedudvalgets
obligatoriske op-
gaver i henhold til
generelle (ramme)
aftaler m.v.



- At evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen regelmæssigt.
- At varetage den overordnede opgave vedrørende arbejdsmiljø-, sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Arbejds-, sikkerheds- og sundhedsarbejdet er integreret og udvalgets dagsorden skal indeholde "nyt om arbejdsmiljø", hvor der bl.a. orienteres om ny lovgivning mv.

MED-Hovedudvalget mødes – normalt 2 gange om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

MED-Hovedudvalget er ansvarlig for at aftalen efterleves og repræsenterer det dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Niveau 2, MED-Forvaltningsudvalg

I hver forvaltning etableres et MED-Forvaltningsudvalg, hvor der afholdes møde mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter. Der planlægges 4 møder årligt i udvalget. Forvaltningschefen er formand. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand af deres midte.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af formanden. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen i MED-Forvaltningsudvalget tager udgangspunkt i hovedorganisationerne LO, FTF og AC og skal afspejle forvaltningens personalesammensætning. Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer.

Følgende vejledende kriterier forslås i forhold til udvalgets sammensætning:

3-5 ledelsesrepræsentanter
5-7 medarbejderrepræsentanter

Niveau 3, MED-Fællesudvalg

I de forvaltninger og på de områder, som kan have særlig gavn af et forum til løsning og koordinering af opgaver af fælles interesse, kan der etableres et MED-Fællesudvalg. Ønsker en forvaltning eller et område et Fællesudvalg aftales den nærmere opgavefordeling mellem Fællesudvalget og de enkelte Lokaludvalg. Der planlægges 4 møder årligt i udvalget. Tillidsrepræsentanter i de underliggende MED-lokaludvalg vælger blandt sig repræsentant(er).

Følgende vejledende kriterier forslås i forhold til udvalgets sammensætning:

3-4 ledelsesrepræsentanter
4-6 medarbejderrepræsentanter

Bilag 3 Lokalaftale
(denne aftale)

Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme) aftaler mv.



Niveau 4, MED-Lokaludvalg/personalemøder og løbende samarbejde

Medarbejdernes formaliserede medindflydelse og medbestemmelse på den enkelte arbejdsplads (fysisk enhed med et antal medarbejdere og en leder der har selvstændig ledelseskompetence, jf. afsnittet om MED-organisering) kan udøves enten direkte gennem personalemøder eller indirekte gennem et udvalg bestående af repræsentanter for henholdsvis ledelsen og medarbejderne. På arbejdspladser med mellem 15 og 20 medarbejdere vurderes det, om der skal nedsættes et MED-lokaludvalg, eller om der skal etableres personalemøder med MED-status. På arbejdspladser med mere end 20 medarbejdere etableres MED-lokaludvalg. På arbejdspladser med mindre end 15 medarbejdere etableres personalemøder med MED-status.

Der planlægges 4 møder årligt i MED-lokaludvalget. Følgende vejledende kriterier forslås i forhold til udvalgets sammensætning:

2-3 ledelsesrepræsentanter

3-6 medarbejderrepræsentanter

I meget små enheder med få medarbejdere formaliseres MED i et løbende samarbejde mellem lederen og de(n) enkelte medarbejder(e).

Kontaktudvalg

Hvis ikke alle personalegrupper på området opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets medarbejderrepræsentanter, samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

Forvaltningsområdernes MED-niveauer og tværgående udvalg for administrationen

Udgangspunktet er, at de respektive forvaltningsområder er inddelt i et antal MED-niveauer. Derudover er det aftalt, at administrationen, på grund af sin geografiske spredning, danner et MED-Fællesudvalg, som i øvrigt følger MED-Fællesudvalgenes opgaveområde m.v.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og udpegning af arbejdsmiljøledere til overliggende MED-udvalg

Da arbejdsmiljøorganisationen er en integreret del af MED-organisationen, skal der vælges arbejdsmiljørepræsentanter og udpeges arbejdsmiljøledere til samtlige MED-lokaludvalg og overliggende MED-udvalg (MED-fællesudvalg, MED-forvaltningsudvalg og MED-Hovedudvalg)

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-fællesudvalg

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-fællesudvalg foregår blandt samtlige valgte arbejdsmiljørepræsentanter indenfor fællesudvalgets område.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-forvaltningsudvalg

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-forvaltningsudvalg foregår blandt samtlige valgte arbejdsmiljørepræsentanter indenfor forvaltningens område.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget foregår blandt samtlige valgte arbejdsmiljørepræsentanter i Vesthimmerlands Kommune.

Bilag 3 Lokalaftale
(denne aftale)

Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme) aftaler mv.

Klik her og læs om valg i MED-organisationen



Ved samtlige af ovenstående valg kan arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdspladser med MED-lokaludvalg og arbejdsmiljørepræsentanter fra arbejdspladser der holder personalemøde med MED-status modtage valg og har valgret. For at sikre at repræsentationen af arbejdsmiljørepræsentanter afspejles så repræsentativt som muligt for området/forvaltningen/hele Vesthimmerlands Kommune, må der i hvert MED-udvalg maks. vælges én arbejdsmiljørepræsentant per arbejdsplads/område/forvaltning. HR Afdelingen og arbejdsmiljøkonsulenterne er ansvarlig for afholdelse af ovenstående valg.

Udpegning af arbejdsmiljøledere

Lederen for MED-udvalgets område er formand for udvalget. Formanden udpeger arbejdsmiljøledere til MED-udvalget. Ved udpegning af ledelsesrepræsentanter til overliggende MED-udvalg gælder det, at mindst 1 af ledelsesrepræsentanterne i MED-udvalget skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Ændring i MED- og/eller arbejdsmiljøorganisationens organisering

Viser der sig behov for at udvide og/eller reducere antallet af MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper, arbejdsmiljørepræsentanter skal der optages forhandlinger i MED-Hovedudvalget. Der skal opnås enighed i MED-Hovedudvalget før en ændring er gældende.

Ønskes en ændring skal det/de relevante MED-udvalg fremsende en skriftlig ansøgning til MED-Hovedudvalget hvoraf det fremgår hvordan ændringen enten kvalificere, styrker og/eller effektiviserer samarbejdet og/eller arbejdsmiljøarbejdet. Der skal desuden medsendes en illustration over den ændrede organisering.

Hvis der opnås enighed i MED-Hovedudvalget vil de/det relevante MED-udvalg blive informeret direkte.

Ændringer opdateres altid på oversigten over MED-organisationen og/eller arbejdsmiljøorganisationens organisering på Vesthimmerlands Kommunes hjemmeside og intranet.

Opnås der ikke enig i MED-Hovedudvalget kan uoverensstemmelsen indbringes for parterne (KL og KTO) som i fællesskab forsøger at afgøre sagen. Mens sagen behandles ved parterne og/eller såfremt der ikke opnås enighed er eksisterende aftale gældende.

Minimumsforretningsorden

Denne minimumsforretningsorden gælder for alle udvalg i MED-organisationen og er vedtaget som bindende minimumsregel i tilknytning til Vesthimmerlands Kommunes MED-lokalaftale. De enkelte udvalg kan vedtage yderligere regler, såfremt disse ikke betyder en indskrænkning af medarbejderindflydelsen og ikke er i modstrid med de generelle bestemmelser, herunder bekendtgørelser og vejledningsregler om bl.a. sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

§ 20 i Rammeaftalen
(Uoverensstemmelser
vedrørende lokale
aftaler)

Klik her og læs
om årshjul
i MED-udvalg



Forretningsorden for MED-udvalgene

Punkt 1. Konstituering

Lederen indenfor det pågældende kompetenceområde/arbejdspladsen som udvalget dækker, er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget. MED-udvalgets ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær. Vedkommende behøver ikke at være medlem af udvalget.

Klik her og læs dagsordener og referater i MED-organisationen

Punkt 2. Indkaldelse til møde

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog skal der planlægges 4 møder årligt. Mødet afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet. Forslag til emner på dagsordenen skal i nødvendigt omfang uddybes i dagsordenen. Dagsordenen og bilag udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 7 dage før mødet.

Punkt 3. Beslutningsdygtighed

Udvalget er kun beslutningsdygtigt når mindst halvdelen af repræsentanterne er til stede fra såvel ledelse som medarbejdere.

Punkt 4. Referat

Sekretæren for udvalget tager referat af møderne. Referatet godkendes til udsendelse af formand og næstformand og udsendes hurtigst muligt. På det efterfølgende møde følges op på referatet fra sidste møde således, at de enkelte medlemmer får mulighed for at få anført deres eventuelle kommentarer til referatet. Dagsordener og referater skal gøres tilgængelig på Vesthimmerlands Kommunes intranet.

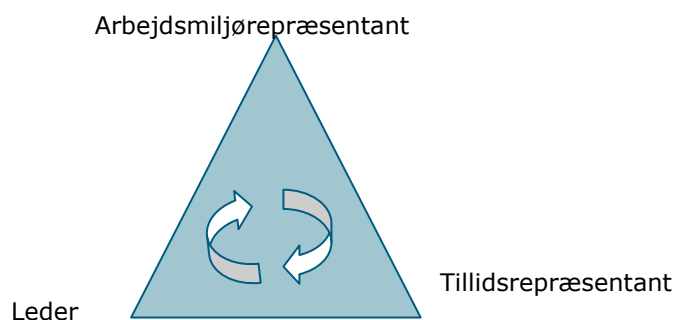
Den dynamiske TRIO

På MED-møderne drøftes spørgsmål, der drejer sig om samarbejds-, arbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold. Her planlægges og lægges strategier for det videre arbejde.

§ 3 i Rammeaftalen
(Lokale aftalemuligheder)

I det daglige vil der opstå spørgsmål, som kræver handling og hurtige beslutninger, og her ses "den dynamiske TRIO" som et velegnet forum. Her kan lederen der har beslutningskompetencen få sparring med sin tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Ved at tingene bliver godt belyst fra alle tre vinkler, sikrer vi, at der træffes gode beslutninger. Efterfølgende drøftes sådanne beslutninger i udvalget.

Trio samarbejde mellem AR, TR og leder



Arbejds miljø og arbejdsmiljøorganisations organisering

I Vesthimmerlands Kommune ønsker vi at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet, specielt med fokus på forebyggelse.

Organisering

I den enstrengede MED-struktur, varetager alle MED-udvalg både de personalepolitiske og arbejdsmiljøpolitiske forhold. Dette styrker helheden i løsningerne, specielt omkring det psykiske arbejdsmiljø, og knytter arbejdsmiljøarbejdet tæt på ledelseskompetencen.

Styrkelsen og effektiviseringen af arbejdsmiljøet skal desuden ske ved:

- at der i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, foretages en evaluering og vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter der er anvendt i det seneste år har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet. Resultaterne lægges til grund for samarbejdet, herunder fokusområder og mål, for det kommende år.
- koordinering af arbejdsmiljøopgaver forankres i kommunens HR Afdeling. Arbejdsmiljøkonsulenten i HR Afdelingen skal koordinere arbejdsmiljøopgaver/-indsatsområder på tværs af hele kommunen. Den daglige sikkerhedsleder deltager i MED-Hovedudvalgets møder.
- HR Afdelingen understøtter arbejdet i form af koordination og tiltag, bl.a. i forbindelse med uddannelse, arbejdspladsvurderingerne (APV) og andre undersøgelser.
- ledelsen udpeger daglige arbejdsmiljøkonsulenter indenfor de enkelte forvaltningsområder, der bl.a. skal afspejle MED-strukturen, og der skal endvidere ved udpegning tages hensyn til forvaltningernes størrelse, geografi m.m. Udgangspunktet er, at der udpeges en arbejdsmiljøkonsulent pr. forvaltningsområde.
- Via HR Afdelingen etableres der et mødeforum for kommunens arbejdsmiljøkonsulenter med henblik på erfaringsudveksling og input af ny viden.
- arbejdsmiljørepræsentanterne deltager i MED-udvalg på alle niveauer.
- Kommunens arbejdsmiljøkonsulenter holder årligt netværksmøder med arbejdsmiljørepræsentanter i egen forvaltning, for at styrke netværket mellem arbejdsmiljørepræsentanterne og give mulighed for erfaringsudveksling.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne holder sig ajour f.eks. ved at deltage i relevante kurser og temadage.

§ 3 stk.3 i
Rammeaftalen
(Lokale aftale-
muligheder)

Bilag 1 Lokalaftale
(denne aftale)

Oversigt over
MED- og arbejds-
Miljøorgani-
sationen



- Arbejdsmiljørepræsentanter der deltager i MED-udvalg på niveau 1, 2 og 3 (MED-Hovedudvalget, MED-forvaltningsudvalg eller MED-fællesudvalg) skal i samarbejde med øvrige arbejdsmiljørepræsentanter indenfor MED-udvalgets område aftale hvorledes kontakten herunder information om arbejdsmiljømæssige forhold sikres. Eksempelvis via etablering af kontaktudvalg og/eller via samarbejde med forvaltningens arbejdsmiljøkonsulent.

Definitioner:

Arbejdsmiljørepræsentanten (AR)

Arbejdsmiljøgrupper (AMG) består af en arbejdsmiljørepræsentant (valgt af medarbejdersiden) og en udpeget arbejdsmiljøleder. (afdelingsleder/institutionsleder der har ledelseskompetencen).

Arbejdsmiljøkonsulenten er en leder/medarbejder; som har det som en del af sin funktion at koordinere og understøtte arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøgrupperne. Arbejdsmiljøkonsulenten har ikke større ansvar end andre ledere/medarbejdere i forhold til arbejdsmiljøet; dette ansvar påhviler i alle tilfælde de ledere; der har den reelle ledelseskompetence.

Arbejdsmiljøorganisationen indgår i den samlede MED-struktur. Alle medarbejdere i Vesthimmerlands Kommune skal være repræsenteret ved en arbejdsmiljørepræsentant.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på en tilfredsstillende måde. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal designes så den passer til den enkelte arbejdsplads og det enkelte arbejdsområde.

Organiseringen skal således designes i forhold til:

- Den ledelsesmæssige struktur.
- Den øvrige struktur herunder geografiske forhold (Eksempelvis: afstand imellem lokalisationer, antallet af ansatte og variationen af faggrupper).
- arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed og risici (det psykiske arbejdsmiljø og risikoen for ulykker, vold, trusler, mobning og chikane).
- Arbejdets organisering – herunder særlige ansættelsesformer og andre hensyn som påvirker arbejdsmiljøopgaverne.
- Nærhedsprincippet hvilket vil sige at medarbejdere i arbejdstiden har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøleder (Eksempelvis døgndækket områder)

Under hensyntagen til ovenstående faktorer vil der være en variation på de enkelte arbejdspladser i forhold til antallet af arbejdsmiljørepræsentanter.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper kan ændres. Ændringer af arbejdsmiljøorganisationens organisering, det være sig antallet af arbejdsmiljørepræsentanter eller antallet af arbejdsmiljøgrupper, skal ske med



henblik på enten at kvalificere, styrke eller effektivisere indsatsen på arbejdsmiljøområdet. I vurderingen af om ændringen(erne) kvalificerer, styrker eller effektiviserer indsatsen på arbejdsmiljøområdet skal ovenstående faktorer tages med i betragtning. (Se nærmere omkring ændringer på side 11.)

Medlemmerne af en arbejdsmiljøgruppe skal have den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter valg/udpegning.

Selvejende institutioner som Vesthimmerlands Kommune har indgået driftsoverenskomst med skal indgå i en fælles arbejdsmiljøorganisation via MED-organisationen i Vesthimmerlands Kommune. For hver af de selvejende institutioner deltager 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder i nærmeste overliggende MED-udvalg (MED-fællesudvalg eller MED-forvaltningsudvalg). Repræsentationen skal ske med udvidelse af antallet af medlemmer i det pågældende MED-udvalg.

Arbejdsmiljølovgivningens regler kan ikke fraviges ved indgåelse af denne lokale MED- aftale. Det er udelukkende organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, der er aftalt lokalt.

Opgavefordeling vedr. arbejdsmiljøarbejdet (se uddybning i bilag 4)

Niveau 1, MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for arbejdsmiljøområdet. MED-Hovedudvalget skal arbejde strategisk med arbejdsmiljøområdet.

Niveau 2, MED-Forvaltningsudvalg og Niveau 3, MED-fællesvalg
MED-forvaltningsudvalg og MED-fællesudvalg planlægger og koordinerer de overordnede arbejdsmiljømæssige forhold og indsatsområder indenfor eget område.

Niveau 4, MED-lokaludvalg/ personalemøder med MED-status i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne
MED-lokaludvalgene/personalemøder med MED-status planlægger og koordinerer de overordnede arbejdsmiljømæssige forhold og indsatsområder på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøgruppe

Til hvert MED-lokaludvalg er der knyttet mindst en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgruppen varetager de daglige opgaver vedrørende arbejdsmiljø. Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgruppen skal kontrollere at arbejdsforholdene er fuldt forsvarlige.

Information og drøftelse

Information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere er af afgørende betydning for at sikre de ansattes medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Vesthimmerlands Kommune.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Det er derfor væsentligt, at både ledere og medarbejdere forpligter sig til at fremskaffe og formidle den fornødne viden.

Bilag 10
Rammeaftalen
(Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med.)

Bilag 4 Lokalaftale
(denne aftale)
Opgavefordeling vedr. arbejdsmiljøarbejdet.

§ 7 i Rammeaftalen
(Information og drøftelse)



Hovedparten af information og drøftelse bør ske som et naturligt led i det daglige arbejde, herunder også via elektroniske kommunikationsformer.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og Byrådets beslutninger.

Der skal fra ledelsen og medarbejderrepræsentanter ske en løbende og åben informationsudveksling vedrørende alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.

For at MED-udvalget kan løse sine opgaver, skal ledelsen informere om og drøfte:

- Den seneste udvikling og den forventede udvikling i arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation
- Situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i på arbejdspladsen samt om planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- De beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Byrådet kan først træffe beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Hvis sådanne beslutninger indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og gruppen ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller gruppen, inden forhandlingen, stille krav om, at MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant fra gruppen.

De enkelte MED-udvalg skal aftale procedure for information internt i udvalget. Desuden skal de enkelte MED-udvalg aftale en procedure for den eksterne kommunikation til medarbejdere, ledere og andre interessenter. Ved ekstern kommunikation skal følgende overvejelser indgå:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvilke tekniske løsninger for indsamling og spredning af information kan vi anvende?
- Hvad er formålet med informationsindsatsen?
- Hvilken betydning har informationsproceduren for arbejdsmiljøet?



Parterne i MED-Hovedudvalget skal sikre, at kommunens øvrige organisation informeres om de drøftelser, der foregår i udvalget.

Det påhviler MED-udvalgene at sikre, at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt - orienteres løbende om udvalgets arbejde. Dagsordener og referater skal gøres tilgængelig på intranettet.

Retningslinjer

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer er det hensigtsmæssigt, at overveje, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: For hele kommunen eller den enkelte arbejdsplads. Elementer i denne overvejelse kan. F.eks. være emner for retningslinjen og lederens kompetence. Som eksempel på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings, familie og seniorpolitik
- Ansættelser, afskedigelser og forfremmelser
- Efteruddannelsesaktivitet for medarbejdere, herunder efteruddannelsesplanlægning
- Tryghedsforanstaltninger

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. MED-Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af Byrådet er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse.

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem. Retningslinjer er bindende når følgende to forudsætninger er opfyldt:

1. Retningslinjen skal være aftalt i enighed mellem parterne
2. Indholdet af beslutningen skal henhøre under den pågældende leders ansvars-og kompetenceområde.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt (herunder også procedureretningslinjer, se næste afsnit). Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

§ 8 i Ramme-
aftalen
(Retningslinjer)

Klik her og læs
mere om retnings-
linjer for
Vesthimmerlands
Kommune



Procedureretningslinjer

MED-Hovedudvalget skal aftale procedureretningslinjer. Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan kommunens ledelse og medarbejdere drøfter:

- 1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.**
Tidsplan fastsættes i MED-Hovedudvalget i forbindelse med behandlingen af budgetvejledning. Medarbejdsrepræsentanter informeres og inddrages tidligst muligt i budgetprocessen. Medarbejderrepræsentanter fra MED-Hovedudvalget deltager i budgetseminar. Som en del af MED-uddannelsen i Vesthimmerlands Kommune introduceres bl.a. budgetvejledning og anden relevant information om budgetprocessen.
- 2. Vesthimmerlands kommunes personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.**
- 3. De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.**
Aftalen mellem KTO og KL om kompetenceudvikling udgør minimumsretningslinjerne.
- 4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.**
Uanset hvilken form for omlægning af kommunens virksomhedsområder der er på tale at gennemføre, skal medarbejderne inddrages. Følgende eksempler kan nævnes: omstillinger, effektiviseringer, nedskæringer, indførelse af nye styreformer, sammenlægninger, udbud og udlicitering og privatisering.
- 5. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne**
I henhold til 'aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne' skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsats mod vold, mobning og chikane.

§ 8 stk.3 i
Rammeaftalen
(Retningslinjer)

Klik her og læs de
forskellige
procedure-
retningslinjer

Tillidsrepræsentanter

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.

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

§ 10- § 21 i
Rammeaftalen
(Kapitel 3 –
Tillidsrepræsen-
tanter)



For at sikre gode vilkår for samarbejdet mellem ledelse og tillidsrepræsentanter i Vesthimmerlands Kommune gælder følgende principper for tillidsrepræsentantens opgaveløsning:

- Styrker samarbejdet på arbejdspladsen
- Styrker kommunikationen mellem ledelse og medarbejdere
- Opsøger aktivt viden og information om Vesthimmerlands Kommune
- Er synlige og aktive repræsentanter for medarbejderne
- Deltager i uddannelse, møder og kurser
- Forbereder og følger op på møder med medarbejderne
- Forbereder og følger op på opgaver i lokaludvalg, fællesudvalg, forvaltningsudvalg og hovedudvalg.

Fællestillidsrepræsentanter

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 af kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

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 overfor kommunen.

Anmeldelsen af valg af fællestillidsrepræsentanten 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 henføres under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Der kan vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen. En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

Der er valgt fællestillidsrepræsentanter for følgende personaleorganisationer i Vesthimmerlands Kommune: DSR (dansk Sygeplejeråd), AC (Akademikernes

§ 12 i Ramme-
aftalen
(Valg af fælles-
Tillidsrepræsen-
tanter)



Centralorganisation), SL (Socialpædagogernes Landsforbund), DLF (Danmarks Lærerforening) HK (Handels- og kontofunktionærernes Forbund, BUPL (Forbundet for pædagoger og klubfolk) FOA (Fag og Arbejde)

Suppleanter

Der kan vælges en suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter gældende regler.

§ 13 i
Rammeaftalen
(Valg af suppleant-
stedfortræder)

Vilkår for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

For vilkår og honorering af funktionerne til tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant og Arbejdsmiljørepræsentant henvises til gældende forhåndsftaler, som kan ses på Vesthimmerlands Kommunes intranet.

Klik her og læs
gældende
forhåndsftaler

Uddannelse

En afgørende forudsætning for at MED-aftalen virker efter formålet er, at ledere og medarbejdere i MED-udvalgene har de nødvendige redskaber til at varetage opgaverne i MED-udvalgene og en forståelse af de værdier, der ligger til grund for MED-aftalen.

Bilag 11 i Ramme-
aftalen (Protokollat
om fremtidig
uddannelse på
medindflydelses-
og medbestemmel-
sesområdet)

Derfor skal alle medlemmer deltage i en obligatorisk MED- uddannelse. I Vesthimmerlands Kommune består MED-uddannelsen af følgende moduler:

- et grundmodul af 1 dags varighed
- et samarbejdsmodul af 1 dags varighed
- et udviklingsmodul af 1 dags varighed

Ledere og medarbejdere *skal* deltage i ovennævnte moduler (ekskl. udviklingsmodulet) så hurtigt så muligt, og modulerne skal fortrinsvis gennemføres inden for det første funktionsår.

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere skal gennemføre Arbejdsmiljøuddannelsen i overensstemmelse med Arbejdsmiljøloven og tilknyttede cirkulærer.

MED-Hovedudvalget evaluerer årligt uddannelsesindsatsen, og er der medarbejderrepræsentanter og ledere, der ikke har gennemført uddannelsesprogrammet, skal MED-Hovedudvalget drøfte om evalueringen skal medføre en evt. intensivering af indsatsen.

Ikrafttræden, ændringer og opsigelse

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. Efter en opsigelse er aftalens bestemmelser gældende, indtil en ny aftale er indgået eller til det er konstateret, at enighed om ny aftale ikke kan opnås.

§ 24 i
Rammeaftalen
(Ikrafttræden)



En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt. Denne aftale kan opsiges af såvel ledergruppen som medarbejdergruppen i MED-Hovedudvalget. De lokale parter (LO, FTF, AC og Vesthimmerlands Kommune) tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Opnås der ikke enighed om en ny aftale, gælder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisation.

MED-Hovedudvalget har kompetence til at opdatere/ændre MED-aftalen i forbindelse med centralt aftalte ændringer i overenskomster/aftaler.

Denne aftale træder i kraft den 15. december 2014.



Forhandlingsorganet for Vesthimmerlands Kommune 15. december 2014


Godkendelse af aftale vedrørende medindflydelse og medbestemmelse for Vesthimmerlands Kommune.

For organisationerne

LO


FOA - Fag og Arbejde
Østerport 2
9000 Aalborg
Ebbe Dalsgaard - Faglig sekretær, FOA

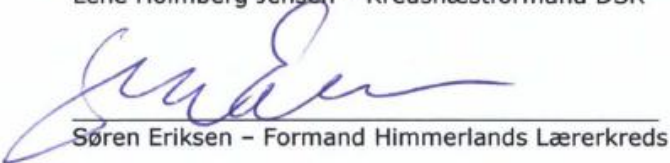

Lindy Mortensen - Næstformand, 3F Midtjylland



Dorthe Berg - FTR, HK


Anna-Birthe Lang Andersen - Faglig sekretær, SL

FTF


Lene Holmberg Jensen - Kreds næstformand DSR


Søren Eriksen - Formand Himmerlands Lærerkreds


Susanne Højgaard - Faglig sekretær, BUPL

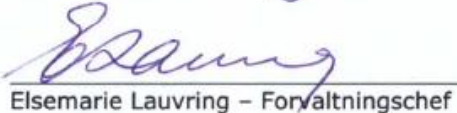
AC


Per Egge Rasmussen - AC repræsentant

For Vesthimmerlands Kommune


Henrik Kruse - Kommunaldirektør


Dorthe Jende - Forvaltningschef

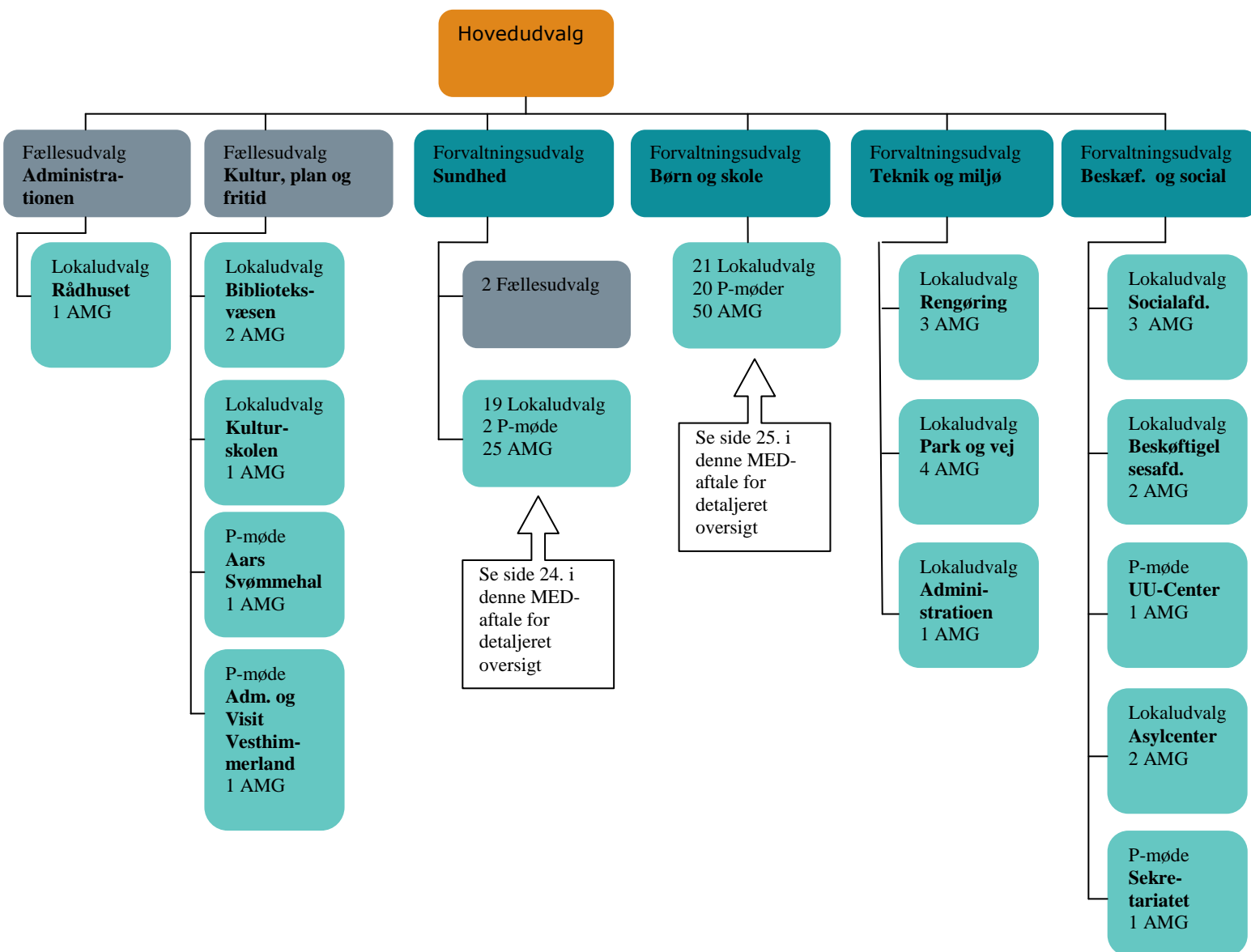

Elsemarie Lauvring - Forvaltningschef


Pia Munch Riisgaard - Afdelingschef



Bilag 1- Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Nedenstående figur er en oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Vesthimmerlands Kommune på det tidspunkt denne aftale er underskrevet. For en aktuell oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen henvises til kommunens intranet og hjemmeside.



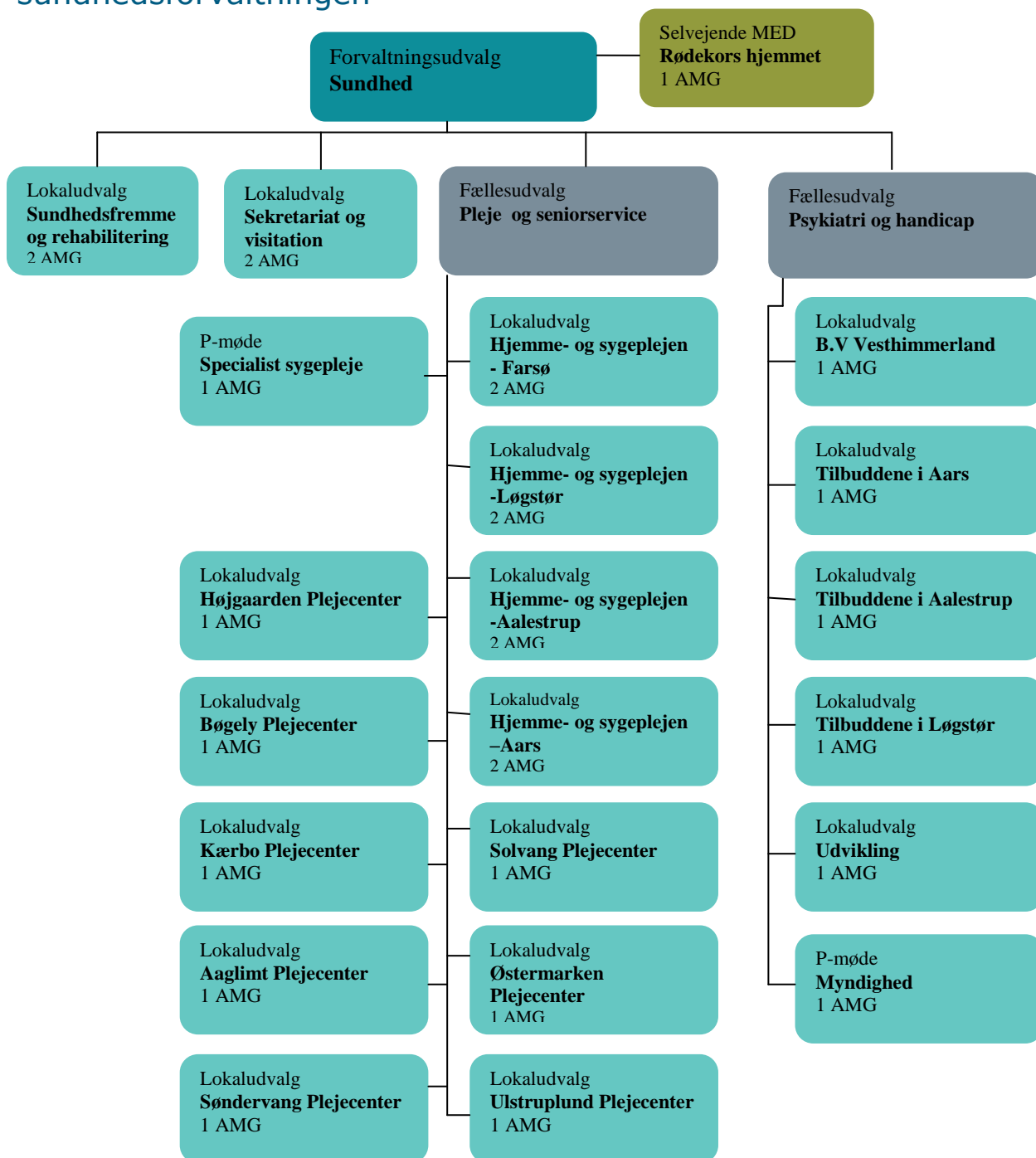
P-møde = personalemøde med MED-status

AMG = Arbejdsmiljøgruppe:

En Arbejdsmiljøgruppe består af 1 arbejdsmiljørepræsentant (valgt af medarbejdersiden) og 1 udpeget arbejdsmiljøleder (afdelingsleder/institutionsleder der har ledelseskompetencen) jf. side 14 i denne MED-aftale.



Bilag 1: Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen – sundhedsforvaltningen



Bilag 1: Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen – Børn- og skoleforvaltningen



Bilag 2 – Oversigt over MED-Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.
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 forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
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-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden



Bilag 3 – Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme) aftaler mv.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i h.h.t. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<p>Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</p>	<p>Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem -kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.</p>	<p>Aftale om integrations- og oplæringsstillinger</p>
<p>Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.</p> <p>Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg.</p> <p>Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljø-arbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</p>		<p>Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne</p>



Bilag 3 (forsat)

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
	Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).	Rammeaftale om seniorpolitik
Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).	Rammeaftale om socialt kapital
	Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.	
Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.	Aftale om kompetenceudvikling
	Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde
Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.		Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse



Bilag 4: Opgavefordeling vedr. arbejdsmiljøarbejdet

jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Opgaver der varetages på det strategiske plan af MED-Hovedudvalg, MED-forvaltningsudvalg, MED-fællesudvalg, MED-lokaludvalg og personalemøder med MED-status:

- 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) Gennemføre 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 inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [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.

Opgaver der varetages på de operationelle plan, dvs. daglige opgaver, af arbejdsmiljøgruppen:

- 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 kontaktpunkt mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- 8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.





MED-aftale
Vesthimmerlands
Kommune
December 2014

VESTHIMMERLANDS
KOMMUNE

- lyst til at gøre en forskel

