

MED-aftale

– Vejen Kommune



Vejen
KOMMUNE

Lay out:	Vejen Kommune
Tekst:	Vejen Kommune
Foto:	Colourbox
Ordrenr.:	676-16
Tryk:	Vejen Kommune
Udgivet:	Oktober 2016
Rev.:	

Indholdsfortegnelse

§ 1. Område	3
§ 2. Formål	3
§ 3. Lokale aftalemuligheder.....	3
§ 4. Form og Struktur	4
§ 5. Kompetence	9
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse.....	9
§ 7. Information og drøftelse	10
§ 8. Retningslinjer	11
§ 9. Hovedudvalget	12
§ 10. Ikrafttræden	12
Underskrifter.....	13
Bilag 1. Arbejdsmiljøindsatsen	16
Bilag 2. MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper ansvar og opgaver	18
Bilag 3. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Vejen Kommunes MED – organisation	23
Bilag 4. Vejledende forretningsorden	24
Bilag 5. Uddannelse af MED-repræsentanter	25
Bilag 6. Vejen Kommunes MED-struktur	26
Bilag 7. Oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Vejen Kommune.....	27
Bilag 8 Oversigt over opgavefordeling uden Område MED-udvalget.....	27
Bilag 9 Oversigt over opgavefordeling- Med etableret Område-MED på Dagtilbud & Skole, samt Social & Ældre	32

§ 1. Område

Denne MED-aftale er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse af 1. april 2013 og i henhold til arbejdsmiljølovens regler.

MED-aftalen omfatter alle ansatte ved Vejen Kommune, herunder også ansatte ved de selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Vejen Kommune, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i kommunen gælder for de pågældende selvejende institutioner, eller såfremt dette på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis.

§ 2. Formål

Stk. 1.

Denne aftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Vejen Kommune.

Stk. 2.

Aftalen 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.

Det betyder, at Vejen Kommune med aftalen vil arbejde for:

- Fortsat at udvikle og forbedre dialogen og samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Vejen Kommune
- At styrke og understøtte sammenhængen mellem medindflydelse og medbestemmelse, personalepolitik, ledelsespolitik, arbejdsmiljøet og sundhedsarbejdet

- At styrke arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet ved at arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet integreres i samarbejdsorganisationens arbejde

- At sikre alle medarbejders ret til medindflydelse og medbestemmelse på de forhold, der er fastsat i MED-rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

- At sikre kompetenceudvikling for alle medarbejdere

- At sikre at alle medlemmer af MED-organisationen har den fornødne uddannelse til udførelse af MED-arbejdet (Bilag 5).

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Stk. 1.

Den lokale aftale for Vejen Kommune udfylder den gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 2.

Med det formål at styrke og effektivisere funktionsvaretagelsen af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i Vejen Kommune og dermed en målrettet arbejdsmiljøindsats, omfatter den lokale MED-aftale et sammenhængende og enstrenget MED-system.

Beskrivelse af

- Styrkelse og effektivisering af funktionsvaretagelsen
- Aktiviteter og metoder for at opnå det tilsigtede
- Procedure for gennemførelse og opfølgning

fremgår af bilag 1.

Stk. 3.

Den lokale aftale kan opsiges skriftlig til bortfald med 9 måneders varsel.

3.1.

Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. En lokalaftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

3.2.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse, uden at dette følger af ændringer i kommunens organisation og /eller ledelsesstruktur eller
- når Hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Hovedudvalget har dermed kompetence til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i øvrige tilfælde, og Hovedudvalget kan dermed også ændre den lokale aftales ordlyd som følge heraf.

3.3.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af ni-måneders fristen, kan

parterne aftale, at denne aftale løber videre så længe forhandlingerne om en ny aftale er i gang.

Hvis der ikke kan opnås enighed bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 4.

Aftalen evalueres hvert andet år, hvis én af aftalens parter ønsker det, ellers hvert fjerde år efter ikrafttræden.

§ 4. Form og Struktur

Stk. 1.

For at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse, samt tilgodese Vejen Kommunes behov, etableres der et effektivt, sammenhængende og enstrengt system for medindflydelse og medbestemmelse, der samtidig skal sikre, at sundheds- og arbejdsmiljøarbejdet er forsvarligt tilrettelagt i kommunen, jævnfør arbejdsmiljøloven – illustration bilag 6 og 7.

Stk. 2.

MED-systemet består af:

1. Hovedudvalget
2. Område MED-udvalg på aftalte områder
3. Lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status på de enkelte enheder med drifts- og udviklingsaftaler

2.1.

Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Sammensætningen af udvalgene skal tage udgangspunkt i hovedorganisationerne og afspejle antal personalegrupper og antal medarbejdere. Så vidt muligt bør alle overenskomstgrupper være repræsenteret i MED-udvalget.

Valgperioden til MED-udvalg er på fire år, og der vælges/udpeges i november de år, hvor der er kommunalvalg, med virkning fra 1. januar året efter. Dog gælder valget fra 1. januar 2017 til og med udgangen 2021.

For arbejdsmiljørepræsentanter gælder valget fra 1. januar 2017 til og med 2019. Herefter er der valg hvert andet år.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter sidder i MED-udvalget i deres egenskab af tillidsvalgt. Hvis de ophører med tillidserhvervet, skal der i tillidsrepræsentanternes tilfælde udpeges en ny tillidsrepræsentant og i arbejdsmiljørepræsentanternes tilfælde vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant – se bilag 3.

4.1. Hovedudvalget

Der nedsættes et Hovedudvalg for hele kommunen. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelse af arbejdsmiljø- og sundhedsområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Hovedudvalgets ansvarsområde

Hovedudvalgets opgaver og ansvarsområde fremgår af § 9 og bilag 2 samt Med-rammeaftalens bilag 2, med tilhørende forpligtelser jf. §§ 5-7 i MED-rammeaftalen.

Stk. 1.

Sammensætning

Fra ledelsessiden består Hovedudvalget

af direktionens medlemmer, lederen af HR, en afdelingschef samt to institutionsledere, udpeget af direktionen.

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentanterne vælges/udpeges af organisationerne efter følgende fordeling:

LO	5
FTF	4
AC	1
AMR	3

Medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Tillidsrepræsentanterne udpeges blandt tillidsrepræsentanterne i kommunen af organisationerne.

Vejlen Kommune anmoder hovedorganisationerne om at tage initiativ til udpegning til Hovedudvalget umiddelbart efter MED-aftalens ikrafttræden.

Herefter anmoder Vejlen Kommune hovedorganisationerne om at tage initiativ til udpegning til Hovedudvalget hvert fjerde år. Udpegningen sker senest i november i de år der afholdes kommunalvalg, med start i Hovedudvalget det efterfølgende år pr 1.1.

Der udpeges/vælges personlige suppleanter for tillidsrepræsentanterne. Såfremt en tillidsrepræsentant udtræder permanent af Hovedudvalget sker der ny udpegning fra organisationernes side.

Herudover vælges tre arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i Vejlen Kommune jf. bilag 3.

Stk. 3.

Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget.

Næstformanden for Hovedudvalget vælges blandt de udpegede tillidsrepræsentanter.

Sekretariatsbetjeningen i Hovedudvalget består af en HR-konsulent samt arbejdsmiljøkoordinatoren.

Stk. 4. Forretningsorden

Hovedudvalget fastsætter og evaluerer selv sin forretningsorden min. hvert fjerde år.

Møde afholdes som minimum fem gange om året, eller når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

4.2 Område MED-udvalg

Der etableres Område MED-udvalg på følgende områder:

- Dagtilbud og Skole
- Social og Ældre

Område MED-udvalgets ansvarsområde

Her drøftes forhold som berører alle eller flere enheder indenfor området.

Eksempelvis:

- Organisationsændringer som berører alle eller flere enheder
- Budget, herunder høring i forbindelse med rammebesparelse som berører alle enheder.
- Dialog om udviklingstiltag, der berører alle eller flere enheder.

Område MED-udvalgets opgaver og ansvarsområde fremgår af bilag 2 samt MED-rammeaftalens bilag 3 med tilhørende forpligtelser jf. §§ 5-7 i MED-rammeaftalen.

Stk. 1. Sammensætning

Sammensætningen på ledersiden: Otte ledere inklusiv afdelingschefen. Ledelsesrepræsentanterne udpeges af afdelingschefen. Udpegningen skal dække enheder repræsentativt og som minimum udpeges en arbejdsleder fra en arbejdsmiljøgruppe.

Stk. 2. Sammensætning af Område MED- udvalgene på medarbejdersiden:

Dagtilbud og Skole:

LO 3
FTF 5
AC 1
AMR 2

Social og Ældre:

LO 5
FTF 3
AC 1
AMR 2

Vejen Kommune anmoder hovedorganisationerne om at tage initiativ til udpegning til Område MED-udvalget umiddelbart efter MED-aftalens ikrafttræden. Herefter anmoder Vejen Kommune hovedorganisationerne om at tage initiativ til udpegning til Område MED-udvalget hvert fjerde år. Udpegningen sker senest i november i de år der afholdes kommunalvalg, med start i Område MED-udvalget det efterfølgende år pr 1. januar. Dog gælder valget fra 1. januar 2017 til og med udgangen 2021. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder valget fra 1. januar 2017 til og med 2019. Herefter er der valg hvert andet år.

Udpegningen sker blandt tillidsrepræsentanterne i de lokale MED-udvalg/Personalemøder med MED-status under Område MED-udvalget.

Der udpeges/vælges personlige suppleanter for tillidsrepræsentanterne. Såfremt en tillidsrepræsentant udtræder permanent af Område MED-udvalget sker der ny udpegning fra organisationerne.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges jf. bilag 3.

Stk. 3.

Afdelingschefen er formand for Område MED-udvalget.

Næstformanden for Område MED-udvalget vælges blandt de udpegede tillidsrepræsentanter.

Stk. 4

Forretningsorden

Område MED-udvalget fastsætter og evaluerer selv sin forretningsorden minimum hvert fjerde år.

Møde afholdes fire gange om året, eller når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

4.3 Lokale MED-udvalg

Der etableres et MED-udvalg på alle "enheder", hvor der er mere end 15 medarbejdere. "Enheder" forstås bredt, således at eksempelvis dagplejen, tandplejen, et børnecenter og driftsenheden Vej, Park og Genbrug området forstås som en enhed.

På enheder med mindre end ni medarbejdere erstatter formaliserede personalemøder det lokale MED-udvalg. Det vil sige, at personalemøderne får MED-status.

Hvis der er mellem 9 og 15 medarbejdere, kan den enkelte enhed selv vælge, hvilken af de to modeller, der ønskes.

Hvis der på den enkelte enhed ikke kan opnås enighed om etablering, sammensætning og/eller størrelse af et MED-udvalg, træffer Hovedudvalget afgørelse herom.

De lokale MED-udvalgs ansvarsområde

De lokale MED-udvalgs opgaver og ansvarsområder fremgår af bilag 3 og MED-rammeaftalen bilag 3 med tilhørende forpligtelser jf. §§ 5-7 i MED-rammeaftalen.

Stk. 1.

Sammensætning

Principper for sammensætning af lokale MED-udvalg er følgende:

- Udvalgene skal være af en sådan størrelse og en sådan sammensætning at arbejdet i praksis kan fungere.
- Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter. Hvis der er aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et MED-udvalg, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse tillidsrepræsentanter.
- Arbejdsmiljørepræsentanter skal være repræsenteret i MED-udvalget. Hvis der lokalt er aftalt færre pladser til arbejdsmiljørepræsentanter i et MED-udvalg, end der er arbejdsmiljørepræsentanter på

arbejdspladsen, aftaler arbejdsmiljørepræsentanterne indbyrdes, hvem der skal sidde i MED-udvalget.

De lokale MED-udvalg vælges for fire år ad gangen. Valget foretages i november i de år der afholdes kommunalvalg, med start det efterfølgende år pr 1. januar. Dog gælder valget fra 1. januar 2017 til og med udgangen 2021. For arbejdsmiljørepræsentanter gælder valget fra 1. januar 2017 til og med 2019. Herefter er der valg hvert andet år.

Stk. 2.

Institutionslederen er formand for MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne vælger næstformand.

Stk. 3.

Forretningsorden

Det lokale MED-udvalg fastsætter og evaluerer selv sin forretningsorden minimum hvert fjerde år.

Der holdes møder i de lokale MED-udvalg minimum fire gange årligt, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

4.4 Personalemøder med MED-status

Personalemøder med MED-status – ansvarsområde

Der er samme opgaver og ansvarsområder som for de lokale MED-udvalg. Disse fremgår af bilag 2 og MED-rammeaftalens bilag 3.

Stk. 1.

Sammensætning

Institutionslederen er formand.

Medarbejderrepræsentanterne vælger næstformand.

Valg af næstformand sker hvert fjerde år i november de år, hvor der er kommunalvalg, med virkning fra 1. januar året efter.

Stk. 2.

Forretningsorden

Forretningsorden fastsættes og evalueres minimum hvert fjerde år.

Møder holdes minimum fire gange årligt, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

4.5 Lokalt MED-udvalg for administrationen

Det lokale MED-udvalg for administrationen arbejder efter samme retningslinjer som de lokale MED-udvalg.

4.6 Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

- Arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøorganisationen i Vejen Kommune er en integreret del af Vejen Kommunes MED-organisation.
- Arbejdsmiljøorganisationen følger i strukturen Vejen Kommunes MED-organisation.
- På alle enheder i Vejen Kommune vælges der minimum en arbejdsmiljørepræsentant.
- I Hovedudvalget er der tre arbejdsmiljørepræsentanter.
- I Område MED-udvalget for Skole og Daginstitutioner og Område MED-udvalget for Social & Ældre er der i hvert Område MED-

udvalg to
arbejdsmiljørepræsentanter.

- I det lokale MED-udvalg for administrationen er der to arbejdsmiljørepræsentanter.
- På alle enheder i Vejen Kommune er der en arbejdsmiljøgruppe, som består af en arbejdsmiljørepræsentant og en leder.
- Arbejdsmiljøgruppen refererer til det lokale MED-udvalg.
- Der gennemføres valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøorganisationen hvert andet år i ulige år i november måned med virkning fra 1. januar året efter.

§ 5. Kompetence

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Ledelsen har pligt til at klargøre grænserne for egen kompetence, hvis der opstår tvivl om rækkevidden.

De elementer, der indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a. om der i ledelsesfunktionerne indgår:

- Selvstændig ledelsesret på det faglige område
- Personaleansvar
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

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.

Stk. 1.

Medindflydelse forstås overordnet set som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Ved medindflydelse er der mulighed for via drøftelser og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning, som lederen træffer. Udtalelser (referater) fra drøftelserne i MED-udvalget skal således indgå som en del af beslutningsgrundlaget i den konkrete sag.

Stk. 2.

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

Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelsen – inden for sin kompetence – indgår konkrete aftaler om spilleregler, der skal være gældende vedrørende tilrettelæggelsen af arbejds-,

samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Medbestemmelse er en bredere dialog mellem ledersiden og medarbejdersiden i medindflydelsessystemet om relevante spørgsmål, emner og problemstillinger. Målet med medbestemmelse vil altid være i størst mulig omfang at nå til enighed om beslutningen/stillingtagen, hvor der fra begge parter side udvises vilje til at indgå kompromiser. Begge parter er ansvarlige for beslutninger truffet i fællesskab og skal bakke disse beslutninger op.

Stk. 3.

Med orientering menes en gensidig orientering mellem ledelsessiden og medarbejdersiden. Orientering kan således ske både fra ledelse til medarbejdere og omvendt. Orientering betyder at give en saglig og uddybende forklaring på beslutningen/stillingtagen, emner og problemstillinger samt baggrunden herfor.

§ 7. Information og drøftelse

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 de bedste muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller byrådets beslutninger.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og

trufne beslutninger i det politiske system.

Ledere og medarbejder skal informere hinanden om forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

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 kommunens eller enhedernes aktiviteter og økonomiske situation

b) informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i enheden samt 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.

Før der træffes politiske beslutninger som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, skal der være en forhandling i MED-udvalget.

Stk. 6.

Hvis den personalegruppe, som de betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene angår, ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Krav om dette skal ske, når medarbejdersiden får kendskab til, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Den gensidige informationspligt skal udøves således, at informationen under hensyn til enhedens størrelse og karakter synes optimal for begge parter. MED-Hovedudvalget kan af egen drift eller på baggrund af henvendelse fra én af parterne på en enhed beslutte, at der redegøres for, hvorledes informationen og drøftelsen finder sted.

Stk. 9.

Dagsordener og referater for det enkelte MED-udvalg udarbejdes skriftligt i et samarbejde mellem formand og næstformand. Dagsordener og referater skal være tilgængelige på Vejen Kommunes intranet.

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1.

Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters 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 Byrådet/Økonomiudvalget, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

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 ligestillingspolitik, kompetenceudvikling mv.

Stk. 4.

Hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen skriftligt redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 5.

Alle 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 MED-rammeaftalens bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 8.

De lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status kan - indenfor rammerne af ledelsens kompetencer samt Hovedudvalgets overordnede retningslinjer - udarbejde egne retningslinjer – se bilag 4.

§ 9. Hovedudvalget

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:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Vejen Kommune,
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg med videre,
- at fortolke aftalte retningslinjer,
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i MED-rammeaftale.

Stk. 3.

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle rammeaftaler. Opgaverne fremgår af MED-rammeaftalens bilag 2.

Stk. 4.

Hovedudvalget mødes mindst en gang om året med kommunens

økonomiudvalg med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til 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 kapitel 2.

Stk. 8.

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

§ 10. Ikrafttræden

Aftalen træder i kraft pr. 1. januar 2017.

Underskrifter

Medarbejderrepræsentanter

Fra LO:


Ulla Fogh (3F)



Michael Madsen (SL)



Anette Kastbjerg (HK)



Susanne Johannsen (FOA)

Fra FTF:



Birthe E. Cramon (DLF)



Jytte Pharao-Bonde (DSR)



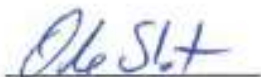
Lasse Porsgaard Birkelund (BUPL)

Fra Akademikerne:



Dennis Thagaard (FAOD)

Ledelse



Ole Slot
(Kommunaldirektør)



Sonja Miltersen
(Direktør)



Henrik B. Larsen
(Direktør)



Michael S. Maaløe
(Direktør)



Peter Hansen
(Afdelingschef)



Birgit Petersen
(Institutionsleder)

Bilag til Vejen Kommunes MED-aftale

Bilag 1.

Arbejdsmiljøindsatsen

Vejen Kommune ønsker fortsat at styrke og effektivisere arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet gennem en énstrengt MED-struktur, hvor arbejdsmiljøindsatsen varetages i sammenhæng med medindflydelse og medbestemmelse.

I MED-systemet varetages og koordineres spørgsmål om samarbejde, arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed så vidt muligt på den enkelte arbejdsplads.

Én af forudsætningerne for en sund og udviklende arbejdsplads er et sikkert og sundt arbejdsmiljø, og arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i alle aspekter af ledelse på den enkelte arbejdsplads.

Formålet med arbejdsmiljøindsatsen er:

- at skabe sunde, attraktive og udviklende arbejdsvilkår
- at reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær
- at fjerne risici, der kan føre til ulykker og nedslidning
- at der sker en løbende evaluering af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen
- at medarbejdere, der har pådraget sig helbredsskavanker, så vidt muligt fastholder en tilknytning til arbejdsmarkedet
- at inddrage arbejdsmiljøorganisationen ved nybyggeri, ombygning og renovering
- at arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige arbejdsplanlægning og tilrettelæggelse
- at arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring i arbejdets organisering.

For at opfylde målene og samtidig styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen er der følgende initiativer:

- Løbende tilpasning af arbejdsmiljøpolitikken.
- For at styrke nærhedsprincippet sker den årlige arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED-systemet.
- Udarbejdelse af en årlig statusrapport for arbejdsmiljøindsatsen.
- Udpegning af fokusområder for forbedring af arbejdsmiljøet.
- Løbende udarbejdelse af APV, dog mindst hvert tredje år, samt hvis der sker ændringer i arbejdet eller arbejdsmetoder og processer, som har betydning for arbejdsmiljøet.
- Årlig tematiseret møde eller lignende for arbejdsmiljøgrupperne.
- Særligt fokus på analyse af skader og nærvæd ulykker for at undgå gentagelsestilfælde.
- Løbende evaluering/tilpasning af retningslinjer for håndtering af vold, mobning, chikane og arbejdsbetinget stress.

- Løbende evaluering/tilpasning af aftale om krisehjælp i forbindelse med arbejdsrelaterede hændelser og trivselsproblemer.
- Systematisk opfølgning på trivsel og sygefravær, bl.a. ved at:
 - trivselsarbejdet organiseres i en kontinuerlig og målrettet proces, der tager afsæt i de aftalebestemte trivselsmålinger
 - evaluere/følge op på arbejdet med opfølgning af sygefravær
- At arbejdsmiljø- og sundhedsspørgsmål indarbejdes i årshjul for MED-udvalg/Personalemøder med MED-status

MED-udvalgenes/arbejdsmiljøgruppens ansvarsområder og opgaver, som følge af arbejdsmiljøindsatsen, fremgår af MED-aftalens bilag 2.

Bilag 2.

MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupperns ansvar og opgaver

Generelle opgaver:

Hovedudvalget:

Hovedudvalgets opgaver og ansvarsområder fremgår ud over nedenstående af § 9 i Vejen Kommunes MED-aftale samt af §§ 5-7 + bilag 2 i MED-rammeaftalen.

- I henhold til Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
 - Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger **
 - I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde *
 - Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler *
 - Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress*
 - Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg, MED-Områdeudvalg eller af MED-Hovedudvalget*
 - Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer**
- I henhold til Rammeaftale om socialt kapitel
 - 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*
- I henhold til Aftale om kompetenceudvikling
 - Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen **
- I henhold til Protokollat om bidrag til AKUT-fonden
 - Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i MED-Hovedudvalget*
- Godkende oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper inden for de aftalte principper i MED-aftalen, og sikre løbende opdatering af MED-organisationens opbygning
- Sikre uddannelsen af MED-repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen

* Kan ikke fraviges ved lokalaftale

** Kan fraviges såfremt der er enighed i hovedudvalget

Hvis en af parterne i udvalget ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Område MED-udvalg:

Område MED-udvalgets opgaver og ansvarsområde fremgår af MED-aftalens bilag 2 samt MED-rammeaftalens bilag 3 med tilhørende forpligtelser jf. §§ 5-7 i MED-rammeaftalen.

- Koordinere opgaver som er relevante for området – på baggrund af bilag 3 i MED-rammeaftalen.
- Aftale retningslinjer for fremlæggelse af sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær.
- Information om sygefraværstatistik fremlægges en gang årligt.
- Budgetbehandling – Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt eventuelle konsekvenser for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde.

Lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status:

De lokale MED-udvalgs opgaver og ansvarsområder fremgår af MED-aftalens bilag 3 og MED-rammeaftalens bilag 3 med tilhørende forpligtelser jf. §§ 5-7 i MED-rammeaftalen.

- I henhold til Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne:
 - Aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen.
 - Aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen *)
 - Institutionslederen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg
 - På baggrund af Vejen Kommunes stresspolitik aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.
 - På baggrund af Vejen Kommunes politik for voldsomme hændelser aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder i 3. person i tilknytning til udførelsen af arbejdet.
- I henhold til Rammeaftale om Socialt kapital
 - Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejder drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse
- I henhold til Aftale om kompetenceudvikling,
 - drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen *)
 - drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling *)
 - drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres *)

) Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg aftale at fravige de med "" markerede punkter, såfremt der er enighed i udvalget herom.

Punkter, der ikke er markeret med "*", kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.

Yderligere opgaver i forhold til arbejdsmiljø:

Hovedudvalget:

Hovedudvalget har ansvaret for at fastlægge overordnede rammer og målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet i hele Vejen Kommune, herunder:

- Løbende tilpasning af den overordnede arbejdsmiljøpolitik.
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Udarbejde en overordnet arbejdsmiljøhandleplan for Vejen Kommune, herunder kortlægge generelle arbejdsmiljøudfordringer.
- Udarbejdelse af årlig statusrapport i forhold til de opstillede indsatsområder i arbejdsmiljøhandleplanen.
- Arbejde systematisk med forebyggelse og opfølgning på arbejdsskader, herunder årlig afrapportering om antallet af arbejdsulykker i Vejen Kommune.
- Sikre et højt informationsniveau i forhold til kommunens arbejdsmiljørepræsentanter.
- Udarbejde årlig kompetenceudviklingsplan for uddannelse på arbejdsmiljøområdet, herunder skal der hvert år udbydes, jævnfør Arbejdsmiljøloven, 1½ dags efteruddannelse på arbejdsmiljøområdet, som et tilbud til alle arbejdsmiljøgrupper.
- Løbende evaluering/tilpasning af aftale om krisehjælp i forbindelse med arbejdsrelaterede hændelser og trivselsproblemer.
- Behandle arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses af de lokale MED-udvalg, eller som er generelle for MED-organisationen.
- Rådgivning om sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.
- Holde sig orienteret om lovgivning og beskyttelse af ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.

Område MED-udvalg:

- Drøfte overordnede arbejdsmiljøemner, som er relevant for hele området. Herunder at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. vold, mobning og chikane.
- Arbejde systematisk med forebyggelse efter behov.
- Evaluere på eventuelle fælles indsatser indenfor området.

Lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status:

- Sørge for, at der er faste punkter på dagsordenen om arbejdsmiljø- og sundhedsspørgsmål.
- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed.
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Udarbejde en overordnet arbejdsmiljøhandleplan for MED-udvalget under hensyntagen til Hovedudvalgets overordnede arbejdsmiljøhandleplan.
- Drøftelse og opfølgning på resultatet af Vejen Kommunes trivselsundersøgelse (Hvert tredje år).
- Behandle arbejdsmiljøproblemer, som ikke kan løses af arbejdsmiljøgruppen.
- Holde sig orienteret om lovgivning og beskyttelse af ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.

Generelt om Arbejdsmiljøgruppens ansvar og opgaver:

Som udgangspunkt skal arbejdsmiljøforhold håndteres så tæt på den konkrete arbejdsplads som muligt.

- Arbejdsmiljøgrupperne er det centrale omdrejningspunkt for arbejdsmiljøarbejdet.
- Arbejdsmiljøgruppens arbejde er både udførende og kontrollerende.
- Arbejdsmiljøgruppen består af den stedlige leder og den valgte arbejdsmiljørepræsentant.
- Arbejdsmiljøgruppen refererer til det lokale MED-udvalg.

Arbejdsmiljøgruppens opgaver:

- Varetage det daglige praktiske arbejdsmiljøarbejde herunder at planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed.
- Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder at der som minimum gennemføres en årlig sikkerhedsrundring.
- Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Praktisk tovholder ved trivselsundersøgelser i samarbejde med Intern Service – HR.
- Gennemføre APV.
- Udarbejde brugsanvisninger og instruktioner.
- Løfte væsentlige arbejdsmiljøproblemstillinger ind i det lokale MED-udvalg.
- Udføre opgaver inden for arbejdsmiljøområdet på foranledning af det lokale MED-udvalg.
- Indberette arbejdsulykker.

- Oprettelse og opfølgning på handleplaner.
- Den enkelte institutions eller enheds sygefravær drøftes løbende.
- Den enkelte institutions eller enheds ulykkesstatistik drøftes løbende.
- Kontakttled mellem de ansatte og den øvrige MED-organisation på arbejdsmiljøområdet.
- Medvirke til at samordne arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre arbejdspladser, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
- Undersøge årsager til arbejdsulykker, samt tilløb hertil og anmelde dem og udarbejde handleplaner for at forhindre gentagelse.
- Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Holde det lokale MED-udvalg orienteret om lovgivning og beskyttelse af ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- Sikre den nødvendige kompetenceudvikling af arbejdsmiljøgruppen.

Bilag 3.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til Vejen Kommunes MED – organisation

Generelt:

Valg af arbejdsmiljørepræsentant sker hvert andet år i Vejen Kommune. Valget foretages i november måned i ulige år med virkning fra 1. januar året efter.

Dog gælder valget fra 1. januar 2017 til og med 2019. Herefter er der valg hvert andet år.

Det er ledelsen på den lokale arbejdsplads, der skal sørge for, at valget bliver afholdt under henvisning til reglerne fastsat i Arbejdsmiljølovgivningen og herunder regler om valgret, valgbarhed og bestemmelser om valgets gyldighed jævnfør Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 og MED-rammeaftalens § 10, stk. 5 og 6. Vejen Kommune orienterer den forhandlingsberettigede organisation om valget.

Endvidere skal valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter tilpasses således, at ved fravær på grund af orlov, sygdom eller andet i en sammenhængende periode på mindst fire måneder, vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af perioden.

Hovedudvalget:

Der vælges tre arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i Vejen Kommune. Valget foretages hvert fjerde år i december måned med virkning fra 1. januar året efter.

Valget forestås af Vejen Kommunes arbejdsmiljøkoordinator på vegne af Vejen Kommunes ledelse. Der indkaldes til opstillingsmøde tre uger før valget skal finde sted. Der foretages skriftlig afstemning i forhold til de opstillede kandidater i blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Hvis en eller flere af de tre arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt ind i Hovedudvalget for den fireårige periode, ikke bliver genvalgt som arbejdsmiljørepræsentant i egen afdeling, foretages der nyvalg efter samme procedure som ovennævnte. Dette gælder også, hvis en arbejdsmiljørepræsentant skulle træde ud af Hovedudvalget af andre årsager.

Område-MED-udvalg:

Der vælges to arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i det område, område-MED dækker. Valget foretages hvert fjerde år i december måned.

Valget forestås af område MED's ledelse. Der indkaldes til opstillingsmøde tre uger før valget skal finde sted. Der foretages skriftlig afstemning i forhold til de opstillede kandidater blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Hvis en eller begge af de to arbejdsmiljørepræsentanter, der er valgt ind i område-MED for den fireårige periode, ikke bliver genvalgt som arbejdsmiljørepræsentant i egen afdeling, foretages der nyvalg efter samme procedure som ovennævnte. Dette gælder også, hvis en arbejdsmiljørepræsentant skulle træde ud af Område-MED-udvalget af andre årsager før tid.

Lokale MED-udvalg:

Arbejdsmiljørepræsentanter skal være repræsenteret i det lokale MED-udvalg.

Hvis der lokalt er aftalt færre pladser til arbejdsmiljørepræsentanter i et MED-udvalg, end der er arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen, aftaler arbejdsmiljørepræsentanterne indbyrdes, hvem der skal sidde i MED-udvalget.

Bilag 4.

Vejledende forretningsorden

1. Indkaldelse til møde sker normalt med 4 ugers varsel. Der kan med fordel planlægges møder for et år ad gangen.
2. Forslag til dagsorden skal være formanden i hænde senest 14 dage før mødet.
3. Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.
4. Fristerne i 1, 2 og 3 kan i ganske særlige tilfælde, efter gensidig aftale, fraviges (f.eks. ekstraordinært møde).
5. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der ikke behøver at være medlem af udvalget.
6. Sekretæren tager referat af møderne. Det enkelte MED-udvalg aftaler selv procedure for referatets godkendelse. Det enkelte MED-udvalg aftaler selv en frist for, hvornår referatet skal lægges på intranettet indenfor max 14. dage.
7. Parterne skal bestræbe sig for at opnå enighed, og der skal udvises positiv forhandlingsvilje. I bestræbelserne på at opnå enighed kan MED-udvalget indhente bistand og vejledning fra Hovedudvalget. Sådant bistand og vejledning skal indhentes, når en af parterne i MED-udvalget fremsætter ønske herom.
8. Vejen Kommune/området/ institutionen afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokale til rådighed.
9. Næstformanden leder møderne ved formandens fravær.
10. Udvalgsmedlemmerne kan afholde formøde før et møde i MED-udvalget. Der gives mulighed for, at suppleanter kan deltage i formøder.

Bilag 5.

Uddannelse af MED-repræsentanter

Stk. 1.

Formålet med uddannelse inden for Vejen Kommunes MED-system er at:

- kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen, og i kommunen set i et helhedsperspektiv
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system og
 - understøtte deltagernes motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltagernes egen organisation.

Stk. 2.

Uddannelsen består af:

- en grunduddannelse og
- et antal opfølgingsmoduler (klippekort)

MED-udvalgs medlemmer skal deltage i grunduddannelsen inden for det første funktionsår.

Alle ledere og medarbejdere i et MED-system har ret til supplerende uddannelse (klippekort):

- En dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktionen eller samarbejdsfunktionen
- For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, to dage pr. år i andet, tredje og fjerde funktionsår. Herefter en dag pr. år i femte og følgende funktionsår.

Den enkelte repræsentant kan opspare disse supplerende uddannelsesdage i funktionstiden. Retten til de supplerende uddannelsesdage kan anvendes, når grunduddannelsen er gennemgået. Dog tidligst et år efter valget.

Principper for anvendelse af klippekort fastlægges i Hovedudvalget.

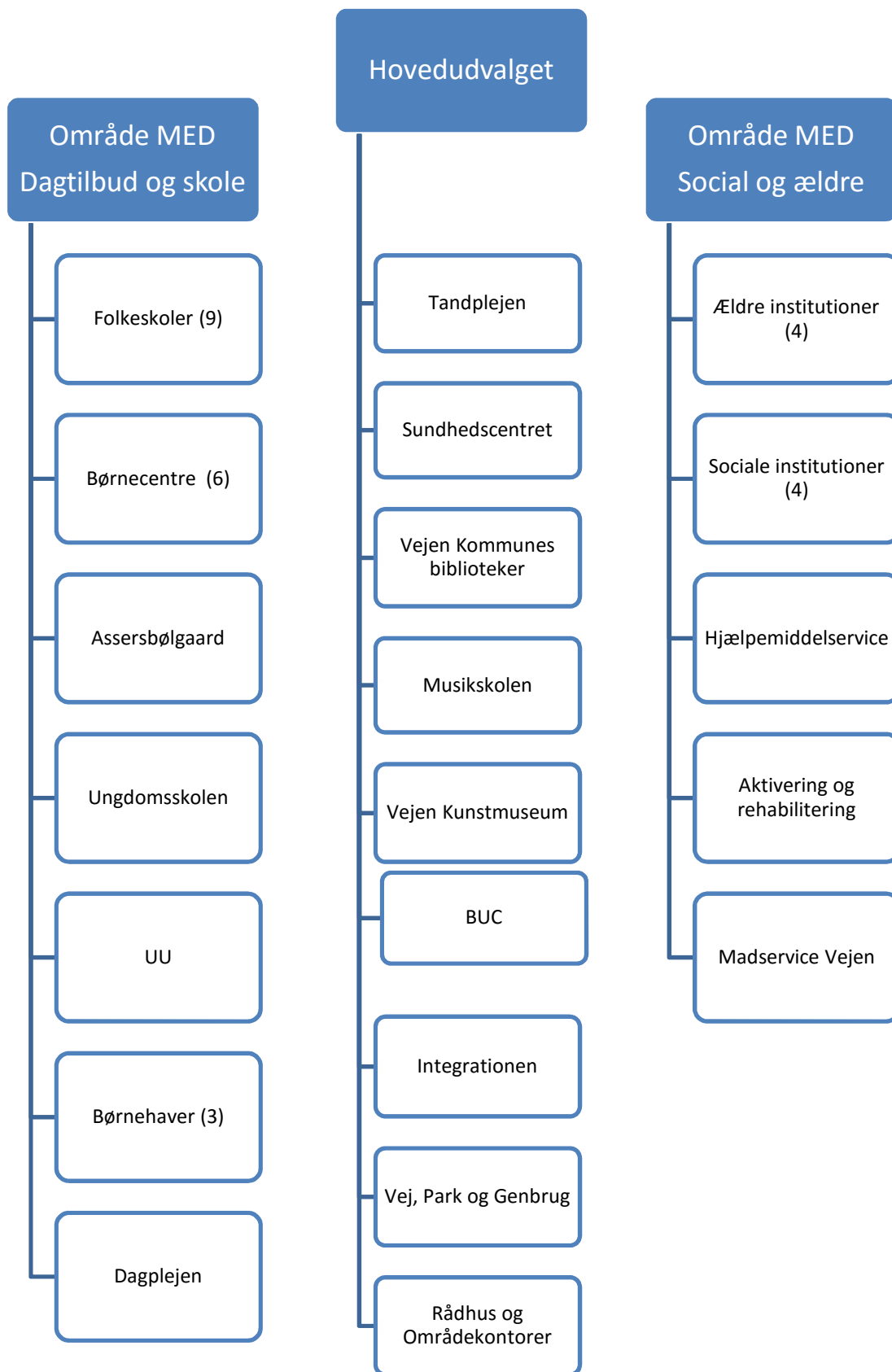
Stk. 3.

Uddannelserne planlægges i HR-afdelingen i samarbejde med Hovedudvalget.

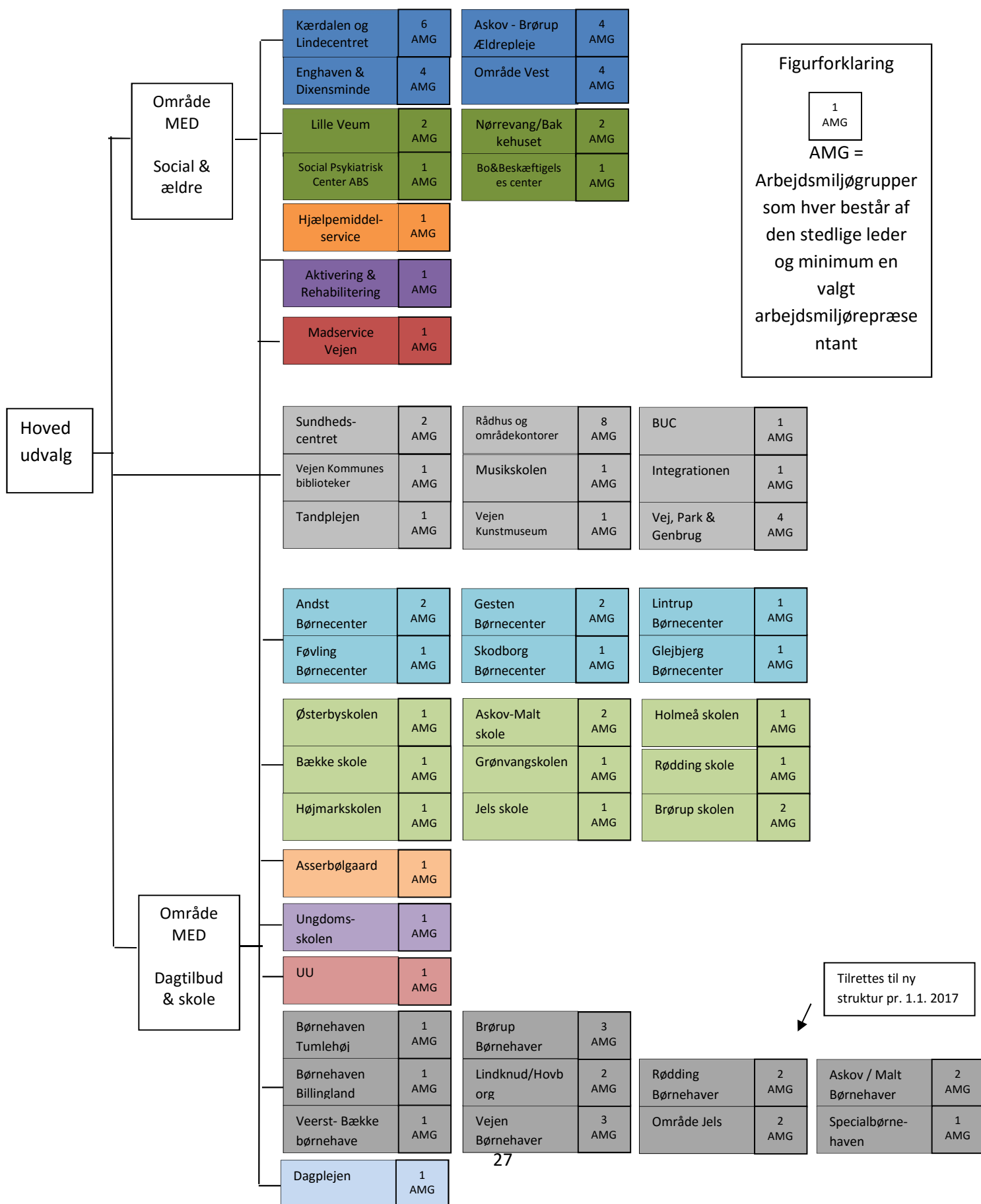
Uddannelsesplanen godkendes af Hovedudvalget, som søger for at sikre, at tilbuddet dækker aktuelle behov, og har den fornødne relevans.

Der skal i Hovedudvalget og på lokalt niveau foregå en årlig drøftelse af uddannelsessituationen.

Bilag 6. Vejen Kommunes MED-struktur



Bilag 7. Oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Vejen Kommune



Bilag 8

Oversigt over opgavefordeling uden Område MED-udvalget

Opgaver	Hovedudvalget	Lokal MED	Arbejds miljøgruppen
Aftale retningslinjer			
- For indhold og opfølgning på trivselsmålinger	X		
- For sygefraværssamtaler	X		
- For beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige	X		
- For sundhed og konkrete sundhedsfremmende aktiviteter	X		
- For fremlæggelse af sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær	X	X	
- For udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der er konstateret problemer i APV		X	X
AKUT-midler			
- Anvendes efter aftale mellem tillidsrepræsentanter og ledelse	X		
Budgetbehandling			
- Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt eventuelle konsekvenser for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde	X	X	

Drøftelse			
- Af beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige for at fremme en fælles forståelse og holdning til emnet og sikre at fortrængning eller udstødelse ikke finder sted	X	X	
- Af overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen		X	
- Af sammenhængen mellem mål / strategier og kompetenceudvikling		X	
- Af hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres		X	
- Af retningslinjer for personer med nedsat arbejdsevne og ledige (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)	X		
- Af retningslinjer for beskæftigelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)	X		
- Årlig drøftelse med Økonomiudvalget om kommunens overordnede personalepolitik, arbejdsmiljø og andre spørgsmål af fælles interesse	X		
Evaluering			
- Af anvendelse af MUS	X		
Information			
- Sygefraværstatistik, fremlægges 1 gang årligt	X	X	
Sikring af, at der aftales retningslinjer			
- For den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. arbejdsbetinget stress	X	X	
- For at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. vold, mobning og chikane, herunder afklare, om retningslinjer skal fastlægges i HOU eller på andet niveau i MED-strukturen	X	X	

Specifikke opgaver vedr. arbejdsmiljø

Opgaver	Hovedudvalget	Lokal MED	Arbejdsmiljøgruppen
APV			
- Udarbejde APV i AM-online. Her skal sygefravær og forebyggelse af sygefravær indgå.		X	X
Arbejdsmiljøorganisationen			
- Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse ud fra lokalaftalens principper.	X		
- Løbende opdatere oversigt arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer	X		
- Gøre oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer tilgængelig på medarbejderportalen.	X		
- Forelægge problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for (den øvrige) MED-organisation.	X		
- Anmelde udpegede arbejdsledere og valgte arbejdsmiljørepræsentanter	X	X	X
Arbejdsulykker og forebyggelse heraf			
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.		X	X
- Undersøge af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader og anmelde dem via EASY		X	X
- Undersøge tilløb til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader		X	X
Koordination			
- Kontaktled mellem de ansatte og den øvrige MED-organisation.		X	X
- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed.	X	X	
- Samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre arbejdspladser, når		X	X

der udføres arbejde på samme arbejdssted.			
Kontrol og vejledning			
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.	X	X	
- Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.	X		
- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.		X	X
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.		X	X
Oplæring og instruktion			
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov		X	X
- Sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne			X
Opfølgning trivselsundersøgelsen		X	X

Bilag 9 Oversigt over opgavefordeling- Med etableret Område-MED på Dagtilbud & Skole, samt Social & Ældre

Opgaver	Hovedudvalget	Område MED	Lokal MED	Arbejdsmiljøgruppen
Aftale retningslinjer				
- For indhold og opfølgning på trivselsmålinger	X			
- For sygefraværssamtaler	X			
- For beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige	X			
- For sundhed og konkrete sundhedsfremmende aktiviteter	X			
- For fremlæggelse af sygefraværstatistik og opfølgning på sygefravær	X	X	X	
- For udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV			X	X
AKUT-midler				
- Anvendes efter aftale mellem tillidsrepræsentanter og ledelse	X			
Budgetbehandling				
- Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt eventuelle konsekvenser for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsomfang	X	X	X	

Drøftelse				
- Af beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige for at fremme en fælles forståelse og holdning til emnet og sikre at fortrængning eller udstødelse ikke finder sted	X		X	
- Af overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen			X	
- Af sammenhængen mellem mål / strategier og kompetenceudvikling			X	
- Af hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres			X	
- Af retningslinjer for personer med nedsat arbejdsevne og ledige (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)	X			
- Af retningslinjer for beskæftigelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)	X			
- Årlig drøftelse med Økonomiudvalget om kommunens overordnede personalepolitik, arbejdsmiljø og andre spørgsmål af fælles interesse	X			
Evaluering				
- Af anvendelse af MUS	X			
Information				
- Sygefraværstatistik, fremlægges 1 gang årligt	X	X	X	
Sikring af, at der aftales retningslinjer				
- For den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. arbejdsbetinget stress	X		X	
- For at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. vold, mobning og chikane, herunder afklare, om retningslinjer skal fastlægges i HOU eller på andet niveau i MED-strukturen	X		X	
- Overvåge og revidere retningslinjer om vold, mobning og chikane, så det sikres at retningslinjerne er	X			

effektive som forebyggende og ved håndtering af sager				
MED-uddannelse				
Sikre uddannelse af MED-repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen	X			
Vejledning og fortolkning af medindflydelse og medbestemmelse	X			
- Vejlede om udmøntning af lokalaftalen	X			
- Fortolke lokalaftalen	X			
- Fortolke aftalte retningslinjer og politikker	X			
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om rammeaftale for de centrale parter	X			
- Godkende oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper inden for de aftalte principper	X			
Efter behov drøfte overordnede arbejdsmiljøemner som er relevant for hele området - Herunder at identificere, forebygge og håndtere problemer vedr. vold, mobning og chikane		X		

Specifikke opgaver vedr. arbejdsmiljø

Opgaver	Hovedudvalget	Område MED	Lokal MED	Arbejdsmiljøgruppen
APV				
- Udarbejde APV i AM-online. Her skal sygefravær og forebyggelse af sygefravær indgå.			X	X
Arbejdsmiljøorganisationen				
- Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse ud fra lokalaftalens principper.	X			
- Løbende opdatere oversigt arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer	X			
- Gøre oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer tilgængelig på medarbejderportalen.	X			
- Forelægge problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for (den øvrige) MED-organisation.	X			
- Anmelde udpegede arbejdsleder og valgte arbejdsmiljørepræsentant(er)	X		X	X
Arbejdsulykker og forebyggelse heraf				
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.			X	X
- Undersøge af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader og anmelde dem via EASY			X	X
- Undersøge tilløb til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader			X	X
Koordination				
- Kontaktled mellem de ansatte og den øvrige MED-organisation.			X	X
- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed.	X		X	
- Samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre arbejdspladser, når			X	X

der udføres arbejde på samme arbejdssted.				
Kontrol og vejledning				
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.	X		X	
- Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.	X			
- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.			X	X
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.			X	X
Oplæring og instruktion				
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov			X	X
- Sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne				X
- Opfølgning trivselsundersøgelsen			X	X