

MED-aftale

Sønderborg Kommune

Indhold

Indhold	2
Forord	3
§ 1 Hvem er omfattet	4
§ 2 Formål.....	4
§ 3 Lokal MED-aftale	5
Ændringer og opsigelse	5
Evaluering	5
Opsigelse	5
§ 4 Form og struktur	5
Sammensætning af Hoved-MED-Udvalg (HMU)	6
Sammensætning af Central-MED-Udvalg (CMU)	6
Sammensætning af Lokal-MED-Udvalg (LMU)	7
Personalemøde med MED-status	7
Arbejds miljø og sundhedsarbejdet - strategisk niveau	8
Arbejds miljøarbejdet - operationelt niveau.....	8
Uddannelse af medlemmer i MED-og arbejds miljøorganisationen	9
§ 5 Kompetence.....	9
§ 6 MEDindflydelse og MED-bestemmelse	9
§ 7 Information og drøftelse.....	9
§ 8 Retningslinjer	9
§ 9 Hoved-MED-udvalget	10
§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter	10
§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed.....	10
§ 12 Valg af FTR.....	10
§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder).....	10
§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	11
§ 15 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.	11
Bilag.....	12-19

Forord

Sønderborg Kommune og repræsentanterne for hovedorganisationerne har i et forhandlingsorgan indgået denne lokale aftale om Medindflydelse og Medbestemmelse i Sønderborg Kommune.

Aftalen afspejler parternes vilje til at indgå i et forpligtende samarbejde om at skabe attraktive og velfungerende arbejdspladser i Sønderborg Kommune. Den lokale MED-aftale respekterer derudover gældende love, bekendtgørelser, cirkulærer, overenskomster og aftaler.

Sønderborg Kommunes lokale MED-aftale understøtter Sønderborg Kommunes overordnede visioner og personalepolitiske værdier.

De personalepolitiske værdier er følgende:

- Anerkendelse
- Engagement
- Dialog
- Samarbejde

MED-aftalen bidrager til visionen om Sønderborg Kommune som en attraktiv arbejdsplads, der sikrer et bæredygtigt arbejdsmiljø.

Det er en forudsætning, at ledere, medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter anvender den lokale MED-aftale, og at alle tager ansvar for medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse, hvor arbejdsmiljø, sundhed og trivsel tænkes sammen.

Det forudsættes, at alle ledere og medarbejderrepræsentanter tilrettelægger det lokale samarbejde med udgangspunkt i den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale bygger på Rammeaftalen, der er indgået mellem det kommunale arbejdsmarkeds parter.

Aftalen respekterer gældende:

- lovgivning,
- bekendtgørelser
- cirkulærer
- kollektive overenskomster og aftaler
- beslutninger i Byrådet

Vi samarbejder om det, der har betydning for det daglige arbejde og om rammerne for arbejdet, - og vi har de udvalg i MED-strukturen, der svarer til beslutningskompetencen.

Sønderborg Kommunes MED-aftale træder i kraft den 01. marts 2021. Den erstatter aftalen fra oktober 2013.

§ 1 Hvem er omfattet

Den lokale MED-aftale gælder for alle ansatte i Sønderborg Kommune, samt for ansatte i de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af kommunernes lønningsnævns tilsyn.

Andre selvejende institutioner/virksomheder uden driftsoverenskomst kan efter konkret aftale omfattes af den lokale MED-aftale.

Af bilag 1 fremgår de selvejende institutioner, der er omfattet af aftalen

§ 2 Formål

- a) Den lokale MED-aftale skal sikre grundlaget for at forbedre, udvikle og fastholde et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse i alle forvaltninger, institutioner og arbejdspladser og tager udgangspunkt i de personalepolitiske værdier.
- b) Den lokale MED-aftale skal sikre grundlaget for, at arbejdet for et sundt og sikkert arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres.
- c) Den lokale MED-aftale skal fastlægge hele strukturen omkring samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere, herunder sikre alle medarbejdere ret til indflydelse og medbestemmelse ved planlægning, tilrettelæggelse og udførelse i egen arbejdssituation.
- d) Den lokale MED-aftale skal sikre, at den decentrale organisering af arbejdet omkring medindflydelse og medbestemmelse kan tilpasses de enkelte arbejdspladser.
- e) Den lokale MED-aftale skal fastsætte retningslinjer for information, der på ethvert niveau sikrer synlighed vedrørende arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse.
- f) Den lokale MED-aftale skal fastlægge grundlaget for uddannelse af repræsentanterne i MED-organisationen.
- g) Den lokale MED-aftale forudsætter, at der afsættes tilstrækkelig tid til arbejdet både hos ledelsen og til medarbejderne.

§ 3 Lokal MED-aftale

Ændringer og opsigelse

Sønderborg Kommunes lokale MED-aftale er udarbejdet i overensstemmelse med krav til form, indhold og struktur, som følger lovgivningens og rammeaftales bestemmelser.

Evaluering

Den lokale MED-aftale evalueres og redigeres i forlængelse af implementeringen af de nye Rammeaftaler, der udkommer i forbindelse med overenskomstindgåelserne.

Den lokale MED-aftalen evalueres i øvrigt hvert andet år, eller hvis én af parterne fremsætter ønske om det i Hoved-MED-Udvalget (herefter HMU).

Det HMU's opgave at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet ved ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur.

Opsigelse

Denne lokalafnåftale kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Hvis afnåftalen opsiges, skal der optages forhandlinger om en ny afnåftale jf. "Rammeafnåftalens § 3. stk. 4". Såfremt parterne er enige om det, kan afnåftalen genforhandles uden opsigelse ved nedsættelse af et forhandlingsorgan.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om indgåelse af en ny lokalafnåftale anvendes "Aftalen om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

§ 4 Form og struktur

Sønderborg Kommunes MED-system nedsættes i en enstrenget struktur se bilag 5.

Strukturen opbygges, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

Der nedsættes

- a) 1 Hoved-MED-Udvalg (HMU)
- b) 1 Central-MED-Udvalg (CMU) for hver forvaltning
- c) Lokal-MED-Udvalg (LMU) på arbejdspladsniveau
- d) Personalemøde med MED-status på arbejdspladsniveau

Sammensætning af Hoved-MED-Udvalg (HMU)

- a) Kommunaldirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt organisationsudpegede medlemmer.
- b) Ledelsen forestår den sekretariatsmæssige betjening af udvalget.
- c) Direktionen beslutter ledelsens repræsentation, der dog ikke kan overskride antallet af medarbejderrepræsentanter. En af ledelsens repræsentanter skal være arbejdsleder.
- d) Medarbejderrepræsentation – 10 medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne.
- e) Der udpeges personlige suppleanter for samtlige medarbejderrepræsentanter i HMU.
- f) Når en medarbejderrepræsentant er fraværende, indtræder suppleanten i dennes sted. Medarbejderrepræsentanten orienterer selv suppleanten om sit fravær.
- g) Der vælges to arbejdsmiljørepræsentanter til HMU, samt suppleanter, af og i blandt de arbejdsmiljørepræsentanter der er valgt til CMU'erne i Sønderborg Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanterne fra Kommunaldirektørens Stabe deltager også i valget og er valgbare.

Sammensætning af Central-MED-Udvalg (CMU)

Der nedsættes et CMU for hver forvaltning. Størrelsen og sammensætningen af disse CMU'er er aftalt i Forhandlingsorganet ud fra § 4. stk. 5 i "Rammeaftalen".

Der vælges to arbejdsmiljørepræsentanter til CMU'et af og blandt forvaltningens arbejdsmiljørepræsentanter, jf. den gældende vejledning.

De selvejende institutioner skal være repræsenteret af minimum en arbejdsmiljørepræsentant og minimum en arbejdsmiljøleder.

Ledelsen skal sikre at minimum én af ledelsesrepræsentanterne er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

- a) Forvaltningens direktør er formand for udvalget og næstformanden vælges af og blandt de organisationsudpegede medlemmer.
- b) Ledelsen forestår den sekretariatsmæssige betjening af udvalget.
- c) Forvaltningsdirektøren beslutter ledelsens repræsentation, dog må antallet ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.
- d) Der udpeges personlige suppleanter for samtlige medarbejderrepræsentanter i CMU af hovedorganisationerne.
- e) Når en medarbejderrepræsentant er fraværende, indtræder suppleanten i dennes sted. Medarbejderrepræsentanten orienterer selv suppleanten om sit fravær.

Blandt arbejdsmiljørepræsentanter i LMU'erne vælges to arbejdsmiljørepræsentanter samt suppleanter til CMU.

Sammensætning af Lokal-MED-Udvalg (LMU)

Den lokale MED-udvalgsstruktur, størrelse og sammensætning, består af:

- Lederen
 - Indtil 5 ledelsesrepræsentanter udpeget af ledelsen.
 - Indtil 7 medarbejderrepræsentanter ansat inden for arbejdspladsens område.
 - Herudover vælges op til 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne for området til MED-udvalget.
- Ledelsen sikrer, at minimum 1 af ledelsens medlemmer er lederrepræsentant i en arbejdsmiljøgruppe.

Sammensætningen af MED-udvalget skal afspejle personalesammensætningen jf. "Rammeaftalens § 4. stk. 5. og 6".

Der kan ikke være flere lederrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i udvalget.

Såfremt der lokalt ikke kan opnås enighed om dannelsen af lokale MED-udvalg, forelægges uenigheden i form af et uenighedsreferat for HMU.

Ved besættelse af pladser i et MED-udvalg har godkendte tillidsrepræsentanter, ansat i det område LMU'et dækker, fortrinsadgang.

Såfremt en TR, der er indtrådt på grund af sin fortrinsadgang, afgår ekstraordinært, tilfalder denne plads den nye TR. Ved ordinært valg vil udskiftning følge de fastsatte ikrafttrædelsestidspunkter.

Næstformanden vælges af og blandt de valgte tillidsrepræsentanter, hvis der ikke er tillidsrepræsentanter i udvalget vælges næstformanden af og blandt de øvrige medarbejderrepræsentanter.

Ved valg af medlemmer til et MED-udvalg, ud over TR, sker valget af og blandt ansatte inden for MED-udvalgets afgrænsning. Valgperioden er 2 år. Næstformanden forestår dette valg.

Såfremt en overenskomstgruppe, der ikke har en TR, får valgt en TR, indtræder denne TR qua sin fortrinsret ved med det samme og erstatter dermed medarbejderrepræsentanten på området

Formandsposten besættes af ledelsen.

Der udarbejdes en forretningsorden for udvalget jf. bilag 7.

Personalemøde med MED-status

På de arbejdspladser, hvor der er selvstændig ledelse, jf. § 5 i rammeaftalen, og under 15 ansatte. Hvor der er enighed blandt ledelse og medarbejdere om dette, kan der nedsættes et lokaludvalg, der fungerer som personalemøde med MED-status i stedet for et LMU. Personalemødet med MED-status er dermed det sted, hvor medindflydelse og medbestemmelse udøves.

HMU skal godkende, at arbejdspladsen etablerer personalemøde med MED-status før ikrafttræden.

Der udpeges én medarbejder til opgaven som personalerepræsentant/næstformand, bl.a. til udarbejdelse af dagsorden. Er der på arbejdspladsen en tillidsrepræsentant, varetager denne opgaven som medarbejderrepræsentant. Personalerepræsentantens vilkår følger § 14 og § 18 i rammeaftalen og kommentarerne til denne i den lokale MED-aftale for Sønderborg Kommune.

Opgaver for personalemøder med MED-status ligger inden for ledelsens ledelsesområde. Personalemøder med MED-status varetager desuden de opgaver der normalt ville ligge i et LMU's opgaveportefølje.

Der udarbejdes en forretningsorden for personalemødets med MED-status mødeafholdelse jf. bilag 8.

Arbejds miljø og sundhedsarbejdet - strategisk niveau

Hoved-MED-Udvalget (HMU) i Sønderborg Kommune er, jf. den enstrengede struktur, øverste udvalg på Arbejds miljøområdet.

HMU varetager arbejds miljøarbejdet på det strategiske niveau og fastlægger procedurer for gennemførelse og opfølgning af arbejds miljø- og sundhedsarbejdet ved beskrivelse af aktiviteter og metoder, som skal anvendes med henblik på en styrkelse og effektivisering af arbejds miljøarbejdet. Den gældende Plan for arbejds miljø og Sundhed danner fundamentet for HMU strategiske arbejds miljøarbejde.

I forbindelse med den årlige arbejds miljødrøftelse vurderes, hvorvidt de metoder og aktiviteter, som anvendes i arbejds miljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejds miljøarbejdet.

CMU'erne - er arbejds miljøudvalg på forvaltningsniveau. CMU'erne arbejder strategisk og skal sikre udmøntningen af HMU's til en hver tid gældende Arbejds miljø- og Sundhedsplan (bilag 3) og ud fra denne udarbejde en plan for arbejds miljøarbejdet for den enkelte forvaltning.

Der skal som minimum vælges/udpeges to arbejds miljørepræsentanter (AMR) og en arbejds miljøleder (AML) til CMU inden for hvert forvaltningsområde.

Arbejds miljøarbejdet - operationelt niveau

Arbejds miljøarbejdet på det operationelle niveau varetages af Lokal-MED-Udvalg (LMU)

LMU er jf. den enstrengede struktur arbejds miljøudvalg for det enkelte område/arbejdsplads. Der skal som minimum være en arbejds miljørepræsentant (AMR) og en arbejds miljøleder (AML) i hvert LMU.

AMR og AML vælges/udpeges fra arbejds miljøgrupperne inden for det enkelte område.

Som udgangspunkt er der minimum en arbejds miljøgruppe under hvert LMU.

Den enkelte leder af har ansvaret for at sikre, at arbejds miljøet til stadighed er i god overensstemmelse med arbejds miljølovens krav. Det sker bl.a. ved at sikre formidling af relevant information vedrørende arbejds miljøområdet og ved at sikre, at der ikke er økonomiske årsager til, at lovens krav ikke er efterlevet.

Valgperioden for arbejds miljørepræsentanter er 2 år. Valget foretages af og blandt medarbejderne på det enkelte område.

Såfremt en arbejds miljørepræsentant stopper inden udgangen af valgperioden foretages der umiddelbart herefter valg af ny arbejds miljørepræsentant.

Uddannelse af medlemmer i MED-og arbejdsmiljøorganisationen

- a) En afgørende forudsætning for at den lokale MED-aftale virker, er at ledere og medarbejdere i de enkelte MED-udvalg har den nødvendige viden og de nødvendige redskaber til at varetage udvalgets opgaver. Dette understøttes ved at udbyde den obligatoriske MED-grunduddannelse.
- b) Ledere og medarbejdere i MED-organisationen er forpligtede til at gennemgå MED-grunduddannelse inden for det første funktionsår, jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse bestemmelser i bilag 13.
- c) Udgangspunktet for uddannelsen er de aftalte mål for uddannelse i til en hver tid gældende "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". Uddannelsen målrettes de lokale forhold i Sønderborg Kommune.
- d) De overordnede uddannelsesplaner forelægges og godkendes i HMU.
- e) Uddannelsen af MED-organisationen og arbejdsmiljøorganisationen er certificeret gennem Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF). Uddannelsen er planlagt ud fra PUF's godkendte uddannelsesplaner. Uddannelsesplanerne målrettes Sønderborg Kommune.

§ 5 Kompetence

Stk. 1

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen på det pågældende niveau har med hensyn til:

- a) Arbejdsforhold
- b) Personaleforhold
- c) Samarbejdsforhold
- d) Arbejdsmiljøforhold
- e) Digitaliseringsforhold

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor, således at uenigheden beskrives med henblik på at problematikken sendes videre til beslutning i HMU.

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Der henvises til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående medindflydelse og medbestemmelse.

§ 7 Information og drøftelse

Der henvises til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående information og drøftelse.

§ 8 Retningslinjer

Der henvises til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående retningslinjer.

§ 9 Hoved-MED-Udvalget

I HMU kan indgås aftaler om, og drøftes fx følgende forhold:

- Generelle arbejdsforhold
- Forhold vedrørende rammerne for arbejdsmiljø-og sundhedsindsatsen
- Rammerne for arbejdets tilrettelæggelse
- Rammerne for indretning af gode arbejdspladser
- Omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere
- Medarbejdersamtaler og personevaluering
- Ligestilling mellem kønnene
- Personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering
- Arbejdsmiljøforhold, herunder
Rådgive om løsning af problemer, som arbejdsmiljøgrupperne ikke selv kan løse Udarbejde overordnede redskaber/metoder i forbindelse med arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet inden for MED-udvalgenes arbejdsområder

HMU mødes med Økonomiudvalget forud for budgetvedtagelse og budgetopfølgning med henblik på at drøfte de personalemæssige konsekvenser ved vedtagelse af budgettet/eventuelle ændringer i det vedtagne budget.

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående Hovedudvalget.

§ 10 Valg af tillidsrepræsentanter

Der henvises til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående valg af tillidsrepræsentanter.

§ 11 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Medarbejdersiden i HMU kan indkalde næstformændene fra CMU/LMU til næstformandsmøde fire gange årligt eller efter konkret aftale.

CMU/LMU kan forud for møderne inden for eget område indkalde tillidsrepræsentanterne til kontaktudvalgsmøde fire gange årligt eller efter konkret aftale.

Møderne kan afholdes digitalt.

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående tillidsrepræsentantens vilkår.

§ 12 Valg af FTR

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående valg af FTR.

Organisationer, der ønsker at vælge en fællestillidsrepræsentant, anmelder dette til kommunen.

§ 13 Valg af suppleant (stedfortræder)

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående valg af suppleant.

§ 14 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående medarbejdernes vilkår.

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

Der henvises i øvrigt til bestemmelserne i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse angående frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.

Angående § 16 - §24. Her følges bestemmelserne i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

Bilag 1

Oversigt over selvejende institutioner der er omfattet af lokalaftalen

Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Sønderborg kommune:

Børn Uddannelse og Sundhed:

Børnehaven Dybbølsten
Børnehuset Goethesgade
Deutscher Kindergarten – Arnkilgade
Deutscher Kindergarten – Broacker
Deutscher Kindergarten - Gravenstein
Deutscher Kindergarten - Ringreiterweg

Bilag 2

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Sønderborg Kommune

Formål

Formålet med arbejdsmiljøarbejdet er at skabe rammerne og grundlaget for at styrke og effektivisere arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i Sønderborg Kommune.

Arbejdsmiljøarbejdet skal aktivt medvirke til at skabe bæredygtige arbejdspladser og dermed understøtte arbejdet med kerneopgaven, sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø både i arbejdsfællesskabet og hos den enkelte ansatte og forebygge sygefravær i Sønderborg Kommune.

Arbejdsmiljøarbejdet skal integrere sundhedsfremme, hygiejne og sygefravær i indsatser og udmøntning af planer og retningslinjer. Det skal bl.a. ske gennem en organisering, hvor arbejdsmiljøforhold drøftes i sammenhæng med andre arbejds- og personalemæssige forhold i en enstrengt samarbejdsstruktur.

Sønderborg Kommune ønsker at fremme udviklingen af arbejdsmiljøområdet.

Hoved-MED-Udvalg (HMU)

HMU er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.

HMU har til opgave at planlægge og koordinere det generelle arbejdsmiljøarbejde samt koordinere arbejdsmiljøarbejdet i den samlede MED-struktur. Dette skal ske med udgangspunkt i den til en hver tid gældende Arbejdsmiljø og Sundhedsplan for Sønderborg kommune og beskrivelsen af udvalgets opgaver i Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17 og 18.

HMU skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Link til [HMU medlemsoversigt](#).

Central-MED-Udvalg (CMU)

CMU udmønter de overordnede rammer og indsatsområder i konkrete procedurer og handlingsplaner inden for eget område.

CMU planlægger og koordinerer arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet inden for eget område.

CMU skal bl.a.:

- Sikre kommunikationen inden for egen forvaltning
- Formulere konkrete mål for Arbejdsmiljø- og sundhedsindsatser.
- Planlægge arbejdet mht. indsatsområder.
- Rådgive og følge op i forhold til arbejdsmiljøgrupperne under LMU.
- Drøfte rammerne for arbejdsmiljø og sundhed under hensyntagen til Sønderborg Kommunes Plan for Arbejdsmiljø og Sundhed.
- Der afholdes AMR-netværksmøder i forvaltningerne ca. 3 gange årligt

Ledelsen i den enkelte forvaltning udpeger en leder med særligt arbejdsmiljøansvar til at forestå det daglige arbejdsmiljøarbejde inden for forvaltningens område i samarbejde med forvaltningens arbejdsmiljøkoordinator.

CMU skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed inden for forvaltningens område.

Link til [CMU medlemsoversigt](#)

Lokal-MED-Udvalg (LMU) og personalemøde med MED-status

Udvalget/personalemødet med MED-status detailplanlægger og koordinerer arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsniveau.

Udvalget/personalemødet forholder sig til eventuelle problemer inden for deres område og sørger for, at de bliver håndteret, om nødvendigt på et højere niveau i MED-systemet.

LMU/personalemødet med MED-status skal bl.a.:

- Gennemførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Sørge for at de udmeldte planer og retningslinjer udmøntes.
- Drøfte arbejdsulykker og interne registreringer af fysisk og psykisk vold og nærved-ulykker
- Sikre at arbejdspladsvurderinger laves, ajourføres og er tilgængelige og følges op/kvalitetssikre arbejdet.
- Igangsætte forebyggende foranstaltninger og følge op.
- Sørge for at medarbejderne er bekendt med arbejdsmiljøorganisation og –repræsentanter.

Link til [LMU og Personalemøde med MED-status oversigt](#).

Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne varetager det daglige arbejdsmiljø- og sundhedsarbejde på arbejdspladserne, og står for det praktiske arbejde.

En arbejdsmiljøgruppe består af en ledelses- og en arbejdsmiljørepræsentant. Ledelsesrepræsentanten udpeges af ledelsen på området, og arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt medarbejderne.

Arbejdsmiljø- og sundhedsproblemer skal søges løst af arbejdsmiljøgrupperne og nærmeste ledelse på arbejdspladserne, før de bringes videre op i organisationen.

Arbejdsmiljøgrupperne skal:

- Planlægge den årlige arbejdsmiljødrøftelse i LMU.
- Udføre samt følge op på det daglige arbejdsmiljø- og sundhedsarbejde på arbejdspladsen.
- Foretage runderinger på eget ansvarsområde og kvalitetssikre løsning af arbejdsopgaver.
- Anmelde arbejdsskader og foretage interne registreringer.
- Udarbejde arbejdspladsvurderinger.
- Sikre at arbejdet udføres i overensstemmelse med gældende lovgivning, bekendtgørelser og anvisninger.
- Påvirke den enkelte medarbejder til at udvise en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Informere om arbejdsmiljøforhold.
- Holde sig ajour gennem tilgængeligt arbejdsmiljøfagligt materiale, og ved at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse, temadage og AMR-netværk.
- Være bindeled mellem de enkelte ansatte og LMU.

Bilag 3 Plan for Arbejdsmiljø og Sundhed

Link: [Plan for Arbejdsmiljø og Sundhed](#)

Bilag 4 Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Link til [Oversigt over MED- og arbejdsmiljøorganisationen](#).

Ved ændringer i organisationen tilrettes bilaget og sendes til information i HMU.

Bilag 5 Sammensætning af CMU'er

CMU struktur:

Børn, Uddannelse og Sundhed	I alt 20
Medarbejderrepræsentanter	13
LO	6
FTF	6
AC	1
AMR	2
Ledelsesrepræsentanter	5

Job og Velfærd	I alt 33
Medarbejderrepræsentanter*	23
LO	14
FTF	8
AC	1
AMR	2
Ledelsesrepræsentanter	8

Kultur og Erhverv	I alt 10
Medarbejderrepræsentanter	5
LO	3
FTF	0
AC	2
AMR	2
Ledelsesrepræsentanter	3

Teknik og Miljø	I alt 15
Medarbejderrepræsentanter	9
LO	6
FTF	1
AC	2
AMR	2
Ledelsesrepræsentanter	4

Økonomi	I alt 9
Medarbejderrepræsentanter	6
LO	2
FTF	0
AC	2
AMR	2
Ledelsesrepræsentanter	3

*Minimum 2 af 23 pladser skal besættes fra Arbejdsmarkedsområdet.

Bilag 6 HMU forretningsorden

1. Formanden er mødeleder. Ved forfald ledes mødet af næstformanden.
2. Der afholdes som udgangspunkt 8 - 9 ordinære møder årligt. Årlig mødeplan fastlægges i enighed i formandskabet, når den politiske mødekalender er godkendt, dog senest med udgangen af oktober måned. Herudover afholdes møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt. Indkaldelse til disse møder skal ske med mindst 2 ugers varsel. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Et ekstraordinært møde afholdes senest 1 uge efter begæringen er fremsat.
4. Formanden er ansvarlig for mødeindkaldelsen.
5. Formanden og næstformanden har ansvaret for udarbejdelse og udsendelse af dagsorden. Forslag til dagsorden sendes til formanden eller næstformanden senest 1 uge før mødet. Dagsorden med evt. bilag udsendes senest 4 hverdage før mødet.
6. Der udfærdiges beslutningsreferater fra udvalgets møder. Beslutningen kan suppleres med en kort beskrivelse af den drøftelse, der fandt sted under punktet.
Protokollen læses op efter hvert punkt og godkendes. Ethvert medlem kan forlange at få sin afvigende mening kort tilført referatet. Referatet gøres tilgængeligt umiddelbart efter mødet.
7. Udvalget kan indkalde særligt sagkyndige i forbindelse med udvalgets arbejde.
8. Hovedudvalget kan nedsætte underudvalg, arbejdsgrupper m.v. til behandling af særlige emner.
9. Der afholdes et årligt møde med økonomiudvalget. Møderne fastlægges i mødekalenderen.
10. Hovedudvalget kan selv ændre i forretningsordenen.

Bilag 7 Minimums forretningsorden CMU og LMU

1. Formanden er mødeleder. Ved forfald ledes mødet af næstformanden.
2. Der afholdes som udgangspunkt 5 - 6 ordinære møder årligt. Den årlige mødeplanlægning sker i enighed mellem formand og næstformand og fastlægges et årshjul senest med udgangen af oktober måned. Herudover afholdes møde, når formand eller næstformand finder det nødvendigt. Indkaldelse til disse møder skal ske med mindst 2 ugers varsel. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af personalerepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, som ønskes behandlet. Et ekstraordinært møde afholdes senest 1 uge efter begæringen er fremsat.
3. Formanden er ansvarlig for mødeindkaldelsen.
4. Formand og næstformand har ansvaret for udarbejdelse og udsendelse af dagsorden.
Forslag til dagsorden sendes til formanden eller næstformanden senest 1 uge før mødet.
Dagsorden med evt. bilag udsendes senest 4 hverdage før mødet.
5. Der udfærdiges referater fra udvalgets møder. Referatet kan suppleres med en kort beskrivelse af den drøftelse, der fandt sted under punktet. Protokollen læses op efter hvert punkt og godkendes.
Ethvert medlem kan forlange at få sin afvigende mening kort tilført referatet.
Udvalget aftaler en informationsplan og referatet gøres tilgængeligt umiddelbart efter mødet.
6. Udvalget kan indkalde særligt sagkyndige i forbindelse med udvalgets arbejde.
7. Udvalget kan nedsætte underudvalg, arbejdsgrupper m.v. til behandling af særlige emner.

Bilag 8 Minimums forretningsorden personale møde med MED-status

1. Institutionsledere/afdelingslederen er formand for personalemødet.
2. Medarbejderne vælger blandt sig en kontaktperson (næstformand) til udvalget. Er der tillidsrepræsentanter/arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen vælges kontaktpersonen som hovedregel blandt disse. Kontaktpersonen (næstformand) vælges for en toårig periode. Fratræder kontaktpersonen (næstformanden) sit job i funktionsperioden, vælges ny kontaktperson (næstformanden) for den resterende periode.
3. Der afholdes årligt 5 - 6 personalemøder med MED-status om. Årlige mødeplan fastlægges senest i XX-måned.
4. Formanden og kontaktpersonen (næstformanden) udarbejder i fællesskab dagsorden for møderne.
5. Møderne ledes af formanden eller i dennes fravær af kontaktpersonen (næstformanden)
6. Forslag til dagsorden ved ordinære møder skal være formand eller kontaktpersonen (næstformanden) i hænde senest en uge inden mødet. Dagsorden med evt. bilag udsendes senest 4 hverdage før mødet.
7. Det skal fremgå af dagsordenen og referatet hvilken del af personalemødet, der er personalemøde med MED-status. Der udfærdiges referat fra personale mødet med MED-status.
Referatet kan suppleres med en kort beskrivelse af den drøftelse, der fandt sted under punktet. Protokollen læses op efter hvert punkt og godkendes. Ethvert medlem kan forlange at få sin afvigende mening kort tilført referatet. Personalemødet med MED-status aftaler en informationsplan og referatet gøres tilgængeligt umiddelbart efter mødet.
8. Personalemødet kan indkalde særligt sagkyndige i forbindelse med udvalgets arbejde.
9. Personalemødet kan nedsætte underudvalg, arbejdsgrupper m.v. til behandling af særlige emner.

Bilag 9 Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Sønderborg Kommune - vedr. repræsentation i MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Dette bilag beskriver hvordan de selvejende institutioner med driftsoverenskomst indgår i MED- og arbejdsmiljøorganisationen i Sønderborg kommune.

Ifølge § 1 er institutioner med driftsoverenskomst med Sønderborg kommune og institutioner/virksomheder ejet af Sønderborg Kommune omfattet af denne MED-aftale.

Bilaget er udarbejdet på baggrund af bilag 11 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse 2015.

- a) Når der er indgået en lokal MED-aftale for kommunen, er de pågældende selvejende institutioner med driftsoverenskomst automatisk omfattet af denne. MED-aftalen skal ikke vælges til og kan ikke vælges fra.
- b) De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtiget til at følge de retningslinjer, der er fastlagt kommunens MED-organisation, herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejdet med arbejdsmiljøområdet, samt pligt til at følge kommunens overordnede sundheds og arbejdsmiljøpolitik.
- c) Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og etablering af arbejdsmiljøgrupper og tilsvarende MED-niveauer for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper, der er aftalt i den lokale MED-aftale.
- d) Den lokale MED-aftale skal beskrive på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Dette gælder både for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i de selvejende institutioner.

- e) Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvor mange repræsentanter de kommunale og selvejende institutioner deltager med hver især i det/de niveauer af den fælles arbejdsmiljøorganisation/MED-organisation.
- f) Den lokale MED-aftale 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 de selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i de overliggende MED-niveauer.

Bemærkninger til pkt. b

Det juridiske ansvar for overholdelse af arbejdsmiljøloven i den enkelte selvejende institution påhviler institutionen (bestyrelsen).

Den selvejende institution er forpligtiget til at overholde den gældende bekendtgørelse: Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, svarende til det antal medarbejdere der er institutionen.

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 den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse overholdes.

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

Bemærkninger til pkt. d

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

Sønderborg Kommune har et enstrengt system, hvilket betyder at arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-organisationen. Repræsentationen fra de selvejende institutioner vil derfor ske via MED-organisationen.

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

Bemærkninger til pkt. e

Det betyder, at der skal være repræsentation i MED-organisationen for de selvejende institutioner på det relevante CMU-niveau.

Der skal dog ikke stilles med en leder og arbejdsmiljørepræsentant pr. selvejende institution i disse udvalg.

Hvor der er flere selvejende institutioner inden for et udvalg, reserveres der således to pladser i det relevante CMU til repræsentation af de selvejende institutioner – en arbejdsmiljørepræsentant og lederrepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanten repræsenterer alle de selvejende institutioner og er valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra de selvejende institutioner for det pågældende område.

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 lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Bemærkning til pkt. f

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

Supplerende til ovenstående punkter og Rammeforfattelsens bilag 11 henvises til § 21 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed:

§ 21. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

1. flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
2. flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
3. kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Stk. 2. Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

1. der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
2. arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
3. der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
4. der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
5. det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.



Sønderborg Kommune
Rådhusstorvet 10
6400 Sønderborg
T: 88 72 64 00
E: post@sonderborg.dk
W: sonderborgkommune.dk