

Hillerød Kommune

---

# MED-aftale

---

# Kapitel 1

## Form og struktur

### § 1. Generelt

#### stk. 1

MED-strukturen i Hillerød Kommune skal styrke medarbejdernes mulighed for reel medindflydelse og medbestemmelse, samt tilgodese kommunens behov for en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater og kvaliteter, der skabes. Strukturen er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

#### stk. 2

Den overordnede udvalgsstruktur i Hillerød Kommune er på 3 niveauer, hovedudvalget, fællesudvalgene og lokaludvalgene/personalemøder med MED-status.

MED-strukturen skal matche ledelseskompetencen, så forpersonen for et MED-udvalg har selvstændig ledelsesret, personalepolitisk ansvar og selvstændigt budgetansvar.

MED-strukturen afspejler således Hillerød Kommunes struktur, og sikrer derved medarbejderne en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

#### stk. 3

Strukturen i MED-organisationen i Hillerød Kommune er enstrengt på alle udvalgsniveauer, hvilket betyder, at samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet varetages i samme udvalg.

#### stk. 4

MED-systemet består af både ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for at forberede sig til udvalgsmøder. Det er en forudsætning for en effektiv, konstruktiv og kvalificeret MED-organisation, at forberedelse til udvalgsmøder

prioriteres og vægtes højt blandt repræsentanterne til udvalgene.

Medarbejderrepræsentationen i MED-strukturen baseres som udgangspunkt på valggrupperne A, B og C og afspejle medarbejdersammensætningen. For bedst muligt at afspejle medarbejdersammensætningen, skal medarbejderrepræsentanterne i lokal-, fælles- og hovedudvalg have mulighed for at komme i dialog med medarbejdergrupper, der ikke er direkte repræsenteret i udvalgene på det pågældende udvalgsniveau, eksempelvis ved kontaktudvalgsmøder.

I forbindelse med udarbejdelse af års- og mødeplan i det enkelte udvalg fastlægges det, hvordan medarbejderrepræsentanterne holder formøder, kontaktudvalgsmøder og/eller lignende forberedelsesmøder.

### § 2. Hovedudvalgets sammensætning

Der er nedsat et hovedudvalg for hele Hillerød Kommune. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Hillerød Kommune, og det består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i Hillerød Kommune.

#### stk. 1

Hovedudvalgets sammensætning skal til hver tid afspejle MED-systemets sammensætning.

Kommunaldirektøren er forperson for hovedudvalget og er den øverst ansvarlige for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet. Kommunaldirektøren udpeger de ledelsesrepræsentanter, der skal have sæde i udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne og vælges som hovedregel blandt de valgte tillidsrepræsentanter. Såfremt pladserne ikke kan udfyldes af tillidsrepræsentanter, udpeges medarbejderrepræsentanter blandt andre medarbejdere.

På ledersiden består hovedudvalget af følgende 5 medlemmer:

- Kommunaldirektøren
- Personalechefen (arbejds miljøchefen)
- 2 øvrige direktører
- 1 decentral mellemlider, som vælges blandt en anmeldt TR for ledere

På medarbejdersiden består hovedudvalget af:

- 8 medarbejderrepræsentanter
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter, valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i fællesudvalgene og Arbejds miljøudvalget Trollesminde.

Næstforpersonen i hovedudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

#### **stk. 2**

Hovedudvalget kan derudover aftale at indkalde forhandlingsorganet for en aftale om at ændre sammensætningen af repræsentanter i udvalget, når en af parterne fremsætter forslag om dette, og hvis personalemæssige, organisatoriske og/eller geografiske ændringer i øvrigt taler for dette.

Vurderingen af, om der skal ske en ændring af sammensætningen af repræsentanter i udvalget enten midlertidig eller varigt, foretages af parterne på dagsordensmøder.

#### **stk. 3**

Såfremt der er en personaleorganisation, som ikke er repræsenteret i hovedudvalget eller såfremt en medarbejdergruppe har en særlig interesse i et punkt, der skal drøftes på hovedudvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg.

Kontaktudvalget består som udgangspunkt dels af medarbejderrepræsentanter i hovedudvalget og dels af en repræsentant for hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i hovedudvalget.

Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget.

Såfremt medarbejderrepræsentanterne finder det relevant, kan suppleanter også inviteres til at deltage i kontaktudvalgsmøder.

### **§ 3. Hovedudvalgets opgaver**

Hovedudvalget fungerer som overordnet MED-udvalg for hele Hillerød Kommune og drøfter emner af generel betydning for medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø-, og teknologiforhold på tværs af kommunen.

#### **stk. 1**

Hovedudvalget forhandler og indgår generelle aftaler indenfor MED-organisationens ansvarsaftale jf. Rammeaftalen.

#### **stk. 2**

Hovedudvalgets opgaver fremgår af Rammeaftalens kapitel 2, § 9.

#### **stk. 3**

Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, og varetager

de overordnede strategiske opgaver på arbejdsmiljøområdet.

**stk. 4**

Øvrige opgaver aftales hvert år i forbindelse med den årlige lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse, evaluering af det foregående års arbejde og udarbejdelse af års – og mødeplan for det kommende år.

**stk. 5**

Det fremgår af procedureaftalen, hvordan hovedudvalget mødes med det politiske niveau.

**stk. 6**

Der afholdes 4 ordinære møder om året i hovedudvalget.

Udvalget kan derudover holde møder, når forperson og/eller næstforperson finder det nødvendigt, eller såfremt et flertal af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

**§ 4. Fællesudvalgets sammensætning**

Fællesudvalget skal skabe sammenhængskraft og koordinere opgaver mellem hovedudvalget og lokaludvalg/personalemøder med MED-status og mellem lokaludvalg/personalemøder med MED-status inden for det enkelte fællesudvalgs kompetenceområde.

**stk. 1**

*Procedure for sammensætning af fællesudvalget*

Det er hensigten med MED-aftalen, at det enkelte område gives stor grad af fleksibilitet i forbindelse med sammensætning af fællesudvalgene.

Fællesudvalgenes antal og sammensætning skal til hver tid afspejle lokalnivealets sammensætning. Fællesudvalgene skal være af en sådan størrelse og sammensætning, at arbejdet i udvalget får de bedste betingelser for at fungere effektivt i praksis.

Fællesudvalgene består af 3-7 medarbejderrepræsentanter, og minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Det endelige antal medarbejderrepræsentanter fastsættes efterfølgende igennem en drøftelse mellem parterne.

Sammensætningen af fællesudvalgene og hovedudvalg sker ved et udpegningsmøde.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om sammensætningen af fællesudvalget, skal parterne sende en skriftlig anmodning til et overliggende udvalg (hovedudvalget) om at bistå med sammensætningen. Den skriftlige anmodning skal indeholde en beskrivelse over forløbet.

---

**"Det er hensigten med MED-aftalen, at det enkelte område gives stor grad af fleksibilitet i forbindelse med sammensætning af fællesudvalgene."**

**stk. 2**

Afdelingschefen for området er forperson for fællesudvalget. Forpersonen udpeger yderligere ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke være lig med eller overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Forpersonen udpeger derudover en Arbejdsmiljøkoordinator for området som tilknyttes

fællesudvalget. På fællesudvalgsområder med selvejende arbejdspladser vælger arbejdsmiljølederne i de selvejende arbejdspladser en repræsentant iblandt sig til det pågældende fællesudvalg.

Bemærkning:

*Arbejdsmiljøkoordinatoren i fællesudvalget sikrer, at der er repræsentation fra de selvejende arbejdspladser som Hillerød Kommune har driftsoverenskomst med i de respektive fællesudvalg.*

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de lokale hovedorganisationer og vælges som hovedregel blandt de valgte tillidsrepræsentanter.

Det betyder i praksis, at:

- hvis det antal pladser, der er aftalt i udvalget til medarbejderrepræsentanter, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.
- Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i lokaludvalgene/personalemøder med MED-status.

Næstforpersonen i fællesudvalgene vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

**stk. 3**

Fællesudvalgene kan aftale at ansøge hovedudvalget om at øge antallet af repræsentanter i udvalget, hvis personalemæssige, organisatoriske og/eller geografiske forhold taler for dette.

Bemærkning:

*Det kan eksempelvis være relevant, hvis der inden for ét givent område skal være en omorganisering, der har stor betydning for én bestemt medarbejdergruppe, hvor det skønnes relevant, at udvalget udvides med et bestemt antal medlemmer.*

*Udvidelsen kan ske varigt eller midlertidigt.*

Hovedudvalget skal sende den bevilgede ansøgning til de lokale hovedorganisationer, som herefter udpeger medarbejderrepræsentanter til den ansøgte udvidelse.

**§ 5. Fællesudvalgets opgaver**

Fællesudvalgene skal behandle og drøfte emner som vedrører medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø-, og teknologiforhold.

**stk. 1**

Fællesudvalgets opgaver fremgår af Rammeaftalens bilag 3.

Fællesudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver, jf. de beslutninger hovedudvalget løbende træffer.

**stk. 2**

Fællesudvalget er afdelingens øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet og beskæftiger sig derfor med arbejdsmiljøspørgsmål, der ligger inden for udvalgets respektive område. Med udgangspunkt i hovedudvalgets beslutninger skal fællesudvalget planlægge, lede og koordinere samarbejde om sikkerhed og sundhed på fællesudvalgsniveau.

Fællesudvalget har inden for arbejdsmiljøområdet en række opgaver på strategisk og operationelt niveau.

Fællesudvalget har bl.a. følgende opgaver på det strategiske niveau:



- Gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder sikre, at der på lokaludvalgene inden for fællesudvalgets respektive område foretages de fornødne arbejdspladsvurderinger (APV). Fællesudvalget kan ligeledes forpligte lokaludvalgene til at inddrage konkrete temaer i APV'en.
- Fællesudvalget skal videndele om forhold, der kan have betydning for arbejdsmiljøarbejdet på lokaludvalgsniveau.
- Fællesudvalget skal koordinere kompetenceudvikling vedr. arbejdsmiljøarbejdet til repræsentanter i MED-systemet, både for eget lokale niveau og på tværs af niveauer med hovedudvalget.

På det operationelle niveau har fællesudvalget bl.a. følgende opgaver:

- Følge op på fællesudvalgets APV og trivselsundersøgelse i forhold til de brancher, det enkelte fællesudvalg repræsenterer.
- Rådgive lederne om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, og om hvordan

arbejdsmiljø integreres i afdelingens strategiske ledelse og daglige drift.

- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på den lokale arbejdsplads, samt sørge for at lokaludvalgene fører kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse.
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdsplads inden for fællesudvalgets område.
- Kontrollere at procedure for at anmelde, undersøge og analysere arbejdsulykker, forgiftninger, sundhedsskader og nær-ved-ulykker følges på fællesudvalgets område.

Fællesudvalget aftaler øvrige opgaver hvert år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse, evaluering af det foregående års arbejde og udarbejdelse af års- og mødeplan for det kommende år.

## § 6. Lokaludvalgets sammensætning

### stk. 1

I Hillerød Kommune skal den enkelte arbejdsplads nedsætte et lokaludvalg eller et personalemøde med MED-status, se nærmere § 8.

Ved beslutningen om, hvorvidt der på en arbejdsplads skal nedsættes et lokaludvalg, skal der inddrages momenter såsom arbejdspladsens størrelse og organisering, herunder antallet af medarbejdere.

### stk. 2

Procedure for og sammensætning af lokaludvalget fastsættes på den enkelte arbejdsplads. Det er hensigten med MED-aftalen, at den enkelte arbejdsplads gives stor grad af fleksibilitet i forbindelse med sammensætning af lokaludvalgene.

Lokaludvalgenes sammensætning skal til hver tid afspejle medarbejdersammensætningen på arbejdspladsen og tage hensyn til de lokale forhold og den særlige organisering, der kan være på den enkelte arbejdsplads. Lokaludvalgene skal være af en sådan størrelse og sammensætning, at arbejdet i udvalget får de bedste betingelser for at fungere effektivt i praksis.

Lokaludvalget består af minimum 3 medarbejderrepræsentanter og minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant. Det præcise antal af medlemmer fastsættes efter en drøftelse inden for området.

I vurderingen af sammensætningen af antallet af medlemmer i lokaludvalgene skal der tages højde for flere faktorer. Det kan bl.a. være arbejdspladsens ledelsesstruktur og organisering, størrelse og geografiske forhold, arbejdsmiljøforhold og særlige ansættelsesformer.

Det skal ligeledes tages i betragtning, at det skal være let for medarbejdere og medlemmer af lokaludvalgene at komme i kontakt med hinanden - det såkaldte nærhedsprincip. Det kan være særligt relevant for arbejdspladser med eksempelvis skifteholdsarbejde eller lignende.

Såfremt der ikke kan opnås enighed om sammensætningen af lokaludvalget, skal parterne sende en skriftlig anmodning til et overliggende udvalg (fælles - eller hovedudvalget) om at bistå med sammensætningen. Den skriftlige anmodning skal indeholde en beskrivelse over forløbet.

### stk. 3

Forperson for lokaludvalget er lederen med selvstændig ledelsesret og budgetansvaret inden for lokaludvalgets område. Forpersonen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter, herunder én arbejdsmiljøleder, hvis der er flere ledere med dette hverv.

Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke være lig med eller overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Lokaludvalgenes medarbejdersammensætning baseres som hovedregel på de valgte tillidsrepræsentanter.

Det betyder i praksis, at:

- hvis antallet af tillidsrepræsentanter overstiger antallet af pladser, skal tillidsrepræsentanterne vælge hvem af tillidsrepræsentanterne, de vil repræsenteres af i udvalget.
- hvis det antal pladser, der er aftalt i udvalget til medarbejderrepræsentanter, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

- Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne.

Næstforpersonen i lokaludvalgene vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

#### **stk. 4**

Lokaludvalgene kan på baggrund af indgivelse af en begrundet skriftlig ansøgning til et overliggende udvalg (fælles- eller hovedudvalg) søge om at dispensere for antallet af medlemmer i lokaludvalgene. Der kan være tale om en permanent eller midlertidig dispensation.

Behovet for en dispensation skal begrundes i personalemæssige, organisatoriske, fysiske og/eller geografiske ændringer. Der skal således være helt særlige udfordringer eller problemstillinger, som kræver en anden udvalgssammensætning for at kunne leve op til MED-aftalens målsætninger og indhold.

#### Bemærkning:

*Som eksempel på ovenstående kan nævnes situationer, hvor en enhed har helt særlige udfordringer i forbindelse med en ombygning, organisationsændring eller lignende, hvor en udvidelse af lokaludvalget anses for nødvendig i en tidsbegrænset periode.*

### **§ 7. Lokaludvalgets opgaver**

Lokaludvalgene skal behandle og drøfte emner, som vedrører medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø-, og teknologiforhold.

#### **stk. 1**

Det fremgår af Rammeaftalens bilag 3 hvilke opgaver Lokaludvalget/personalemøde med MED-status har.

#### **stk. 2**

Lokaludvalget/personalemøde med MED-status er øverste udvalg for arbejdsmiljøarbejdet på lokalniveauet i MED-strukturen, og beskæftiger sig derfor med arbejdsmiljøspørgsmål på den enkelte arbejdsplads.

Lokaludvalget/personalemøde med MED-status skal på det operationelle plan, med udgangspunkt i hovedudvalgets og fællesudvalgets overordnede beslutninger, planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøindsatsen på arbejdspladsen.

Lokaludvalgene/personalemøde med MED-status har bl.a. følgende operationelle opgaver vedr. arbejdsmiljøarbejdet:

- Gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne har den nødvendige og tilstrækkelige viden vejledes herom.
- Kontrollere kvaliteten af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i planlægning heraf. Herunder deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen (APV) på arbejdspladsen og opfølgningen herpå.
- Sikre tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på arbejdspladsen
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på arbejdspladsen
- Sikre at procedure for at anmelde, undersøge og analysere arbejdsulykker, forgiftninger, sundhedsskader og nær-ved-ulykker følges på arbejdspladsen

Lokaludvalget aftaler øvrige opgaver hvert år i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse,

evaluering af det foregående års arbejde og udarbejdelse af års- og mødeplan for det kommende år.

#### **stk. 4**

##### *MED-struktur for Dagtilbud Børn*

I Dagtilbud Børn oprettes der et lokaludvalg for hvert område.

For hvert dagtilbud vælges der en medarbejderrepræsentant som repræsentant for dagtilbuddet i områdets lokaludvalg.

Medarbejderrepræsentanterne baseres som hovedregel på de valgte tillidsrepræsentanter.

Såfremt pladserne ikke kan besættes med de valgte tillidsrepræsentanter, kan der vælges en medarbejderrepræsentant i blandt de øvrige medarbejdere i dagtilbuddet. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

#### **§ 8. Personalemøde med MED-status**

Der kan på mindre arbejdspladser etableres personalemøder med MED-status i stedet for et lokaludvalg. Personalemøde med MED-status er således sidestillet med et lokaludvalg.

Alle medarbejdere på arbejdspladsen er medlemmer af personalemøder med MED-status.

Lederen er forperson, og er der i forvejen en tillidsrepræsentant eller en valgt medarbejderrepræsentant, der er valgt til et af de øvrige MED-udvalg, er denne næstforperson. Er dette ikke tilfældet kan medarbejderne vælge en næstforperson.

Arbejdspladsens arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant skal være til stede på personalemøder med MED-status.

Forpersonen meddeler fællesudvalget for det respektive område, hvilken model der lokalt er aftalt, og sørger for at det bliver registreret i kommunens registreringsystem.

#### **§ 9. TRIO-samarbejde**

##### **stk. 1**

Der kan på den enkelte arbejdsplads etableres et TRIO-samarbejde bestående af en daglig leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

##### *Bemærkning:*

*Selvom TRIO består af tre funktioner, kan der godt deltage flere end tre personer – fx kan forskellige faggrupper tillidsrepræsentanter alle deltage i TRIO-samarbejdet. Og nogle gange er tillids- og arbejdsmiljørepræsentanten samme person.*

##### **stk. 2**

TRIO's opgave er at sikre, at medarbejderne bliver medinddraget og får medindflydelse og medbestemmelse i forbindelse med hverdagens opgaveløsning og trivsel på den enkelte arbejdsplads.

##### *Bemærkning:*

*TRIO er ikke et formelt forum, og det kan ikke erstatte samarbejdsudvalg, lokaludvalg/personalemøde med MED-status eller arbejdsmiljøgruppe/organisation.*

TRIO kan mødes systematisk, men ofte uformelt, og drøfte spørgsmål, der har betydning for hverdagens opgaveløsning og trivsel. Det kan give fremdrift og kvalitet i den daglige opgaveløsning og godt arbejdsmiljø på arbejdspladsen.

---

"TRIO kan bruges som et uformelt sparringsforum, hvor medlemmerne kan vende aktuelle spørgsmål om hverdagens opgaveløsning og dele, hvad der rører sig på arbejdspladsen."

TRIO kan bruges som et uformelt sparringsforum, hvor medlemmerne kan vende aktuelle spørgsmål om hverdagens opgaveløsning og dele, hvad der rører sig på arbejdspladsen. Det kan give flere perspektiver på vigtige spørgsmål. TRIO fungerer efter et nærhedsprincip, hvor TRIO'ens medlemmer og arbejdspladsens øvrige medarbejdere oftest har en dagligdag sammen.

Opgaverne for TRIO er:

- Forhold omkring organisering og tilrettelæggelse af arbejdet
- Arbejde med trivsel og udvikling i afdelingen
- Arbejdsmiljø, herunder APV
- Samarbejde med lokaludvalgene/personalemøde med MED-status
- Binde arbejdet i lokaludvalgene/personalemøde med MED-status sammen med arbejdspladsens øvrige arbejde med medbestemmelse og medindflydelse

### stk. 3

Roller, ansvar og opgaver i en TRIO fordeler sig således:

Lederens hovedopgave:

- Faglig og strategisk ledelse
- Personaleledelse og ansvar, herunder arbejdsmiljø og trivsel
- Administrativ ledelse, herunder økonomi
- Interessentledelse
- Indgår i ledelsesteamet på arbejdspladsen

Arbejdsmiljørepræsentant (AMR):

- AMR har afsæt i arbejdsmiljølovgivningen og er ambassadør for arbejdsmiljøet
- Arbejdsmiljø – fysisk og psykisk

Tillidsrepræsentant (TR):

- Har afsæt i overenskomsterne og skal fremme rolige og gode arbejdsforhold
- Løn og arbejdsvilkår
- Arbejdsmiljø/trivsel/sygefravær

## § 10. Arbejdsmiljøgrupper

### stk. 1

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Hillerød Kommune sker i henhold til arbejdsmiljølovens bestemmelser i kapitel 2 om samarbejde om sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen.

Nærværende aftale skal understøtte og højne arbejdsmiljøarbejdet i Hillerød Kommune, dels ved at indføre systematik i arbejdsmiljøarbejdet og dels ved at understøtte nærhedsprincippet.

Der nedsættes på denne baggrund arbejdsmiljøgrupper under hvert lokaludvalg/personalemøde med MED-status, med dertilhørende valg af arbejdsmiljørepræsentanter i MED-systemet.



Der er tilsvarende på hoved- og fællesudvalgsniveau oprettet en arbejdsmiljøkoordinator funktion.

Hillerød Kommune har et enstrengt struktur, hvorfor hovedudvalget fungerer som det øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet. Det daglige arbejdsmiljøarbejde er fortsat arbejdsmiljølederen og arbejdsmiljørepræsentantens ansvar.

#### **stk. 2**

Der skal oprettes arbejdsmiljøgrupper på hver arbejdsplads.

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljølederen udpeges af ledelsen, og arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt medarbejderne.

#### **stk. 3**

Arbejdsmiljøgrupperne refererer til et lokaludvalg/ personalemøde med MED-status.

Hvis der er flere arbejdsmiljørepræsentanter inden for ét område, end der er pladser til i lokaludvalget, vælger

arbejdsmiljørepræsentanterne i arbejdsmiljøgrupperne, hvem de vil lade sig repræsentere af i det lokaludvalg, arbejdsmiljøgrupperne hører til.

Såfremt der tilsvarende er udpeget flere arbejdsmiljøledere på arbejdspladsen, udpeger forpersonen for lokaludvalget den arbejdsmiljøleder, der skal være ledelsens repræsentant i lokaludvalget.

#### **stk. 4**

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver fremgår af den til enhver tid gældende arbejdsmiljølovgivning, strategi for Hillerød Kommunes arbejdsmiljøarbejde og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Arbejdsmiljøgrupperne skal dermed varetage de lokale sikkerheds- og sundhedsopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

#### **stk. 5**

*Arbejdsmiljøudvalg Trollesminde*

Arbejdsmiljøudvalg Trollesminde har til formål at samordne og koordinere arbejdsmiljøarbejdet for de

arbejdspladser, der har fysisk lokation på Trollesminde Allé 27.

Udvalget kan behandle emner, som berører arbejdsmiljøet for medarbejdere, som har arbejdsplads på Trollesmindeallé 27.

Udvalget refererer direkte til hovedudvalget.

Arbejdsmiljøudvalg Trollesminde består af 5 arbejdsmiljørepræsentanter og 1 arbejdsmiljøleder, som er forperson i udvalget. Næstforpersonen vælges af og blandt én af de 5 arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt de valgte arbejdsmiljørepræsentanter, og der skal vælges én inden for hvert direktørområde.

Der holdes 4 ordinære møder årligt i udvalget. Der kan derudover holdes møder, når forpersonen og/eller næstforpersonen finder det nødvendigt.

Inden de ordinære møder afholdes der formøde inden for hvert direktørområde.

# Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

Der henvises til bestemmelserne i kapitel 2 om Medindflydelse og medbestemmelse i Rammeaftalen.

# Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

Der henvises til bestemmelserne i kapitel 3 om tillidsrepræsentanter i Rammeaftalen.

# Kapitel 4.

# De centrale parter

Der henvises til bestemmelserne i kapitel 4 om de centrale parter i Rammeaftalen.

# Kapitel 5. Ikrafttræden

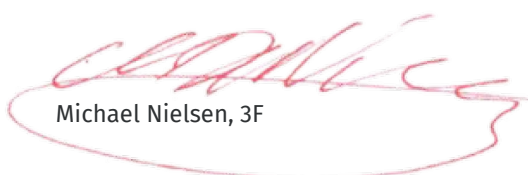
Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2025, forinden afholdes udpegning til fælles- og hovedudvalg.


Medlemmer af forhandlingsorganet:

  
Erik Nygreen, Kommunaldirektør

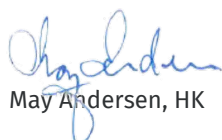
  
Christina Lyk Mogensén, Djøf og DM

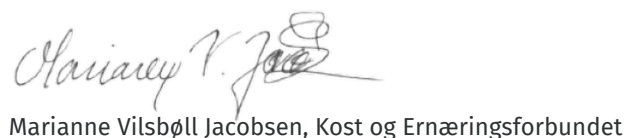
  
Ulrik Spanager, Personalechef

  
Michael Nielsen, 3F

  
Carlos Bruselius, BUPL

  
Nanna Margrethe Kjær, DSR

  
May Andersen, HK

  
Marianne Vilsbøll Jacobsen, Kost og Ernæringsforbundet

  
Dorthe Lindquist Thomsen, Teknisk Landsforbund

  
Karen Gundersen, FOA

  
Nanna Valet Randrup, SL

  
Zacharias Jensen, Danmarks Lærerforening

Hillerød Kommune  
Trollesmindealle 27  
3400 Hillerød

[www.hillerod.dk](http://www.hillerod.dk)  
Telefon 7232 0000  
Fax: 7232 3213

Åbningstider  
Man-onsdag kl. 10-15  
Torsdag kl. 12-18  
Fredag kl. 10-13