

SILKEBORG KOM UNES

MEDAF-TALE

JANAUR 2020

Inholdsfortegnelse

Forord	3
Kapitel 1. Område, formål mv.	4
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	8
Kapitel 5. Ikrafttræden.	14
Bilag 1. HovedMEDs opgaver	15
Bilag 2. Arbejdsmiljø	17
Bilag 3. Specielle forhold for de selvejende institutioner med driftsoverenskomst vedrørende repræsentation i MEDorganisa- tionen (arbejdsmiljøorganisationen)	24
Bilag 4. MEDstrukturen - niveauer	26
Niveau 1. HovedMED	27
Niveau 2. AfdelingsMED	28
Niveau 3. SektionsMED	30
Niveau 4. LokalMED/ Personalemøde med MEDstatus.	31
Bilag 5. Diagram over MEDstrukturen	32



FORORD

I Silkeborg Kommune er medarbejderne den væsentligste ressource. Derfor er det forpligtende arbejdsfællesskab ikke kun et ønske om at styrke ledere og medarbejderes arbejdstilfredshed og ansvarlighed for trivslen og arbejdspladsens resultater, men også et ønske om at betragte medarbejderne som vigtige medudviklere i skabelsen af arbejdspladser, der er kompetente ind i fremtiden.

Arbejdsfællesskabet skal være kendetegnet ved en ligeværdig og åben dialogkultur i respekt for forskellige perspektiver, holdninger og synspunkter og parternes forskellige roller. MEDindflydelse og MEDbestemmelse og et styrket arbejdsmiljø skaber grundlaget for de ansattes arbejdstilfredshed, ansvarsbevidsthed og resultater.

Lokalaften skal læses således, at den Centrale Rammeaftale er anført i venstre kolonne, mens højre kolonne beskriver de særlige forhold, der derudover er gældende i Silkeborg Kommune.

Denne lokale MEDaftale (efterfølgende benævnt Silkeborg Kommunes MEDaftale) er indgået mellem Silkeborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

Aftalen er vedtaget af Forhandlingsorganet den 22.01.2020 og er gældende fra den 01.01.2020.

Aftalen er indgået i henhold til den **Centrale rammeaftale** om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Silkeborg Kommunes MEDaftale udgør sammen med aftale om rammer for arbejdsmiljøarbejdet **bilag 2**, den lokale TR-aftale: **"Aftale om honorering af tillidsvalgte"** og den **Centrale rammeaftale**, den overordnede ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Silkeborg Kommune.

Silkeborg Kommunes MEDaftale understøttes af:

Arbejdsmiljø- og Sundhedspolitikken, samt **Arbejdsmiljøhåndbogen på Siko** og **MEDsiden på Siko**

Vilkårene for medarbejderrepræsentanternes virke er ikke implicit i denne aftale men kan findes i **Vilkår for tillidsvalgte**



KAPITEL 1. Område, formål mv.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte inden for Forhandlingsfællesskabets forhandlingsområde, som er ansat i KL's forhandlingsområde

i virksomheder, som har bemyndiget KL til med bindende virkning at indgå overenskomster mv., og som er omfattet af en kommunal overenskomst eller

på selvejende institutioner mv., med hvilke Københavns Kommune har indgået driftsoverenskomst, og hvor det af driftsoverenskomsten fremgår, at de kommunale overenskomster gælder.

Denne aftale gælder for alle ansatte i Silkeborg Kommune.

Ansatte ved selvejende dag- og døgninstitutioner, som Silkeborg Kommune har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af aftalen. Ved selvejende institutioner er der præciseret en række specielle forhold. [Se bilag 3.](#)

Silkeborg Kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages inden for denne aftale og i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser og Silkeborg Kommunes arbejdsmiljøhåndbog. [Se bilag 2](#)

§ 2. Formål (Kan ikke fraviges)

Stk. 1. Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejdere i kommunerne.

Stk. 2. Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

Formålet med Silkeborg Kommunes MEDaftale er, at skabe rammer der styrker og udvikler arbejdsfællesskabet mellem ledere og medarbejdere.

Aftalen baserer sig på Silkeborg Kommunens værdier: Dialog, Dynamik, Kvalitet og Sammenhæng.

Alle ansatte har ret til medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, og alle ansatte skal kunne se sig repræsenteret gennem MEDorganisationen.

MEDaftalen skal medvirke til, at ledere og medarbejders arbejdsfællesskab kendetegnes ved en ligeværdig og åben dialogkultur, baseret på et højt gensidigt informationsniveau.

Alle ansatte er forpligtet til at arbejde for, at Silkeborg Kommune er en arbejdsplads hvor samarbejdet prioriteres og respekteres. Åbenhed, information og dialog skal på alle niveauer give medindflydelse og medbestemmelse, kollektivt som for den enkelte.

Der skal anvendes ledelsesformer, der indebærer størst mulig delegation af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller medarbejdergruppe.

§ 3. Lokale aftalemuligheder (Kan ikke fraviges)

Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

Sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøet, styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,

beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede og

beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16, 17-21 kan ikke fraviges.

Stk. 3. Med det formål at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Silkeborg Kommune varetages dette arbejde i en sammenhængende og enstreget MED-organisering.

Det betyder at arbejdsmiljøet tænkes ind i arbejdspladssens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

Aftale om arbejdsmiljøindsats, organisering og opgaver i Silkeborg Kommune fremgår af **bilag 2**.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af

"Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og "Bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed."



§ 4. Form og struktur (Minimumsbestemmelser)

Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanterne.

Stk. 7. I alle kommuner skal der etableres et hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles) tillidsrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommune.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, medmindre andet er aftalt.

Stk. 1 Udvalgsstrukturen skal tilgodesee 2 hensyn:

1. For det første medarbejdernes behov for en struktur, der giver reel mulighed for indflydelse og medbestemmelse.
2. For det andet kommunens behov for en effektiv struktur, der sikrer overensstemmelse mellem ressourceforbrug og de resultater der skabes.

Stk. 2 I Silkeborg kommune er MEDorganisationen enstrenget.

Stk. 3 og 4 MEDstrukturen afspejler til enhver tid Silkeborg Kommunes ledelsesstruktur og ledelseskompetence.

Udvalgsstrukturen i Silkeborg Kommune omfatter op til 4 niveauer.

Niveauer:

- HovedMED (niveau 1)
- AfdelingsMED/StabsMED (niveau 2)
- SektionsMED (niveau 3)
- LokalMED/Personalemøde med MEDstatus (niveau 4)

Opgaver, sammensætning og ansvar for de enkelt

MEDudvalg er beskrevet i **bilag 4**.

De administrative sektioner på rådhuset indgår i afdelingernes AfdelingsMED. Til varetagelse af hussamarbejdet på rådhuset etableres der et "husråd". Arbejdsgangbeskrivelsen for rådhusets husudvalg er beskrevet og findes på **MEDsiden i SIKO**.

Den til enhver tid gældende MEDstruktur i Silkeborg Kommune findes i **bilag 5**.

For alle MEDudvalg skal der udarbejdes en forretningsorden, som skal følge den skabelon der er udarbejdet for det enkelte MEDniveau. Skabelonerne findes i **SIKO på MEDsiden**

Ændringer i en MEDstruktur skal godkendes i HovedMED inden forretningsordener kan behandles.

Alle forretningsordner, herunder ændringer, skal behandles og godkendes i HovedMED.

§ 5. Kompetence (Kan ikke fraviges)

Stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse.

Hvis en leder ikke har kompetencen i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal i stedet finde sted på det niveau, hvor ledelsen har kompetencen.

Elementer, som indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar



KAPITEL 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

(Minimumsbestemmelser)

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

Medindflydelse sker via en gensidig pligt til i god tid at informere om og drøfte alle forhold der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Via medindflydelse sikres, at ledelsens beslutninger bliver truffet på et så kvalificeret grundlag som muligt.

Punkter hvor der er medindflydelse optages i dagsordenen som punkt til "information og drøftelse".

Medbestemmelse forstås overordnet set som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Medbestemmelse sker i form af aftaler og ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Punkter, hvor der er medbestemmelse, optages i dagsordenen som punkt til "drøftelse og beslutning".

På **MEDsiden på Siko** findes eksempler på hvilke forhold, der er relevante at drøfte og evt. udarbejde retningslinjer for:

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
- Samarbejdsforhold
- Arbejdsmiljø



§ 7. Information og drøftelse

(Minimumsbestemmelser)

Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

Stk. 2. 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/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5. Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

Stk. 6. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i samarbejdsudvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation, kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særligt berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5

Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.



I Silkeborg Kommune skal ledere og medarbejdere informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

Såvel ledere som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for arbejdsfællesskabet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

I Silkeborg Kommune skal dagsordenen for møder i MEDudvalg/Personalemøder med MEDstatus som minimum indeholde følgende faste punkter:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste møde
3. Information til udvalget
4. Information fra ledelsen
5. Information fra medarbejderne
6. Information og drøftelse om institutionens eller områdets økonomi
7. Arbejdsmiljø
8. Eventuelt
9. Fastlæggelse af næste møde

Herudover kan dagsordenen indeholde en række punkter til information og drøftelse.

Se i øvrigt MEDsiden på Siko
"Sådan udarbejder vi dagsorden og referater".

MEDudvalg skal løbende orientere om udvalgets arbejde – både skriftligt og mundtligt.

Ledelse og medarbejderrepræsentanter skal drøfte og fastlægge procedurer for information om udvalgets arbejde til de omfattede medarbejdere og ledere.

Dagsorden og referater skal være tilgængelige

På Siko er der oprettet en MEDside, hvor alle referater og bilag fra HovedMED ligger tilgængelig. Tilsvarende er der på Siko under hver afdeling/stab en MEDside, hvor alle AfdelingsMED, StabsMED og SektionsMED skal lægge deres referater, bilag og øvrig information om udvalget.

Se i øvrigt **"Sådan sikre MEDudvalget information og kommunikation"** på Siko.



§ 21. Håndhævelse af forpligtelserne i

§ 7, stk. 4-6 (Kan ikke fraviges)

Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sine forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart at den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om,

at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4-6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at der er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse

Stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Stk. 10. Bestemmelserne i § 21 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4-6.



§ 8. Retningslinjer (Minimumsbestemmelser)

Stk. 1. 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.

Stk. 2. Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

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

Stk. 4. 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.

Stk. 5. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 6. Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

I Silkeborg Kommune har vi tre overordnede procedureretningslinjer der beskriver, hvordan vi skal drøfte:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Procedureretningslinjerne kan ikke opsiges, Procedureretningslinjerne er gældende for alle kommunens arbejdspladser.

Øvrige retningslinjer, der er aftalt i HovedMED, som er gældende for alle kommunens arbejdspladser

findes på [Siko.dk](https://siko.dk)



§ 9. Hovedudvalget (Minimumsbestemmelser)

Stk. 1. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2. Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- 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,
5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og
6. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22

Stk. 3. Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2.

Stk. 4. Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse, med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5. Hovedudvalget skal hvert andet år (medmindre der er lokal 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.

Stk. 6. Hovedudvalget fastlægger på baggrund af strategisk drøftelse i hht. stk. 5 en strategiplan.

Stk. 7. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kap. 2.

Stk. 8. Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af strategiplan.



Stk. 1. HovedMED har en række obligatoriske opgaver fra Rammeaftalen, som ikke kan fraviges ved lokal aftale. Opgaverne fremgår af **bilag 1**.

Herudover er der en række opgaver HovedMED kan varetage. Kan-opgaverne fremgår ligeledes af **bilag 1**.

Stk. 2. HovedMED har ved ændringer af kommunens organisation/ledelsesstruktur kompetence til at tilpasse MEDstrukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ved at

- oprette eller nedlægge niveauer og
- indføre, øge eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

HovedMED har generelt – altså også i andre situationer end ved ændringer af organisationen og/eller ledelsesstruktur – kompetencen til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor formålet er at:

- oprette niveauer
- indføre eller øge en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller
- foretage øvrige ændringer af MEDstrukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo.

Alle strukturændringer skal godkendes i enighed.

Det er HovedMED, der vurderer, om en ønsket tilpasning eller ændring ligger inden eller uden for HovedMEDs kompetence.

Ved ændringer i MEDstrukturen der vedrører organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, har HovedMED ansvaret for, at der udarbejdes en opdateret oversigt over MEDorganisationen og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet.

Se organisationsstrukturen i bilag 5

Stk. 4. HovedMED mødes hvert år i februar måned med kommunens Økonomi og Erhvervsudvalg.

Stk. 5. Én gang om året gennemfører HovedMED en **årlig arbejdsmiljødrøftelse**.

Derudover gennemfører HovedMED, hvert andet år en strategisk drøftelse, hvor udvalget drøfter de indsatsområder og opgaver som er væsentlige at fokusere på og arbejde med i en afgrænset periode.

Stk. 6. Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til de opgaver, der er beskrevet for HovedMED. Strategiplanen indarbejdes i **HovedMEDs årshjul**.



KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDEN.

§ 24. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1. Denne aftale træder i kraft den 1. april 2015 og kan opsiges skriftligt med 6 måneders varsel til en første oktober, dog tidligst den 1. oktober 2018.

Stk. 2. Rammeaftale af den 19. november 2013 om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO og Rammeaftale af den 4. november 2014 mellem KL og Sundhedskartellet ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Parterne er enige om, at såfremt der opstår uenighed om denne aftales bestemmelser, er minimumbestemmelserne i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse gældende.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. Aftalen kan også genforhandles uden forinden at være opsagt, hvis en af parterne ønsker det.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale inden udløbet af 6 måneders fristen, kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil

en nærmere angivet frist eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende aftale, bortfalder lokalaftalen ved fristens udløb og erstattes af aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg, som anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen

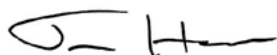
Aftalen evalueres løbende. Inden for en 2-årig periode skal aftalen evalueres af HovedMED mindst én gang.

Silkeborg, 22. januar 2020

For fagligt fællesskab:



Ulla Gram, LO



Tine Honoré, FTF



Niels Jørgen Jensen, FTF

For AC-organisationerne

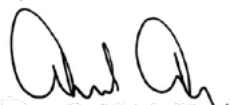


Tim Roger Winther Kristensen

For Ledelsen i Silkeborg Kommune:



Lone Lyrskov, Kommunaldirektør



Frank Høj, Personalechef



John Gejl, Sektionsleder Dagtilbud



Jette Marie Laumand,
Sektionsleder Plejecenter

Medarbejdersiden (HovedMED):



Knud Peter Jensen, DS



Birthe Larsen, SL

BILAG 1. HovedMEDs opgaver

Opgave	Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til (ramme) aftaler m.v.	Aftalehjemmel
	Opgaver der ikke kan fraviges: Følgende af nedenstående punkter er obligatoriske og kan derfor ikke fravige ved lokal aftale: B, C, D, E, F, G og J Opgaver der kan fraviges ved lokal aftale: Hovedudvalget kan aftale at fravige punkt A, H og I, såfremt der er enighed i udvalget herom. Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.	
Overordnet	Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af • budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, • større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering • kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.	MED-rammeaftalens § 8, stk. 3
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 ledelsens 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 til 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 om 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 og vejledning om trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane

G	Aftale retningslinjer 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 om retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremme initiativer.	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

Hovedudvalgets kan-opgaver i henhold til (ramme)aftaler m.v. følgende bestemmelser er efter OK-11 ændret til opgaver, der kan varetages	Aftalehjemmel
HovedMED kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken aldersgruppe tilbudspligten indtræder. HovedMED kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.	Bemærkning i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2.
HovedMED kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere 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.
HovedMED 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
HovedMED kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet	Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk. 1
HovedMED kan aftale principper for tillidsrepræsentanternes vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver. H Hvis HovedMED har aftalt principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkning til punkt 2
Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystemet.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4 stk.2

BILAG 2. Arbejdsmiljø

De overordnede rammer for arbejdsmiljøorganisationen

Silkeborg Kommune arbejder strategisk og systematisk med arbejdsmiljøet ved at sætte mål og aftale indsatser for arbejdsmiljøarbejdet i MEDorganisationen.

Arbejdsmiljøet skal være på dagsordenen på alle niveauer i MEDorganisationen.

Derfor skal arbejdsmiljøet indtænkes i organisationens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse. Arbejdsmiljøet skal have fokus på den forebyggende indsats, så der på alle niveauer arbejdes proaktivt med belastninger og risici i arbejdsmiljøet.

Silkeborg Kommunes arbejdspladser skal sikre efterlevelse af Lov om arbejdsmiljø og den til enhver tid gældende "bekendtgørelse om virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed".

Silkeborg Kommunes Arbejdsmiljøhåndbog beskriver MEDorganisationens og arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Dokumenter med angivelsen "Sådan gør vi" beskriver hvordan arbejdsmiljøarbejdet skal varetages. Silkeborg Kommunes Arbejdsmiljøhåndbog beskriver det strategiske og operationelle arbejdsmiljøarbejde, og den indeholder konkrete årshjul og værktøjer til støtte i arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejdsmiljøorganisationens opbygning

Arbejdsmiljøorganisationen er defineret ved de udpegede arbejdsledere (arbejdsmiljøledere), der har ansvaret for og opgaven med at lede arbejdsmiljøet, og de på arbejdspladserne valgte arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljøorganisationen er som udgangspunkt sammenfaldende med MEDorganisationen. Alle medarbejdere skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe.

Ved oprettelse af et StabsMED uden underliggende MEDudvalg skal der etableres det nødvendige antal arbejdsmiljøgrupper ud fra en vurdering af de forhold på arbejdspladsen, der skal tages hensyn til.

Ved oprettelse af et SektionsMED uden underliggende MEDudvalg, skal der etableres det nødvendige antal arbejdsmiljøgrupper ud fra en vurdering af de forhold på arbejdspladsen, der skal tages hensyn til.

Ved oprettelse af et LokalMED/Personalemøde med MEDstatus skal der være én arbejdsmiljøgruppe for hvert LokalMED/Personalemøde med MEDstatus.

En arbejdsmiljøgruppe består af:

- Én udpeget arbejdsleder (arbejdsmiljøleder)
- Mindst én medarbejdervalgt arbejdsmiljørepræsentant.

Medlemmerne af en arbejdsmiljøgruppe skal have den obligatoriske lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter valg/udpegning jf. Lov om arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøgruppens størrelse
(én eller flere arbejdsmiljørepræsentanter)

Afdelingschefen/stabschefen fastsætter isamarbejde med LokalMED det nødvendige antal arbejdsmiljørepræsentanter ud fra en vurdering af de forhold på arbejdspladsen, der skal tages hensyn til. Det bør tilstræbes, at der opnås enighed om arbejdsmiljøgruppens størrelse. Hvis enighed ikke kan opnås, træffer afdelingschefen/stabschefen alene afgørelsen (jf. Lov om arbejdsmiljø).

Der skal være opmærksomhed på, at arbejdsmiljøgruppen har den fornødne og tilstrækkelige tid til rådighed til at varetage arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøgruppens størrelse fastsættes således ud fra nærhedsprincippet:

- Arbejdspladsens struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed, tilgængelighed (fx geografisk adskilte arbejdssteder, antallet af medarbejdere, variation af opgaver der varetages)
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, kompleksitet og risici (risici for ulykker, nedslidning, vold, trusler, høje følelsesmæssige belastninger)
- Arbejdets organisering, herunder særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøgruppen.

Nedsættelse af et Arbejdsmiljøudvalg (AMU)

Formanden eller en af denne udpeget arbejdsmiljøleder¹ fra ledelsessiden i MEDudvalget, samt udvalgets arbejdsmiljørepræsentanter udgør arbejdsmiljøudvalget (AMU). AMU's virke og funktion skal aftales og beskrives i forretningsordenen for det respektive MEDudvalg.

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter

I Silkeborg Kommune er der lavet en plan for hvornår valg til arbejdsmiljørepræsentant foregår i de enkelte afdelinger. Denne plan fremgår i

Arbejds miljøhåndbogen på Siko

AfdelingsMED/StabsMED skal sørge for at igangsætte valget og lederen på arbejdsstedet skal sikre, at valget af arbejdsmiljørepræsentant foretages hvert 2. år. Det er en betingelse, at en medarbejder skal have været ansat minimum ½ år for at være valgbar.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse – kompetenceudvikling af AMO

Silkeborg Kommune skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet og som er knyttet op på de strategiske indsatsområder, som både HovedMED, AfdelingsMED, StabsMED og SektionsMED beslutter, der skal arbejdes med i kommunen.

Det er et krav i arbejdsmiljøloven at der:

- Inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning tilbydes arbejdsmiljøgruppen supplerende kompetenceudvikling af 2 dages varighed.
- i hvert af de efterfølgende funktionsår tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed.

Stormøder afholdt af MEDorganisationen udgør i Silkeborg Kommune en væsentlig del af den supplerende kompetenceudvikling.

¹ Mindst én af de ledere der er udpeget til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet i et MEDudvalg skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe – og have gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.



Ansvar og opgaver i det strategiske og operationelle arbejdsmiljøarbejde

Silkeborg kommunes MEDaftale beskriver hvordan de aktiviteter og metoder, der anvendes, sikrer at organiseringen af samarbejdet med sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.

Silkeborg Kommune har en central arbejdsmiljøafdeling, HR Arbejdsmiljø, placeret i Organisation og Personale.

HR Arbejdsmiljø udfører en række af de strategiske opgaver, som er beskrevet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1181 § 17. HR Arbejdsmiljø arbejder med de indsatser, som HovedMED har vedtaget for arbejdsmiljøet. Indsatser og aktiviteter bliver forelagt HovedMED til drøftelse og godkendelse. Andre tiltag, som iværksættes og som er af strategisk karakter, bliver ligeledes behandlet i HovedMED inden de udbredes til resten af organisationen.

SafetyNet (Silkeborg Kommunes elektroniske arbejdsmiljøsystem) og Arbejdsmiljøhåndbogen er to centrale værktøjer i arbejdsmiljøarbejdet.

Nedenfor er der en beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der styrker og effektiviserer varetagelsen af de strategiske og operationelle opgaver for arbejdsmiljøorganisationen jf. Bekendtgørelse 1181 §§ 17 og 18. Metoder og aktiviteter er beskrevet for MEDniveauerne samt arbejdsmiljøgruppen.

I nedenstående beskrivelser vil der flere steder blive henvist til arbejdsmiljøhåndbogens vejledninger. Henvisningerne vil blive vedlagt et link til Arbejdsmiljøhåndbogen, som er tilgængelig på Silkeborg Kommunes intranet SIKO.

I beskrivelsen af metoder og aktiviteter vil bekendtgørelsens tekst være angivet i venstre side af tabellen. Højre side beskriver metode og aktiviteter i Silkeborg Kommune, der skal styrke og effektivisere varetagelsen.



Strategiske opgaver

De strategiske opgaver for arbejdsmiljøorganisationen varetages i HovedMED, AfdelingsMED, StabsMED og SektionsMED. LokalMED/Personalemøde med MEDstatus varetager udover opgaver i forhold til det strategiske arbejdsmiljø også operationelle opgaver.

I de afdelinger, hvor der er et SektionsMED, skal det i forretningsordenen beskrives hvordan snitfladerne er mellem AfdelingsMED og SektionsMED i forhold til arbejdet med det strategiske arbejdsmiljø.

Nedenfor er beskrevet hvilke metoder og aktiviteter i Silkeborg Kommune, der styrker og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet på et strategisk niveau. Hvor der er særlige opgaver i de specifikke MEDudvalg er dette beskrevet særskilt.

For HovedMED, AfdelingsMED, StabsMED og SektionsMED kan der etableres et arbejdsmiljøudvalg (AMU). AMU kan fx bestå af to ledelsesrepræsentanter, hvoraf den ene er arbejdsmiljøleder, to arbejdsmiljørepræsentanter samt evt. sekretæren for udvalget. Derudover kan andre relevante personer indgå. Sammensætningen af AMU fremgår af udvalgets forretningsorden.

AMU er et arbejdende og rådgivende udvalg. Beslutningskompetencen ligger altid i MEDudvalget.

Bekendtgørelse 1181 § 17, stk. 2.	Silkeborg Kommune – sådan gør vi
Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og forebyggelse af risici.	HovedMED har formuleret en Arbejdsmiljø og Sundhedspolitik, der beskriver, hvad medarbejderne kan forvente af Silkeborg Kommune i forhold til arbejdsmiljø og sundhed. Arbejdsmiljø og Sundhedspolitikken beskriver desuden Kommunens mål for arbejdsmiljø og sundhed. HovedMED fastsætter i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse de overordnede indsatsområder for arbejdsmiljøarbejdet. Som udgangspunkt fastsættes indsatsområderne for en 2-årig periode. Indsatsområderne revideres hvert år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. De øvrige MEDudvalg gennemfører ligeledes en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor planen for det kommende års arbejdsmiljøarbejde fastlægges. HovedMED udarbejder hvert år et årshjul, der beskriver årets aktiviteter på arbejdsmiljøområdet. HovedMEDs årshjul danner grundlag for de øvrige MEDudvalgs årshjul. MEDorganisationen skal inddrages, når der sker ændringer, der har indflydelse på arbejdsmiljøet, herunder drøftes hvilken betydning ændringerne vil få for arbejdsmiljøet. LokalMED skal inddrage arbejdsmiljøgruppen, hvis der sker ændringer i arbejdets organisering, hvis der skal bygges om, hvis der anskaffes og/eller sker ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, hvis der skal indføres ny teknologi eller hvis der skal indkøbes/bruges ikke tidligere anvendte stoffer og materialer.
Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 i Bekendtgørelse 1181.	Som øverste MEDudvalg gennemfører HovedMED én gang om året den årlige arbejdsmiljødrøftelse. HovedMED har besluttet, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse ligeledes skal finde sted i alle de underliggende MEDudvalg. Indholdet i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvornår den skal finde sted samt hvordan den gennemføres er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen: Årlig arbejdsmiljødrøftelse – sådan gør vi.

Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.	Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i de enkelte MEDudvalg og resultatet af arbejdsmiljøgruppens arbejde indgår som en del af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. HR Arbejdsmiljø følger op på resultatet af arbejdsmiljødrøftelserne, og sikrer, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes i forhold til arbejdsmiljøet. Varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet i Silkeborg Kommune er beskrevet i kommunens arbejdsmiljøhåndbog på Siko. MEDorganisationen skal på de enkelte niveauer drøfte resultatet af Arbejdstilsynets (AT) tilsynsbesøg for at sikre en tværgående information og læring, så arbejdspladserne bliver bekendt med, hvilke korrigerende handlinger de eventuelt skal foretage. LokalMED skal sikre, at påbud fra AT bliver sendt opad i MEDsystemet, så påbud også drøftes på de overordnede MEDniveauer.
Deltagelse i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering (APV), herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.	HovedMED beslutter den overordnede proces vedr. APV og Trivselsundersøgelsen. Øvrige MEDudvalg skal sikre, at processen vedr. APV og Trivselsundersøgelsen er udbredt i afdelingen, sektionen og på den enkelte arbejdsplads. De skal sørge for at tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere informeres om deres rolle i forhold til at få medarbejderne til at besvare deres APV og Trivselsundersøgelse. APV og Trivselsundersøgelsen er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen: APV og Trivselsundersøgelse – sådan gør vi.
Deltage i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 (Bekendtgørelse 1181)	En ændring af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, der fraviger princippet om, at der skal være én arbejdsmiljøgruppe for hvert LokalMED, kan kun ændres ved HovedMEDs godkendelse. Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal altid fremgå af den godkendte forretningsorden.
Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.	HR Arbejdsmiljø rådgiver Direktionen og MEDorganisationen i spørgsmål om arbejdsmiljøet og om samarbejdet om arbejdsmiljø. MEDorganisationen skal inddrages i forhold vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. MEDorganisationen har medindflydelse og medbestemmelse i forhold til arbejdsmiljøforhold og kan på den måde rådgive om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, og om hvordan det integreres i virksomhedens strategiske ledelse og drift.
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.	HovedMED har beskrevet hvordan ulykker og registreringer af nærvæd-hændelser undersøges med henblik på at forebygge lignende episode samt forebygge at hændelserne udvikler sig til mere alvorlige hændelser. LokalMED skal ikke sagsbehandle på de enkelte ulykker eller hændelser – det gør arbejdsmiljøgruppen. LokalMED skal sikre, at der sker en analyse af ulykker og hændelser og samle op på resultatet af analyserne. Metoden til analyse af ulykker og registreringer af nærvæd-hændelser er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen: Analyse af ulykker og hændelser – sådan gør vi I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED, AfdelingsMED, StabsMED og SektionsMED udarbejder HR Arbejdsmiljø en statistik på alle de anmeldelser og registreringer, der har været i det pågældende område.
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici	Via HR Arbejdsmiljø holdes HovedMED orienteret om ny lovgivning inden for arbejdsmiljø. HovedMED orienteres på møderne, hvis der er sket større ændringer. Resten af MEDorganisationen orienteres via referatet fra mødet i HovedMED. HR Arbejdsmiljø sørger for løbende orientering af arbejdsmiljøorganisationen.

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.	Arbejdsmiljøhåndbogen beskriver, hvordan arbejdspladserne skal sikre en tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte. Udover at sikre den nødvendige oplæring og instruktion er der ligeledes i arbejdsmiljøhåndbogen beskrevet, hvordan ledelsen skal føre tilsyn/kontrol med om de ansatte efterlever den oplæring og instruktion der er givet. Oplæring, introduktion, instruktion og tilsyn med arbejdet. De enkelte MEDudvalg skal opstille de overordnede principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion i afdelingen/sektionen/ arbejdspladsen. Ligeledes skal de opstille de overordnede principper for kontrol/tilsyn med arbejdet og overholdelse af instruktionerne.
Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 (Bekendtgørelse 1181)	Som et led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MEDudvalgene sker der en drøftelse af, hvilken supplerende kompetenceudvikling der skal tilbydes til arbejdsmiljøorganisationen. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen foregår bl.a. gennem stormøder for arbejdsmiljøorganisationen i hele Silkeborg Kommune, for hele afdelingen eller sektionen. Kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen: Kompetenceudvikling for AMO
Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.	HR Arbejdsmiljø har udarbejdet en oversigt over arbejdsmiljøorganisationen. Når der sker ændringer i antallet af arbejdsmiljøgrupper ude på den enkelte arbejdsplads, skal HovedMED godkende ændringen jf. Silkeborg Kommunes MEDaftale. Når der sker ændringer i forbindelse med valg føres oversigten ajour med navne på arbejdsmiljøgruppernes medlemmer. Plan over arbejdsmiljøorganisationens størrelse fremgår af Silkeborg Kommunes MEDaftale og er dermed tilgængelig for de ansatte. Bilag 5 Der er lavet en overordnet plan for afholdelse af valg til arbejdsmiljørepræsentant for de enkelte afdelinger. Arbejdsmiljøhåndbogen
Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.	LokalMED skal ude på den enkelte arbejdsplads sikre, at der samarbejdes om arbejdsmiljøet, hvis der er flere virksomheder, der udfører arbejde på samme sted. Internt gælder det fx for tekniske servicemedarbejdere eller rengøringsmedarbejdere, der udfører arbejde på kommunens arbejdspladser. Derudover er der en vejledning i arbejdsmiljøhåndbogen, der beskriver, hvordan eksterne håndværkere skal forholde sig på kommunens arbejdspladser. Der er lavet en informationsfolder, der kan udleveres til den eksterne håndværker. Arbejdsmiljøhåndbogen



Arbejdsmiljøgruppens operationelle opgaver

Arbejdsmiljøgruppen udfører de daglige opgaver inden for den del af arbejdspladsen, som den pågældende gruppe dækker. Silkeborg Kommunes arbejdsmiljøhåndbog er et centralt redskab til arbejdsmiljøgruppens arbejde.

Bekendtgørelse 1181 § 18, stk. 2	Silkeborg Kommune – sådan gør vi
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici	Arbejdsmiljøgruppen skal løbende overvåge og kontrollere sikkerheden og sundheden for at forhindre, at der opstår arbejdsmiljøproblemer. Hvis problemer opstår, inddrages arbejdsmiljøgruppen i løsningen heraf. Det er en væsentlig opgave for arbejdsmiljøgrupperne at påvirke den enkelte ansatte til en adfærd, der forbedrer egen og andres sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages, hvis der sker ændringer i arbejdets organisering, hvis der skal bygges om, hvis der skal anskaffes og/eller ske ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, hvis der skal indføres ny teknologi eller hvis der skal indkøbes og anvendes ikke tidligere anvendte stoffer og materialer.
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.	Arbejdsmiljøgruppen varetager i samarbejde med LokalMED planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet. Det sker i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor LokalMED ser fremad og lægger en plan for det kommende års arbejdsmiljøindsats. Arbejdsmiljøgruppen deltager i LokalMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse er beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen: Årlig arbejdsmiljødrøftelse – sådan gør vi.
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.	Arbejdsmiljøgruppen skal løbende gennemgå arbejdspladsen. Silkeborg Kommune har en beskrevet metode til at kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Metoden er beskrevet i arbejdsmiljøhåndbogen .
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.	Arbejdsmiljøgruppen skal sikre, at nye medarbejdere bliver introduceret til arbejdspladsen og instrueret i arbejdets udførelse. Arbejdsmiljøgruppen skal sikre, at LokalMEDs plan for effektiv oplæring og instruktion følges.
Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.	Arbejdsmiljøgruppen skal undersøge og analysere alle ulykker og registreringer med henblik på at lære af hændelserne, så ulykker kan forebygges. Metoder til analyse af ulykker og registreringer er beskrevet i arbejdsmiljøhåndbogen .
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.	Arbejdsmiljøgruppen skal løbende være i dialog med medarbejderne om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen. Arbejdsmiljøgruppen skal arbejde for, at der på arbejdspladsen er en proaktiv arbejdsmiljøkultur, hvor den enkelte medarbejder tænker sikkerhed ind i arbejdsprocesser for sig selv og for sine kolleger. Arbejdsmiljøgruppen skal påtale over for den enkelte medarbejder, hvis dennes adfærd udgør en sikkerhedsrisiko. Hvis arbejdsmiljøgruppen konstaterer arbejdsmiljøproblemer, skal dette drøftes med medarbejderne.
Virke som kontakttled mellem de ansatte og LokalMED og forelægge LokalMED sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden.	Arbejdsmiljøgruppen er kontakttled mellem de ansatte og LokalMED. Arbejdsmiljøgruppens kontakt til arbejdsmiljøudvalget (LokalMED) er nødvendig og afgørende for, at både gruppen og udvalget kan løse deres opgaver vedr. varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøgruppen skal holde LokalMED underrettet om arbejdsmiljømæssige forhold på gruppens område og orientere LokalMED om sit arbejde.

BILAG 3. Specielle forhold for de selvejende institutioner med driftsoverenskomst vedrørende repræsentation i MEDorganisationen (arbejdsmiljøorganisationen)

Dette bilag beskriver hvordan de selvejende dag- og døgninstitutioner med driftsoverenskomst indgår i arbejdsmiljøorganisationen/MEDorganisationen.

Ifølge § 1, stk. 2. er institutioner med driftsoverenskomst med Silkeborg Kommune tilsluttet denne MEDaftale.

I Lov om arbejdsmiljø - bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed frem går det at:

- a) Når der er indgået en lokal MEDaftale for kommunen, er de pågældende selvejende dag- og døgninstitutioner med driftsoverenskomst automatisk omfattet af denne. Den skal ikke vælges til – og kan ikke vælges fra.
- b) De selvejende dag- og døgninstitutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der er fastlagt af kommunens MEDorganisation, herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, samt pligt til at følge kommunes overordnede Arbejdsmiljø og Sundhedspolitik.

- c) Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og etablering af arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende MEDniveau for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper, der er aftalt i den lokale MEDaftale.
- d) Den lokale MEDaftale skal beskrive på hvilken måde, de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MEDorganisationen. Dette gælder både arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsmiljøledere i de selvejende institutioner.
- e) Den lokale MEDaftale skal beskrive, hvor mange repræsentanter de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveauer af den fælles arbejdsmiljøorganisation/MEDorganisation.
- f) Den lokale MEDaftale skal beskrive, hvordan det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres mellem kommunen og de selvejende institutioner, og de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger kommunikeres til selvejende institutioner, der ikke er direkte repræsenteret i de overliggende MEDniveauer.

Bemærkninger til b)

Det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den enkelte selvejende institution påhviler institutionen (bestyrelsen). Den selvejende institution er forpligtet til at overholde den gældende ”bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed” svarende til det antal af medarbejdere, der er i institutionen.²

Det er den enkelte selvejende institution (bestyrelsen), der har ansvaret for, at den

lovpligtige APV og den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse udarbejdes og at kravene om lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse overholdes.

Påbud fra Arbejdstilsynet vil blive stilet til den selvejende institution, og kun den selvejende institution kan blive stillet til ansvar for at sådanne påbud efterkommes. Det juridiske ansvar kan således ikke overdrages til kommunen, som heller ikke frivilligt vil kunne påtage sig et juridisk ansvar.

² Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 - 15. oktober 2010 – med senere ændringer

Bemærkninger til d)

Det skal sikres, at selvejende institutioner er repræsenteret i et MEDudvalg, der har en koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.

Repræsentation fra de selvejende institutioner vil derfor ske via MEDorganisationen.

Det kan ikke aftales, at der skal være en fælles arbejdsmiljørepræsentant for en kommunal og en selvejende institution, uanset om en eller flere af de pågældende institutioner kun har 1-9 ansatte.

Bemærkninger til e)

Det betyder, at der skal være repræsentation i MED-organisationen for de selvejende institutioner på det relevante AfdelingsMED eller SektionsMED niveau. Hvor der er flere selvejende institutioner indenfor et udvalg, reserveres der således to pladser i det relevante AfdelingsMED eller SektionsMED til repræsentation for de selvejende institutioner – én arbejdsmiljørepræsentant og en lederrepræsentant:

- Medarbejderrepræsentanten er arbejdsmiljørepræsentant, der repræsenterer alle selvejende institutioner. Valg af arbejdsmiljørepræsentant til AfdelingsMED eller SektionsMED foregår på et stormøde for arbejdsmiljøorganisationen.
- Lederrepræsentanten udpeges af og blandt lederne af de pågældende selvejende institutioner.
- Det skal sikres at den arbejdsleder, der udpeges er medlem af en arbejdsmiljøgruppe og at denne har den lovpålagte arbejdsmiljøuddannelse³

Silkeborg Kommune har ved Lokalaftalens indgåelse udelukkende driftsoverenskomst med selvejende dag- og døgninstitutioner indenfor AfdelingsMED Børn og Familie:

- Skovstjernen, Stavangervej 3, 8600 Silkeborg
- Tyttebærhuset, Julsøvej 118, 8600 Silkeborg
- Silkeborg Krisecenter, Grønnegade 14, 8600 Silkeborg

Bemærkninger til f)

De selvejende institutioner skal på lige fod med alle øvrige institutioner i Silkeborg Kommune have adgang til de relevante informationer. Det sikres via adgang til kommunens intranet.

De selvejende institutioner har adgang til Silkeborg Kommunes arbejdsmiljøhåndbog, men kommunen stiller ikke anden service eller rådgivning inden for arbejdsmiljøområdet til rådighed for de selvejende institutioner. Dog vil kommunens arbejdsmiljøkonsulenter kunne yde telefonisk rådgivning.

Reference:

"Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med" bilag 11 i opdateret rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse 2015.



³ I henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober § 22, nr. 2 skal personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet være repræsenteret i samarbejdsorganet, dvs. MEDudvalget. Bestemmelsen skal sikre, at der i alle MEDudvalg på alle niveauer skal være mindst en arbejdsmiljørepræsentant og mindst én arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

BILAG 4. MEDstrukturen - niveauer

§4 i Silkeborg Kommunes MEDaftale beskriver, at udvalgsstrukturen i Silkeborg Kommune består af indtil 4 niveauer. Antallet af niveauer afhænger af ledelsesstrukturen og de ledelseskompetencer, som den enkelte leder har i forhold til:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Medarbejdere og ledere, der er valgt til et MEDudvalg, skal uddannes til at kunne varetage deres opgaver i udvalgene. MEDuddannelsen for MEDudvalgsmedlemmerne er obligatorisk og skal gennemføres hurtigst muligt og senest inden for 1 år efter valget eller udpegningen til MEDudvalget.

Når arbejdsmiljørepræsentanter er medlemmer af et MEDudvalg skal de gennemføre MEDuddannelsen.

For alle MEDniveauer skal der udarbejdes en forretningsorden, som skal godkendes i HovedMED. Der er udarbejdet skabeloner til forretningsordenen for de enkelte udvalg, som skal anvendes. Forretningsordenen skal revideres minimum hvert 2. år og ændringer skal godkendes i HovedMED.



NIVEAU 1.

HovedMED

HovedMED er Silkeborg Kommunes øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse og arbejdsmiljø. HovedMED behandler spørgsmål vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.

HovedMEDs opgaver

HovedMEDs obligatoriske opgaver er beskrevet i bilag 1.

Sammensætning

HovedMED er sammensat af ledelsesrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Kommunaldirektøren er formand for HovedMED.

Medarbejdersiden udpeger en næstformand. Formand og Næstformand udgør formandskabet i HovedMED. HR Arbejdsmiljø er sekretær for HovedMED.

Antallet af ledelsesrepræsentanter **består af 9 repræsentanter**: Direktionen, personalechefen samt 4 afdelings/stabschefer. Heraf skal én af ledelsesrepræsentanterne være arbejdsmiljøleder.

Antallet af medarbejderrepræsentanter består af 10 repræsentanter. Pladserne fordeler sig efter følgende fordeling:

- LO: 5 medlemmer
- FTF: 4 medlemmer
- AC: 1 medlem

Medarbejderrepræsentanterne i HovedMED udpeges af hovedorganisationerne. Der udpeges personlige suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

Arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret med 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne er valgt for en 2-årig periode. Der vælges ligeledes 2 suppleanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter.

Derudover kan der udpeges medarbejderrepræsentanter for de afdelinger, som ikke er repræsenteret i HovedMED. Disse medarbejderrepræsentanter udgør ikke en del af de tildelte pladser.

Da Societilsyn Midt refererer direkte til HovedMED tilbydes de en plads i HovedMED. Denne plads udgør ikke en del af de tildelte pladser.

Mødestruktur

HovedMED afholder 5 ordinære møder om året. Derudover mødes HovedMED med Økonomi- og Erhvervsudvalget (ØKE) i februar måned. Endelig deltager HovedMED på ØKE's budgetseminar.

Mødet i december er et udvidet møde, som består af et ordinært møde samt en temadrøftelse, der giver HovedMED mulighed for at gå i dybden med et specifikt emne.



NIVEAU 2.

AfdelingsMED

For hver afdeling oprettes der et AfdelingsMED, som behandler spørgsmål vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele afdelingen.

AfdelingsMEDs opgave

AfdelingsMED har til opgave, at:

- a) gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljøforhold af tværgående, generel karakter for den afdeling som AfdelingsMED dækker
- b) drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer, som vurderes at have tværgående betydning for arbejds- og personalemæssige forhold på AfdelingsMEDs område
- c) tage ansvar for at samarbejdet i MEDorganisationen forløber konstruktivt og medvirke til løsning af generelle problemer i samarbejdet inden for det område som AfdelingsMED dækker
- d) sikre at retningslinjer og beslutninger i HovedMED bliver drøftet i AfdelingsMED og udbredt til det område som AfdelingsMED dækker.

Sammensætning

Afdelingschefen er formand for AfdelingsMED. De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af afdelingschefen.

Medarbejderrepræsentationen i AfdelingsMED tager udgangspunkt i hovedorganisationerne og skal afspejle afdelingens personalemæssige sammensætning. Der vælges personlige suppleanter for medarbejderrepræsentanterne. Valgperioden er 2 år. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand.

Såfremt der etableres et SektionsMED indgår formand og som udgangspunkt næstformand fra SektionsMED i AfdelingsMED. Repræsentationen på medarbejdersiden i AfdelingsMED skal dog afspejle organisationsfordelingen.

Arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret med 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges for en 2-årig periode, og vælges sammen med suppleanter blandt afdelingens arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis AfdelingsMED omfatter selvejende institutioner skal aftalen om selvejende institutioners deltagelse i MEDorganisationen efterleves jf. bilag 3

Mødestruktur

Der afholdes som udgangspunkt 4 møder om året i AfdelingsMED – ét møde i hvert kvartal.



StabsMED

For stabene Organisation og Personale samt Økonomi og IT oprettes der et StabsMED, som behandler spørgsmål vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for den enkelte stab. StabsMED ligger organisatorisk på niveau med AfdelingsMED.

Stab sMEDs opgave

StabsMED har til opgave at:

- a) gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljøforhold af tværgående, generel karakter for staben
- b) drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer, som vurderes at have tværgående betydning for arbejds- og personalemæssige forhold i staben
- c) tage ansvar for at samarbejdet i MEDorganisationen forløber konstruktivt og medvirke til løsning af generelle problemer i samarbejdet inden for staben
- d) sikre at retningslinjer og beslutninger i HovedMED bliver drøftet i StabsMED og udbredt til det staben.

Sammensætning

Stabschefen er formand for StabsMED. De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af stabschefen.

Medarbejderrepræsentationen i StabsMED tager udgangspunkt i hovedorganisationerne og skal afspejle stabens personalemæssige sammensætning. Der kan vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne. Valgperioden er 2 år. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand.

Arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret med 1 arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for en 2-årig periode.

Mødestruktur

Der afholdes som udgangspunkt 4 møder om året i StabsMED – ét møde i hvert kvartal.



NIVEAU 3.

SektionsMED

I de afdelinger, som kan have gavn af et MEDudvalg til drøftelse og behandling af opgaver af særlig betydning for de underliggende sektioner, kan der etableres et SektionsMED.

SektionsMED behandler som udgangspunkt spørgsmål vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har særlig betydning for hele sektionen. Ønsker en afdeling at etablere et SektionsMED aftales den nærmere opgavefordeling mellem AfdelingsMED og SektionsMED. Både AfdelingsMED og SektionsMED beskriver i sin forretningsorden hvilke opgaver/forhold der skal behandles i hhv. AfdelingsMED og i SektionsMED. SektionsMED skal sikre, at der er personsammenfald mellem AfdelingsMED og SektionsMED, så formand og næstformand i SektionsMED ligeledes indgår i AfdelingsMED.

SektionsMEDs opgaver

SektionsMED har til opgave at:

- a) gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljøforhold af tværgående, generel karakter for den sektion som SektionsMED dækker
- b) drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer, som vurderes at have tværgående betydning for arbejds- og personalemæssige forhold på SektionsMEDs område
- c) tage ansvar for at samarbejdet i MEDorganisationen forløber konstruktivt og medvirke til løsning af generelle problemer i samarbejdet på SektionsMED området

- d) sikre at retningslinjer og beslutninger i HovedMED/AfdelingsMED bliver drøftet i SektionsMED og udbredt til det område som SektionsMED dækker.

Sammensætning

Sektionens leder er formand for SektionsMED. De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af sektionslederen.

Medarbejderrepræsentationen i SektionsMED tager udgangspunkt i hovedorganisationerne og skal afspejle sektionens personalemæssige sammensætning. Der vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanterne. Valgperioden er 2 år. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand.

Derudover er arbejdsmiljøorganisationen repræsenteret med 2 arbejdsmiljørepræsentanter, som vælges blandt sektionens arbejdsmiljørepræsentanter. Der vælges ligeledes suppleanter.

Hvis SektionsMED omfatter selvejende institutioner skal aftalen om selvejende institutioners deltagelse i MEDorganisationen efterleves jf. bilag 3

Mødestruktur

Der afholdes som udgangspunkt 4 møder om året i SektionsMED – ét i hvert kvartal. Der kan anbefales en "lagkagestruktur" således at første del af mødet foregår samlet i AfdelingsMED og efterfølgende går man ud i enkelte SektionsMED og drøfter de forhold der vedrører SektionsMED.



NIVEAU 4.

LokalMED/Personalemøde med MEDstatus.

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 MEDorganisering) kan udøves enten gennem et LokalMED eller gennem Personalemøder med MEDstatus.

LokalMED/Personalemøde med MEDstatus'e opgaver

LokalMED/Personalemøde med MEDstatus har til opgave at:

- a) gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer, vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold af generel karakter for det område LokalMED/Personalemøde med MEDstatus dækker
- b) drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer, som vurderes at have betydning for arbejds- og personalemæssige forhold på LokalMEDs/ Personalemøde med MEDstatus's område.

Sammensætning

Hvorvidt der skal være et LokalMED eller et personalemøde med MEDstatus afhænger blandt andet af antallet af medarbejdere. Nedenstående rettesnor kan anvendes til vurdering:

- Færre end 25 medarbejdere: Personalemøde med MEDstatus
- Flere end 25 medarbejdere: LokalMED

Arbejdspladsens øverste leder er formand. De øvrige ledelsesrepræsentanter til LokalMED udpeges af den øverste leder. For personalemøde med MEDstatus er den øverste leder formand og medarbejderne udpeger en næstformand, blandt medarbejderne.

Medarbejderrepræsentationen i LokalMED tager udgangspunkt i hovedorganisationerne og skal afspejle sektionens personalemæssige sammensætning. Valgperioden er 2 år. Medarbejderrepræsentanterne vælger en næstformand.

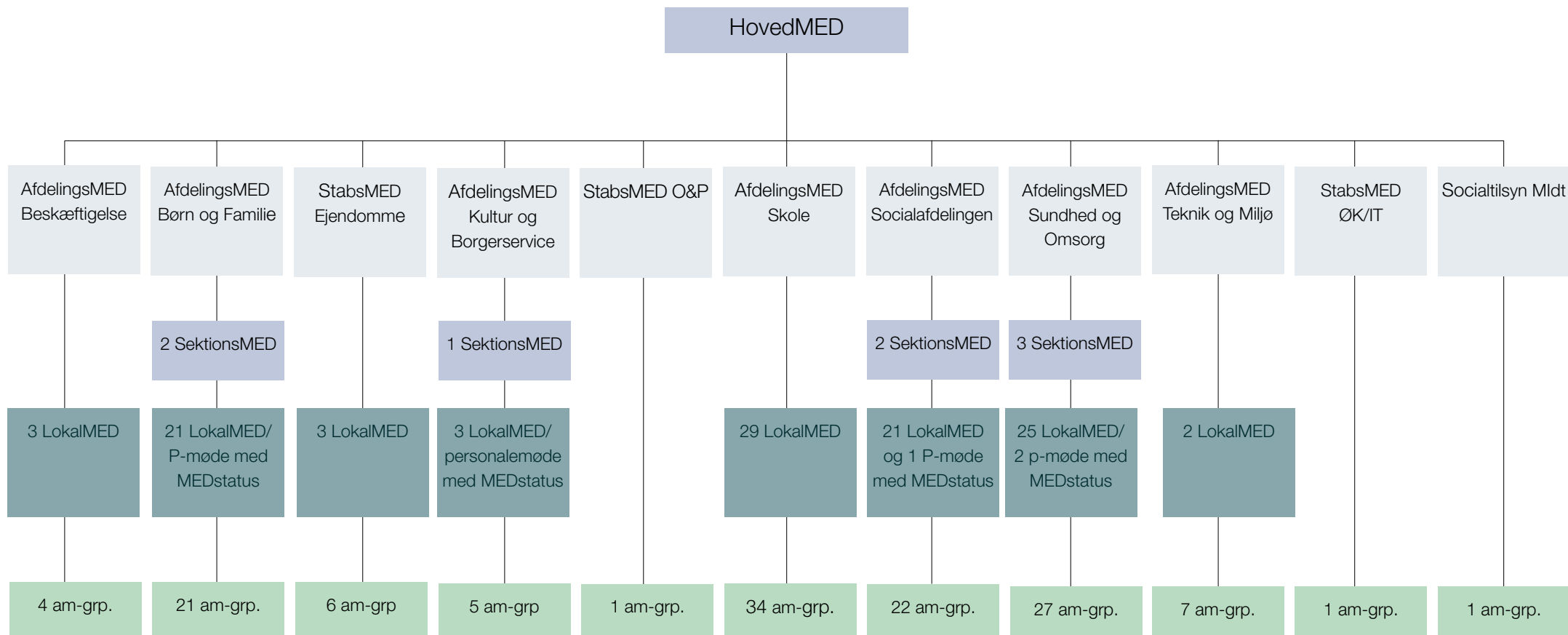
Derudover er arbejdsmiljøorganisationen repræsenteret med 1 arbejdsmiljørepræsentant. Hvis der er flere arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt arbejdspladsens arbejdsmiljørepræsentanter.

Der kan vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentant – såfremt der er flere end én arbejdsmiljørepræsentant – i LokalMED.



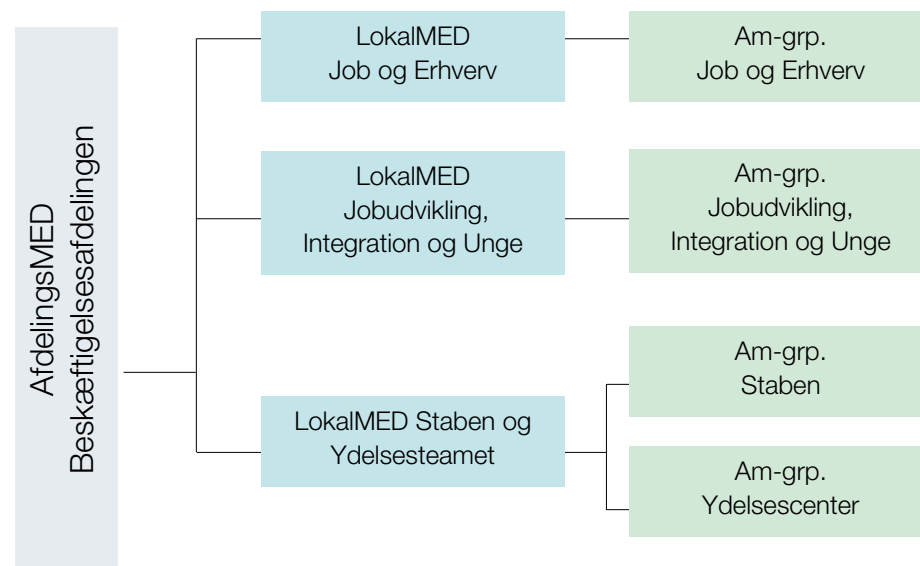
BILAG 5.

Diagram over MEDstrukturen HovedMED



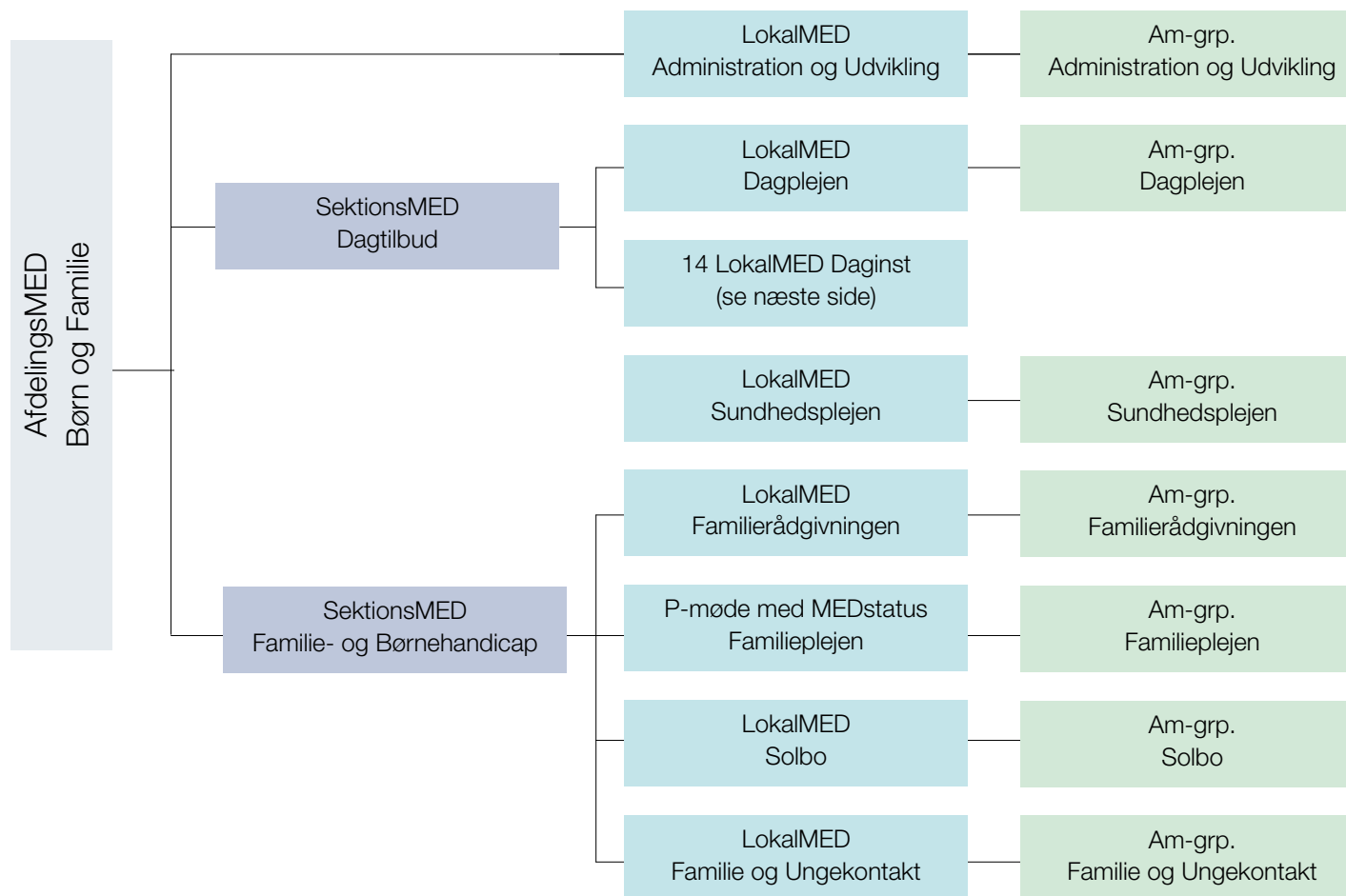
MEDSTRUKTUR

Beskæftigelsesafdelingen



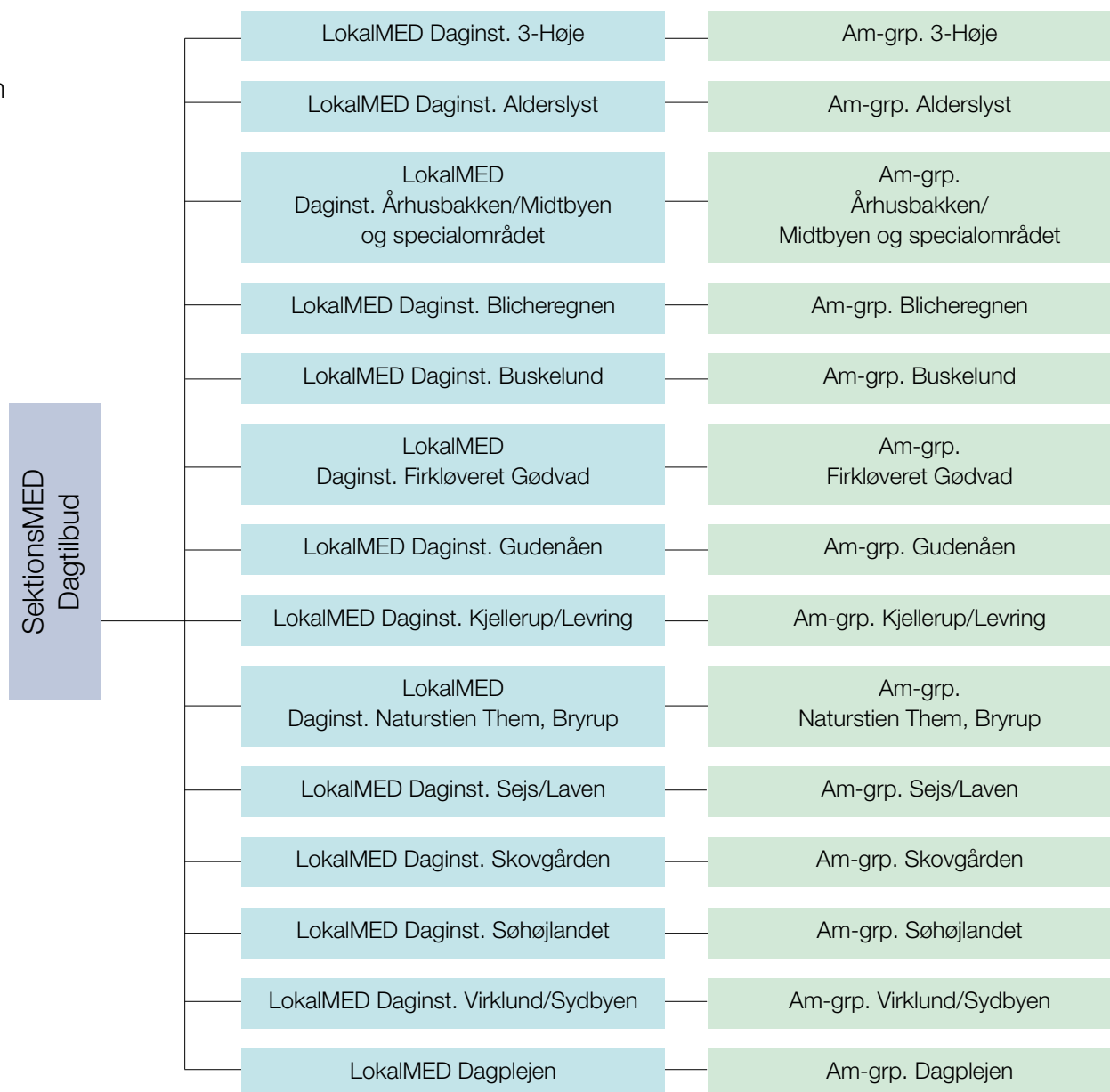
MEDSTRUKTUR

Børne- og Familieafdelingen



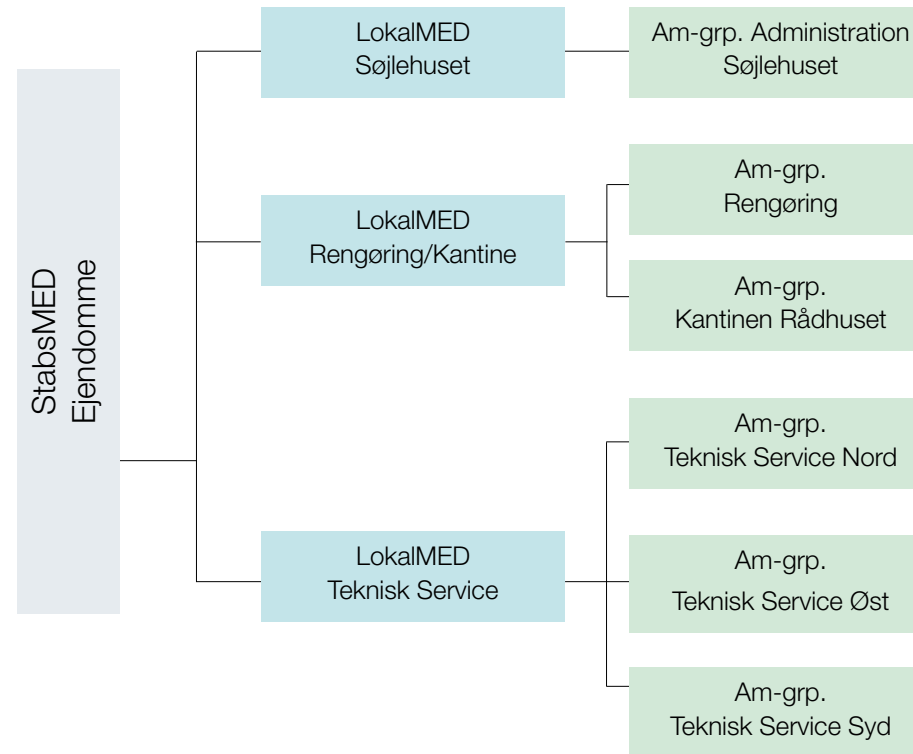
MEDSTRUKTUR

Børne- og Familieafdelingen
– SektionsMED Dagtilbud



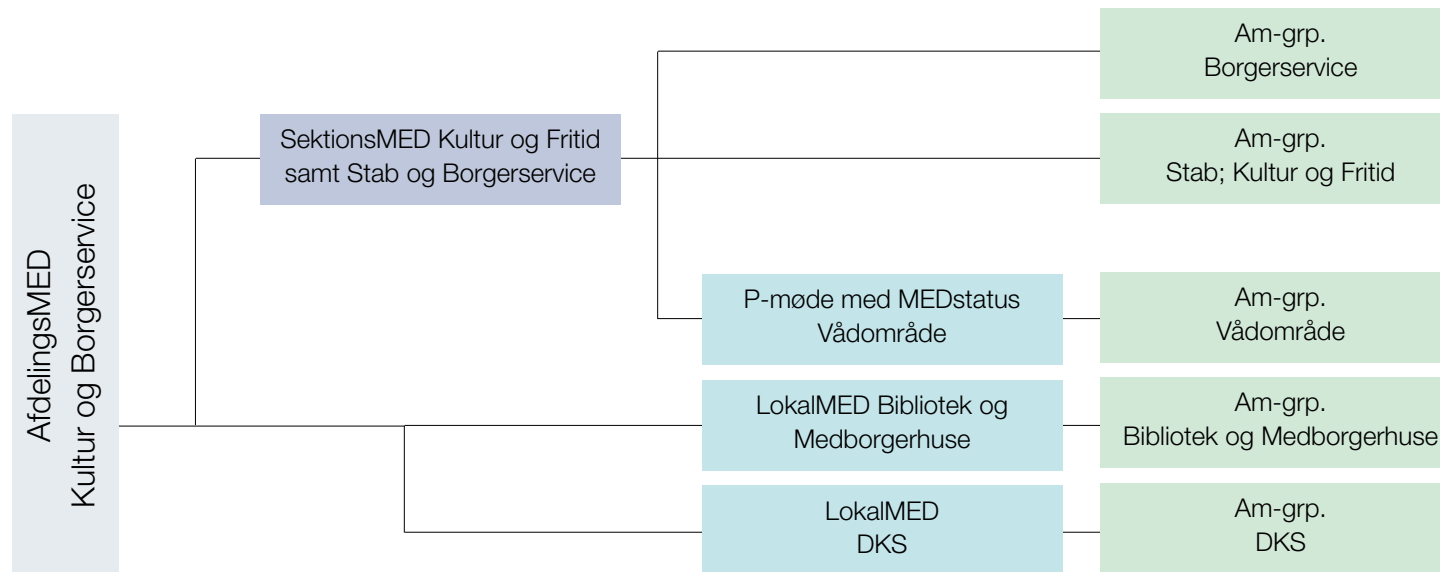
MEDSTRUKTUR

Ejendomme - StabsMED



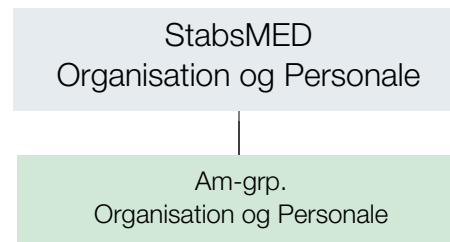
MEDSTRUKTUR

Kultur og Borgerservice – AfdelingsMED



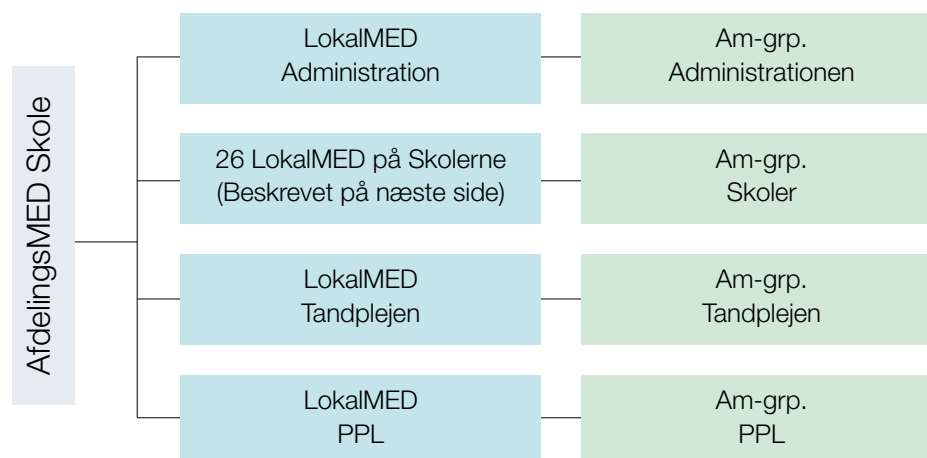
MEDSTRUKTUR

Organisation og Personale - StabsMED

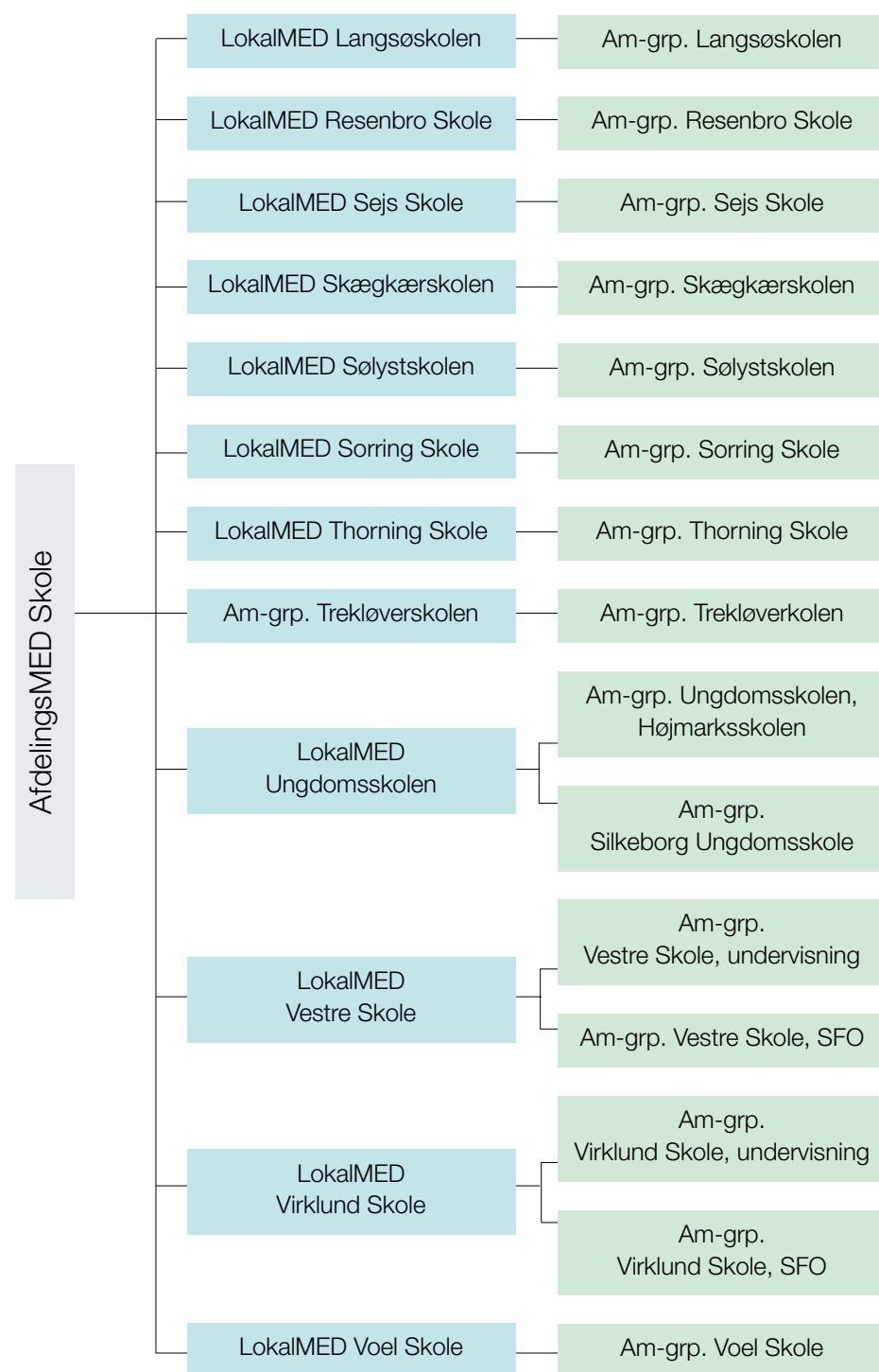
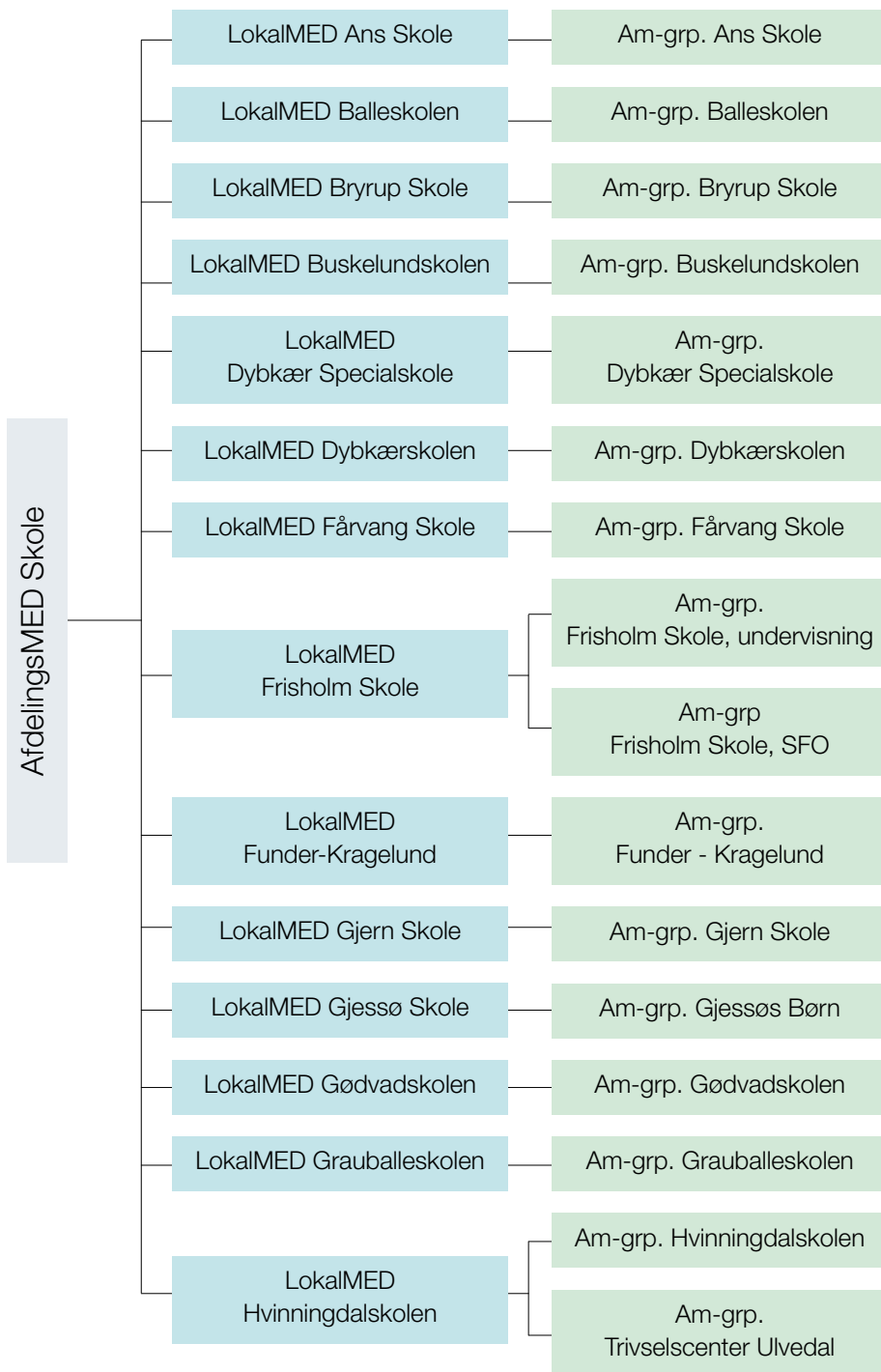


MEDSTRUKTUR

Skoleafdelingen - AfdelingsMED

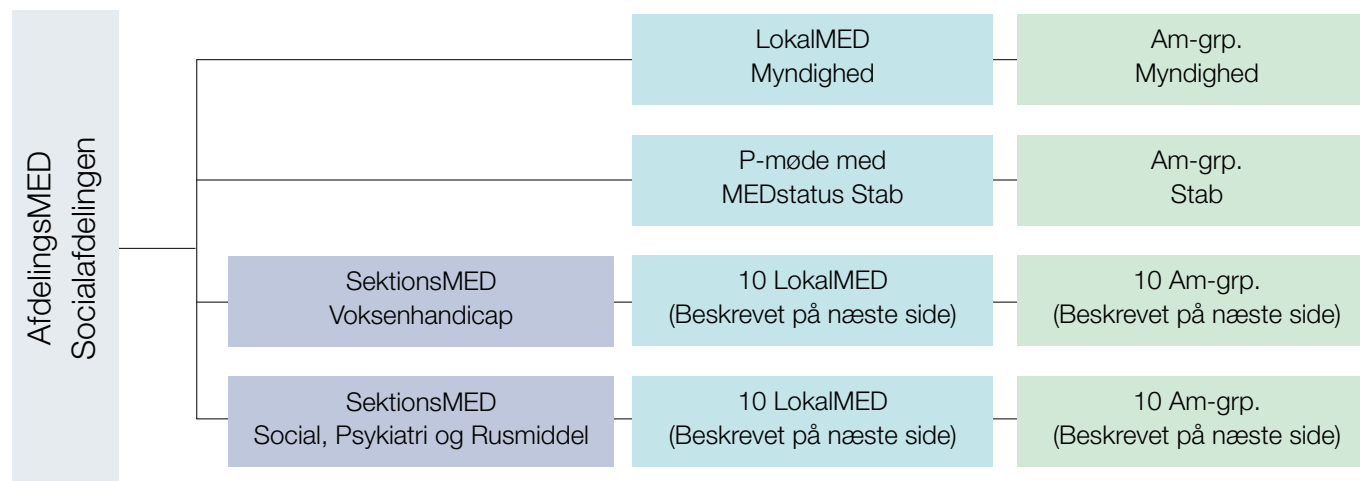


MEDstruktur Skoleafdelingen – LokalMED Skoler



MEDSTRUKTUR

Socialafdelingen - AfdelingsMED



MEDSTRUKTUR

SektionsMED Voksenhandicap

SektionsMED Voksenhandicap	LokalMED Bakkehuset	Am-grp.
	LokalMED Arendalsvej 1+2 og 4+5	Am-grp.
	LokalMED Marienlund	Am-grp.
	LokalMED Alderslyst - Skovhuset og Solbakkevej (H-huset og Kernen)	Am-grp.
	LokalMED Solbakkevej – A-Huset, Grønt udehold, Den Blå Gård, Aktivitetstilbuddet Kernen	Am-grp.
	LokalMED Alderslyst – Parkhuset og Byhuset	Am-grp.
	LokalMED Klosterhaven og Multihuset	Am-grp.
	LokalMED Lysbro Uddannelsescenter og Lysbro Kunst	Am-grp.
	LokalMED Frydenslund §107 og §108	Am-grp.
	LokalMED Frydenslund Aktivitetstilbud og Café på vejen	Am-grp.

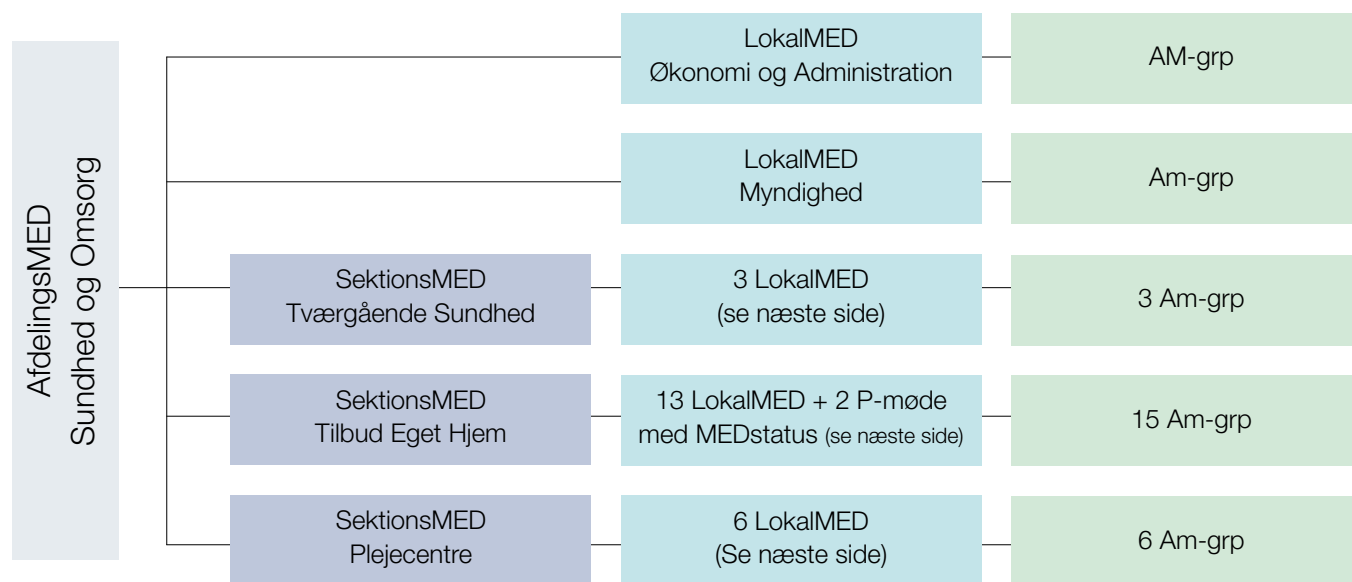
MEDSTRUKTUR

SektionsMED Social, Psykiatri og Rusmiddel

SektionsMED Social, psykiatri og Rusmiddel	LokalMED H.C. Brannersvej	Am-grp.
	LokalMED H.C. Brannersvej Autismetilbud, Bomholtshus – Autisme og Neurofaglig, Aktivitetshuset	Am-grp.
	LokalMED Team Midt, Klokbjerggården, Team Nordøst, Bredhøjvej, Gormsvej	Am-grp.
	LokalMED Vesterbo, Sandvejen, Nylandsvej, Bostøtte	Am-grp.
	LokalMED Rusmiddelcenter	Am-grp.
	LokalMED Birkeparken, Team Øst, Narvikvej, Amerikavej, Lupinvej	Am-grp.
	LokalMED PH Aktiv, Estrupsgade/Mødestedet, Oasen Them	Am-grp.
	LokalMED Akut Døgn, Fleksibel Bostøtte	Am-grp.
	LokalMED Team Borgergade, Forsorgstilbud, Team Langsø, Enghusene	Am-grp.
	LokalMED Bostedet Kjellerup, Team Nord, Fuglemosevænget, Værestedet Bakkevænget	Am-grp.

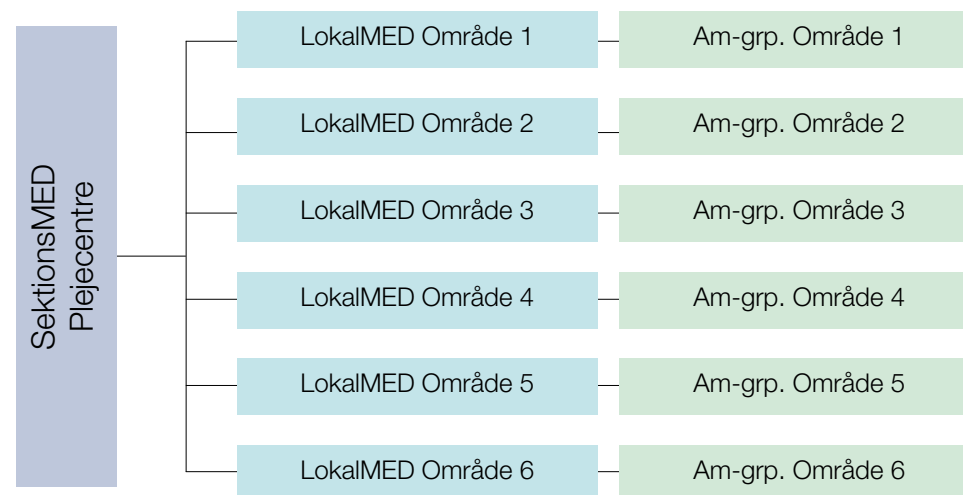
MEDSTRUKTUR

Sundhed og Omsorg - AfdelingsMED



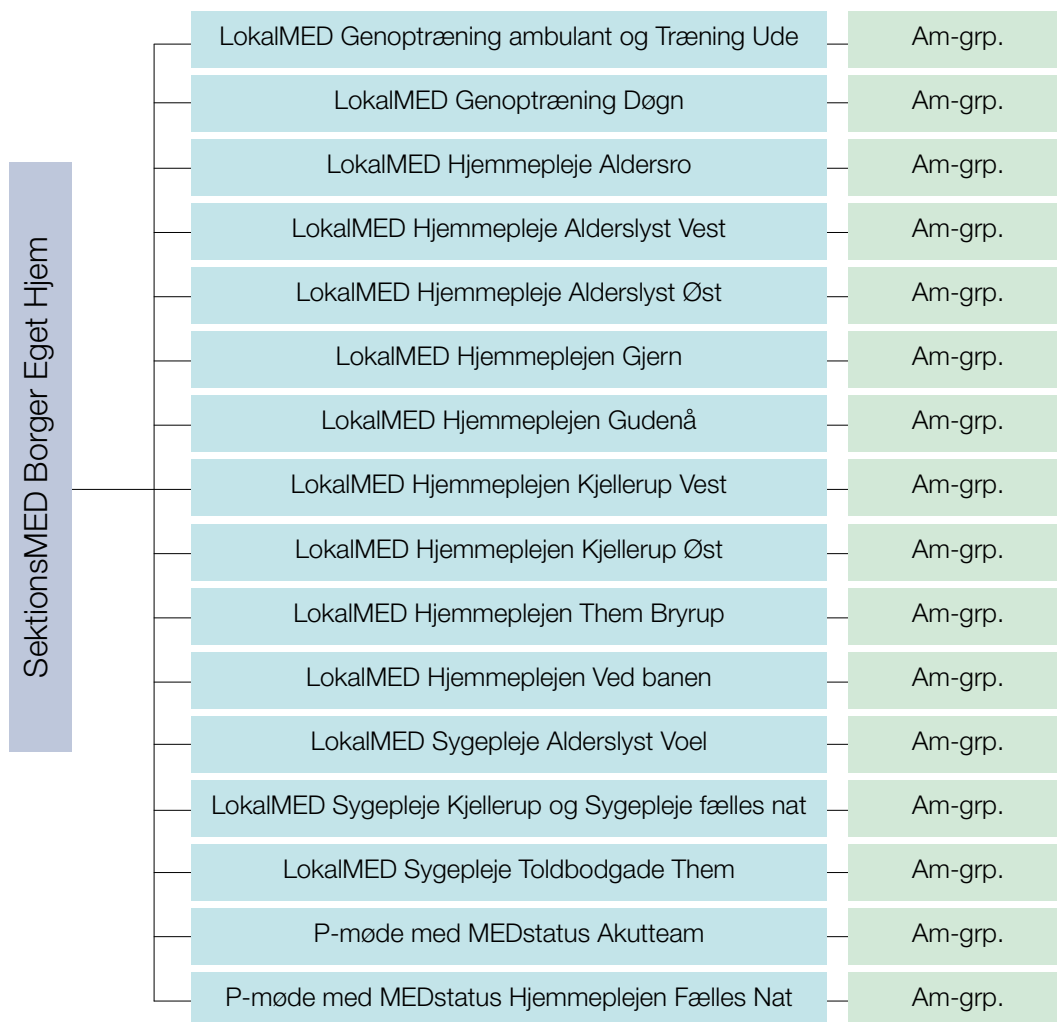
MEDSTRUKTUR

Sundhed og Omsorg
SektionsMED Plejecentre



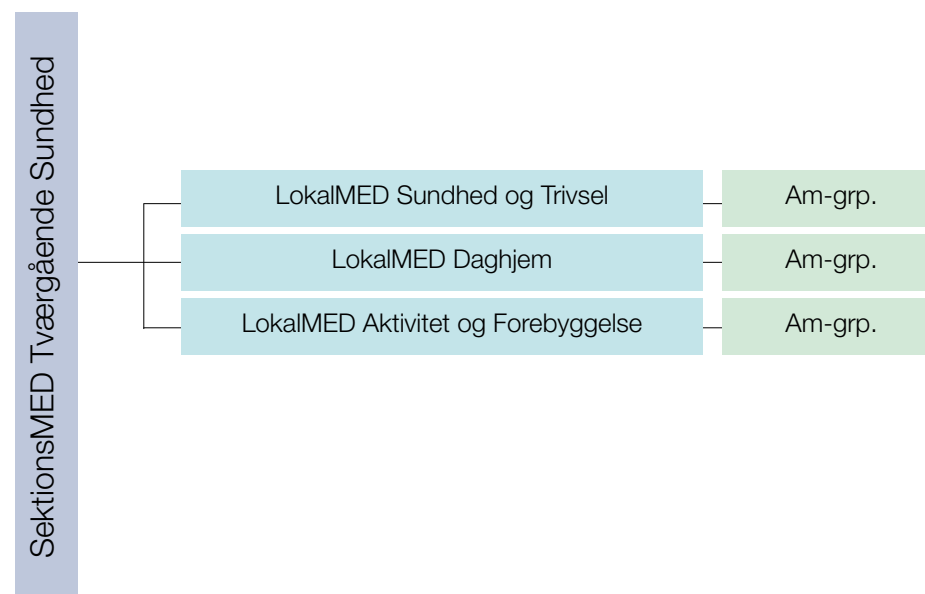
MEDSTRUKTUR

Sundhed og Omsorg
SektionsMED Borger i Eget Hjem



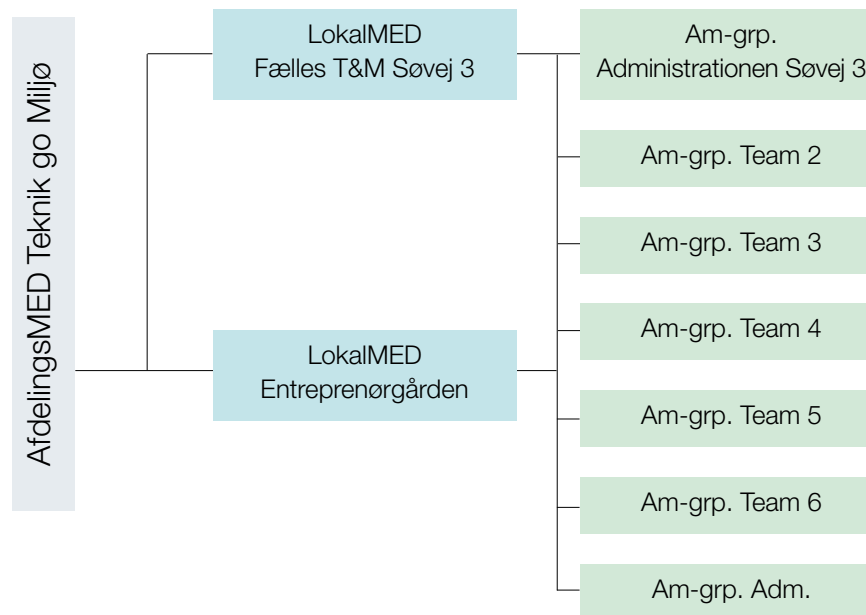
MEDSTRUKTUR

Sundhed og Omsorg
Tværgående Sundhed



MEDSTRUKTUR

Teknik og Miljøafdelingen - AfdelingsMED



MEDSTRUKTUR

Økonomi og IT - StabsMED

