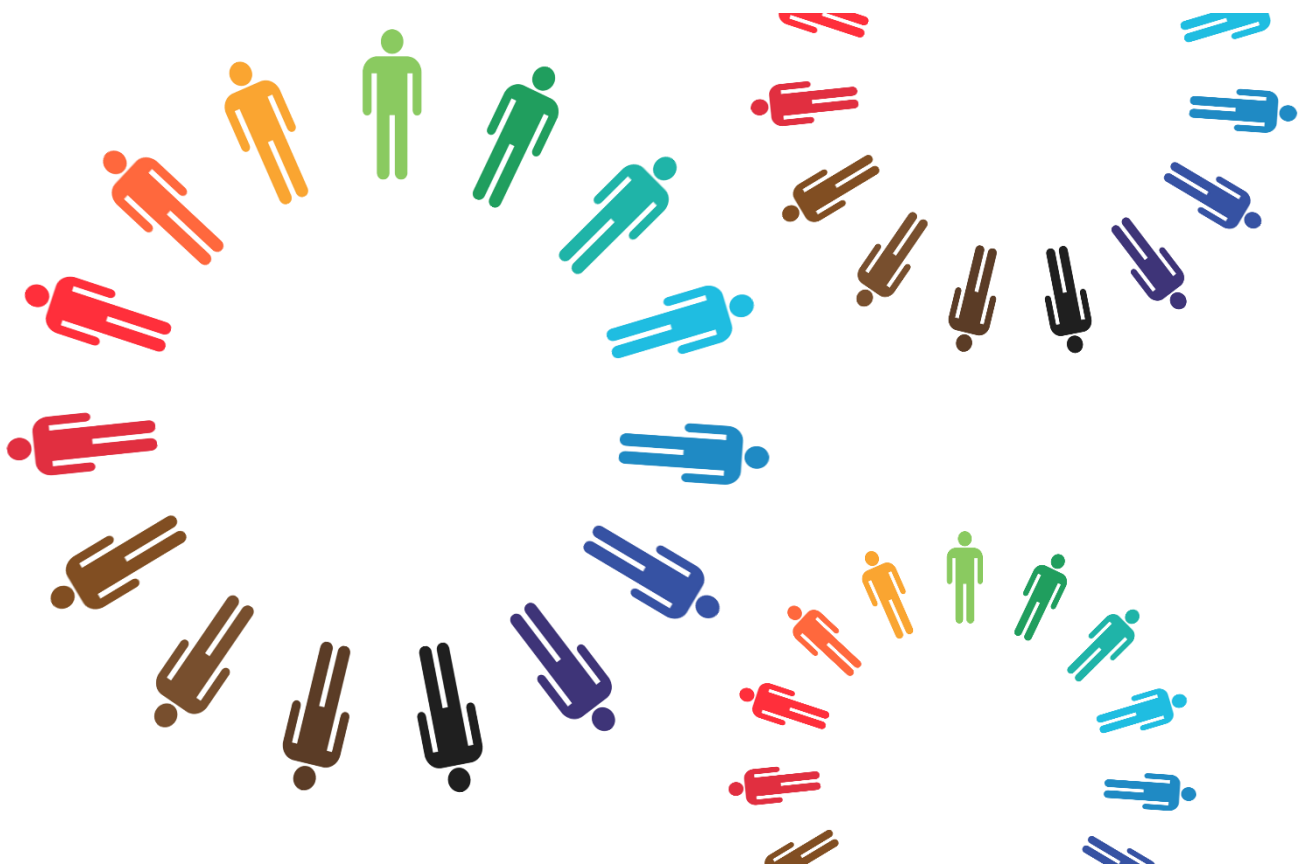

MED-aftale

Randers Kommune

December 2013



Indholdsfortegnelse

Indledning	4
§ 1 Område	5
§ 2 Formålet.....	5
§ 3 Arbejds miljø	6
Aktiviteter og metoder, der styrker arbejdsmiljøindsatsen	6
§ 3.1.2 Lokalt område MED-udvalg	7
§ 3.1.3 Arbejds miljøopgaver i det lokale MED-udvalg eller personalemøde med MED-status samt i arbejdsmiljøgruppen	8
Arbejds miljøgrupper	8
Valg af arbejdsmiljørepræsentant.....	9
Arbejds miljøuddannelse.....	9
Arbejds miljøkoordinator	10
§ 4 MED-strukturen.....	10
§ 5 Hovedudvalget	11
Sammensætning	11
Hovedudvalgets opgaver	11
§ 6 Sektor MED-udvalg.....	12
Formål	12
Sammensætning	13
Kompetence, herunder afgrænsning mellem lokale område-MED-udvalg og lokale MED-udvalg.....	13
Forretningsorden	14
Tvister	14
§ 7 Lokalt område MED-udvalg.....	14
Ældreområdet	14
Socialområdet	14
Børneområdet.....	14
Formål	14
Sammensætning	15
Kompetence, herunder afgrænsning til lokale MED-udvalg og sektor-MED-udvalget	15
Forretningsorden	15
Tvister	15
§ 8 MED-udvalg på decentralt niveau.....	15

Lokalt MED-udvalg	16
Sammensætning	16
Personalemøder med MED-status	17
Sammensætning	17
Opgaver.....	17
Kompetence	17
Tvister	18
§ 9 Kompetence	18
§ 10 Medindflydelse og medbestemmelse	18
§ 11 Information og drøftelse	18
§ 12 Retningslinjer og regler	20
§ 13 Valg af tillidsrepræsentanter	20
§ 14 Tillidsrepræsentantens virksomhed	21
§ 15 Valg af fællestillidsrepræsentanter.....	22
§ 16 Valg af suppleant (stedfortræder)	22
§ 17 Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	23
§ 18 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv	23
§ 19 Afskedigelse	23
§ 20 Voldgift vedr. § 13 – 19	24
§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 11 stk. 4 – 6 om information og drøftelse	25
§ 22 Opsigelse af MED-aftalen	25
Underskriftsblad	27
Bilag 1. MED-udvalgenes arbejdsmiljøopgaver	28
Strategisk niveau: hovedudvalg og sektor MED-udvalg.....	28
Operationelt niveau: lokalt MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe	31
Bilag 2. Vejledning omkring selvejendes institutioners repræsentation i den fælles MED-organisation i Randers Kommune.....	33
Bilag 3. MED-årshjul.....	34
Bilag 4. Skabelon til forretningsorden	35
Bilag 5. Forretningsorden for hovedudvalget	36
Bilag 6. Gode råd om informationer	37
Bilag 7 MED-strukturen i Randers Kommune	38

Indledning

MED-aftalen i Randers Kommune er indgået i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" indgået den 1. april 2013 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Randers Kommune er en værdibaseret virksomhed, som arbejder til gavn for borgerne. De bærende principper i styringen er:

- central styring – decentral ledelse
- brugerorientering og borgerinvolvering
- faglighed, kvalitet og helhed
- effektivitet

Vi vil være kendt for en åben og dialogbaseret kultur som orienterer sig imod brugerne og inddrager borgerne i kommunens ydelser.

Formålet med aftalen om medindflydelse og medbestemmelse (MED) er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet og sikre et sundt arbejdsmiljø for medarbejdere og ledelse på de enkelte arbejdspladser og i Randers Kommune som helhed.

Aftalen bygger på:

- at der er gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere
- at begge parter indgår i en fælles kultur af åbenhed, lyst til samarbejde og vilje til at inddrage den anden part i beslutningsprocessen
- at aftalen skal være let at forstå og administrere, så ledere og medarbejdere kan bruge kræfterne på det daglige samarbejde

Aftalen respekterer rammeaftalens bestemmelser og forudsætninger samt arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Ved siden af MED aftalen er der indgået en særskilt lokal Rammeaftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår med personaleorganisationerne i henhold til De centrale parter fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler.

Randers den 4. december 2013.



Hans Nikolaisen
Kommunaldirektør

I maj 2024 blev gennemført en redaktionel tilpasning af MED-aftalen i forbindelse med ajourføring af Forhandlingsfællesskabet, præcisering af Randers Kommunes fire værdier, tilføjelse af nyt Sektor-MED samt konsekvensændringer vedr. nye betegnelser.

§ 1 Område

Denne MED-aftale er indgået i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse d. 1. april 2013 og i henhold til arbejdsmiljølovens regler. MED-aftalen dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

MED-aftalen omfatter således:

1. Alle ansatte ved Randers Kommune, herunder Udbyhøj Havn
2. Alle ansatte ved selvejende dag- og døgninstitutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Randers Kommune

§ 2 Formålet

Randers Kommune er en værdibaseret virksomhed, som arbejder til gavn for borgerne. De bærende elementer i måden der arbejdes og samarbejdes på bygger på værdierne:
ordentlighed, ligeværdighed, udvikling og frihed.

Vi vil være kendt for en åben og dialogbaseret kultur som orienterer sig imod brugerne og inddrager borgerne i kommunens ydelser.

Formålet med aftalen om medindflydelse og medbestemmelse (MED) er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet og sikre et sikkert og sundt arbejdsmiljø for medarbejdere og ledelse på de enkelte arbejdspladser og i Randers Kommune som helhed.

På alle kommunens arbejdspladser udøves ledelsesretten af byrådet eller dets ledelsesrepræsentanter i samarbejde med medarbejderne og tillidsrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i denne MED-aftale.

En aktiv meningsudveksling med gensidig respekt for hinandens synspunkter og ansvar for opgaveløsningen skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse. Det betyder, at det til enhver tid er legitimt og velkomment at henlede opmærksomheden på problemer, og at disse søges løst i et nært samarbejde.

Den *gensidige* informationsforpligtelse skal sikre et godt grundlag for beslutningerne så tidligt som muligt i en proces.

Det betyder, at

- alle medarbejdere har ret til og mulighed for at have reel medindflydelse, medbestemmelse og handlingskompetence på egen arbejdsplads, samt i kommunen som helhed
- de ansattes arbejdsmiljø- og sundhedsforhold til enhver tid er i fokus
- arbejdsglæden og den enkelte ansattes behov for såvel tryghed som for personlig og faglig udvikling tilgodeses
- der skabes gode og udviklende arbejds- og beskæftigelsesforhold
- alle ansatte engageres i såvel det daglige arbejde som i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og af hele kommunen

- den enkelte medarbejder gives mulighed for kompetenceudvikling
- Randers Kommune skal være en god og attraktiv arbejdsplads, som fortsat kan fastholde og rekruttere de bedste medarbejdere
- Randers Kommunes personalepolitik er fundamentet for de holdninger, der skal præge det daglige arbejde

MED-aftalen skal medvirke til at styrke og udvikle medarbejderne og ledernes interesse for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i Randers Kommune, således at såvel det centrale som det lokale arbejdsmiljøarbejde på alle niveauer er offensivt og på forkant med udviklingen af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet.

§ 3 Arbejdsmiljø

Indledning

Randers Kommune arbejder for et sikkert og sundt arbejdsmiljø, hvor omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet er de lokale arbejdsmiljøgrupper. For at styrke arbejdsmiljøindsatsen er arbejdsmiljøet organisatorisk en del af MED-organisationen med hovedudvalget som det øverste strategiske udvalg for arbejdsmiljøarbejdet.

Integrationen af arbejdsmiljøet som en del af MED-organisationen, skal være med til at sikre fokus på det forebyggende arbejdsmiljøarbejde – i et én-strengt system. Dette sker ved at arbejdsmiljøet indgår som et naturligt element i de emner, der behandles i MED-organisationen.

Det er en forventning, at dialogen om væsentlige processer og opgaver kommunikeres såvel fra hovedudvalget som ligeledes fra de underliggende niveauer.

Hvordan arbejdsmiljøarbejdet rent praktisk foregår og er organiseret er beskrevet nedenfor.

Aktiviteter og metoder, der styrker arbejdsmiljøindsatsen

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet vil Randers Kommune anvende forskellige aktiviteter og metoder. Disse er obligatoriske aktiviteter jf. MED-rammeaftalen, Aftale om sundhed og trivsel samt lokale initiativer for Randers Kommune. Aktiviteterne er beskrevet i det nedenstående:

Styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet sker blandt andet i kraft af den én-strengede MED-struktur, som giver mulighed for at arbejdsforhold og øvrige samarbejdsforhold kan drøftes i samme udvalg, hvorved det er muligt at komme bredere rundt om de enkelte arbejdstemaer.

I tilknytning til budgetbehandlingen skal ledelsen i hovedudvalget samt i de underliggende MED-udvalg redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde. Arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmålingen er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet i Randers Kommune. Der sker en systematisk opfølgning på APV-handlingsplaner og arbejdsmiljøindsatsen på de enkelte niveauer i MED-organisationen.

Der sker en årlig arbejdsmiljødrøftelse i udvalgene. Derudover sker der en løbende opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet. Der kan formuleres aktuelle indsats og fokusområder fx sygefravær og arbejdsskader.

Der skal årligt udarbejdes en samlet opgørelse over arbejdsulykker og sygefravær. Hovedudvalget beskriver hvorledes der sker anmeldelse, opfølgning og analyse af arbejdsulykker.

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøgrupperne skal gennemgå den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse i Randers Kommune. Arbejdsmiljøorganisationen tilbydes kompetenceudvikling jf. lovgivningen. Kompetenceudvikling i Randers Kommune er beskrevet i rammerne for kompetenceudvikling.

Kommunikation og information er et centralt element i arbejdsmiljøarbejdet. Der udarbejdes en beskrivelse af hvordan kommunikation og information om arbejdsmiljøarbejdet bliver udbredt i organisationen til MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper og medarbejdere.

Kommunens centrale arbejdsmiljøkoordinator i Personale og HR deltager i møderne i hovedudvalget. Funktionsbeskrivelse er beskrevet under afsnittet vedr. opgaver. Arbejdsmiljøkoordinatoren binder arbejdsmiljøindsatsen sammen mellem det strategiske og operationelle niveau.

For at styrke og opprioritere arbejdsmiljøarbejdet iværksætter hovedudvalget udover det ovennævnte en række konkrete tiltag på de forskellige niveauer i MED-organisationen. Tiltagene har til formål at udvikle arbejdsmiljøarbejdet, og i tiltagene ligger også koordinering og understøttelse af igangværende initiativer. Tiltagene koordineres op til eller som følge af den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Af eksempler på tiltag er opfølgning på sygefravær, vold, mobning og chikane samt stress. I forbindelse hermed udbydes der kurser der understøtter arbejdet med de forskellige tiltag.

Hovedudvalget følger i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse op på de indsatser og metoder der anvendes i forhold til at styrke og forbedre arbejdsmiljøet. Det vurderes, om indsatser og aktiviteter giver de ønskede resultater der er beskrevet som følge af arbejdsmiljødrøftelsen. Dette gøres konkret ved at der udarbejdes en tidsplan for de enkelte aktiviteter i løbet af perioden samt en beskrivelse af hvorledes indsatserne evalueres.

Varetagelse af opgaver og funktioner inden for arbejdsmiljøindsatsen

§ 3.1.1 Hovedudvalgets og sektor MED-udvalgets opgaver

Det strategiske arbejdsmiljøarbejde varetages af hovedudvalget og sektor MED-udvalget, hvor hovedudvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet og fungerer som arbejdsmiljøudvalg.

Hovedudvalget skal arbejde strategisk med arbejdsmiljøområdet herunder udstikke de overordnede rammer for arbejdsmiljøarbejdet i Randers Kommune. Rammerne kan komme til udtryk i metoder, retningslinjer eller procedure. Hovedudvalget skal virke koordinerende samt følge op i forhold til det øvrige MED-system.

Sektor MED-udvalget varetager den overordnede arbejdsmiljøindsats vedrørende udvalgets arbejdspladser - strategisk niveau i forhold til fagområdet. Sektor MED-udvalget skal sikre at hovedudvalgets rammer og beslutninger inddrages

Hovedudvalget og sektor MED-udvalgets opgaver er nærmere beskrevet i bilag 1.

§ 3.1.2 Lokalt område MED-udvalg

Dette niveau ligger mellem sektor MED-udvalget og lokale MED-udvalg. Lokalt område MED-udvalg har en koordinerende rolle, hvor de skal sikre at de retningslinjer og beslutninger der træffes i sektorudvalget gennemføres/udbredes inden for det lokale område MED-udvalgs område.

Det lokale område MED-udvalg skal ligeledes tilpasse arbejdsmiljøarbejdet med lokale forhold/indsatser.

§ 3.1.3 Arbejdsmiljøopgaver i det lokale MED-udvalg eller personalemøde med MED-status samt i arbejdsmiljøgruppen

Det lokale MED-udvalg eller personalemøde med MED-status detailplanlægger, leder og fører tilsyn med det lokale arbejdsmiljøarbejde. I forhold til de overliggende MED-niveauer foregår arbejdsmiljøarbejdet på det operationelle niveau.

Udvalget forholder sig til eventuelle arbejdsmiljøproblemer indenfor eget område og sørger for at mulige problemer bliver håndteret. Hvis problemerne ikke kan løses på lokalt niveau, løftes de til et højere niveau i MED-systemet.

De daglige opgaver udføres af arbejdsmiljøgruppen inden for den del af aftaleenheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Arbejdsmiljøgruppen består af én udpeget arbejdsleder og én valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljøgruppen skal løbende iagttage arbejdsmiljøet på arbejdspladsen for at forebygge, at der opstår arbejdsmiljøproblemer. Hvis problemer opstår, skal arbejdsmiljøgruppen inddrages i løsningen. Arbejdsmiljøgruppen har en væsentlig opgave i at påvirke de ansatte til en adfærd der forbedrer sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøgruppen arbejder ud fra de rammer, som er beskrevet af de overliggende MED-udvalg (hovedudvalg og sektor MED-udvalg) og samarbejder med lokale MED-udvalg om den lokale arbejdsmiljøindsats.

De lokale MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppernes opgaver er nærmere beskrevet i bilag 1.

Arbejdsmiljøgrupper

På alle aftaleenheder dannes minimum én arbejdsmiljøgruppe. En arbejdsmiljøgruppe består af én valgt arbejdsmiljørepræsentant og én udpeget arbejdsleder. Alle ansatte skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe.

De steder hvor en arbejdsmiljørepræsentant dækker flere arbejdspladser, organiseres der netværksmøder hvor arbejdsmiljørepræsentanten mødes med det personale som vedkommende dækker.

Arbejdsmiljøgrupperne refererer til og indgår i de respektive lokaludvalg. Hvis der er flere arbejdsmiljøgrupper, vælges blandt medlemmerne repræsentanter, som sidder i lokaludvalget.

Ændringer af arbejdsmiljøorganisationen godkendes i forhandlingsudvalget. Ved ansøgning om ændringer i arbejdsmiljøorganisationen skal der til forhandlingsudvalget fremsendes en beskrivelse af de ønskede ændringer ud fra nedenstående.

Hvis der på en aftaleenhed ønskes oprettet flere arbejdsmiljøgrupper, skal det beskrives hvordan det daglige, operationelle arbejdsmiljøarbejde skal organiseres, fx hvilke opgaver den enkelte arbejdsmiljøgruppe varetager, samt hvilke områder/medarbejdere arbejdsmiljøgruppen dækker.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper fastsættes ud fra et nærhedsprincip, som betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og grupper.

Arbejdsmiljøgruppen skal kunne løse sine opgaver på en tilfredsstillende måde i forhold til:

- Arbejdsstedets geografiske forhold, størrelse og beliggenhed. Ved geografisk adskilte enheder skal arbejdsmiljøgruppen (arbejdsmiljørepræsentanten) kunne udføre deres opsøgende opgaver, fx i forbindelse med kontrol og opfølgning på ulykker

- Arbejdsstedets arbejdsmiljøforhold herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer. Hvad skaber arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold af opgaver for arbejdsmiljøgruppen?
- Arbejdets organisering. Hvis arbejdet fx er organiseret i skiftehold, skal der tages stilling til om det har betydning for arbejdsmiljøgruppens opgaver og tilgængelighed. Har arbejdsstedet ansatte, der udfører arbejde på midlertidige eller skiftende arbejdssteder, uden for virksomhedens faste arbejdssted.
- Særlige ansættelsesformer og andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen. Fx hvis der er mange løst-ansatte eller vikarer, kan det påvirke arbejdsmiljøgruppen i forhold til at sikre tilstrækkelig instruktion og oplæring.

Hvert andet år i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentanter vil det være relevant, at lokaludvalget behandler spørgsmålet om, hvorvidt organisationen fortsat har den rigtige størrelse og struktur.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes, så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter. De ansatte skal have mulighed for at kunne drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Det er arbejdsgiveren, der er ansvarlig for, at der bliver afholdt valg af arbejdsmiljørepræsentanter, men arbejdsgiveren har i øvrigt ikke noget at gøre med selve valgproceduren.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant sker efter reglerne i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. De ansatte skal vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, der er fastsat jf. ovenstående afsnit "Arbejdsmiljøgrupper".

For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde. Den valgte meddeler valgets resultat til arbejdsgiveren. Beskyttelsen indtræder fra det tidspunkt, hvor arbejdsgiveren eller dennes organisation bliver bekendt med valget, uanset om funktionen først indtræder senere. Anmeldelse af valg af arbejdsmiljørepræsentant skal ske til den forhandlingsberettigede organisation.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for 2 år og der kan ske genvalg.

Hvis arbejdsmiljørepræsentanten fratræder sin stilling på den arbejdsplads hvor man er valgt, ophører funktionen og medarbejderne har ret til at vælge en ny for den resterende periode.

Hvis en arbejdsmiljørepræsentant er fraværende i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder på grund af orlov, sygdom eller lignende, er der mulighed for at de ansatte kan vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden. Muligheden for valg af en ny arbejdsmiljørepræsentant drøftes i det lokale MED-udvalg.

Virksomhedens ledelse skal gøre en stor og løbende indsats for at medarbejderne får valgt en arbejdsmiljørepræsentant. Hvis det ikke lykkes at få valgt en arbejdsmiljørepræsentant, fungerer arbejdslederen alene, indtil de ansatte på et senere tidspunkt har valgt en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljøuddannelse

Arbejdsgiveren skal sørge for at alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.

Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.

I forbindelse med arbejdet som arbejdsmiljørepræsentant udarbejdes der løbende en kompetence- og udviklingsplan.

Arbejdsmiljøkoordinator

Hovedudvalget har en opgave i at planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed. Randers Kommunes arbejdsmiljøkoordinator er medvirkende til at hovedudvalget kan løse denne opgave. Arbejdsmiljøkoordinatoren er organisatorisk placeret i Personale og HR's HR-team.

Arbejdsmiljøkoordinatorens opgave er bl.a.:

- sparring og rådgivning til direktionen, fagområderne samt institutionernes ledelse i arbejdsmiljøspørgsmål
- tilforordnet hovedudvalget og deltager i hovedudvalgets møder
- udarbejde den årlige ulykkesstatistik til hovedudvalget
- koordinering af arbejdsmiljøindsatsen mellem hovedudvalget og de enkelte MED-udvalg
- udarbejde oplæg til den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- udarbejde oplæg til hovedudvalgets retningslinjer
- informere om arbejdsmiljøtiltag og distribuere relevant materiale
- den kommunale indgang i forbindelse med arbejdsmiljøspørgsmål, fx Arbejdstilsynet og kontaktperson i forbindelse med arbejdsmiljørådgiver

§ 4 MED-strukturen

Hovedstrukturen for MED-organisationen er enstregen og tager sit udgangspunkt i:

- at enhver medarbejder kan henføres til et decentralt MED-organ
- at MED-strukturen til enhver tid skal være i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur
- at MED-udvalgene som udgangspunkt sammensættes af ledere, og tillidsrepræsentanter, og arbejdsmiljørepræsentanter der er indenfor det område, som udvalget dækker
- at MED-strukturen gøres så enkel som mulig

MED-strukturen i Randers Kommune består således af følgende:

1. Hovedudvalget for hele kommunen
2. Sektor MED-udvalg indenfor administration-, social-, omsorg-, arbejdsmarked-, sundhed-, dagtilbud-, skole-, familie- og kulturområdet
3. Lokale område MED-udvalg indenfor social-, dagtilbud- og omsorgsområdet
4. Decentrale MED-udvalg eller personalemøder med MED-status på arbejdspladsniveau
5. Arbejdsmiljøgrupper

Der vælges mindst en arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder til MED-udvalget på hvert niveau.

MED-udvalgene kan nedsætte underudvalg til varetagelse af særlige opgaver.

MED-udvalgene holder møde mindst 1 gang i kvartalet, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt. Formøder aftales lokalt.

Hovedudvalget godkender MED-strukturen.

Såfremt der sker ændringer i kommunens organisations- og kompetenceplan tilpasses MED-strukturen i overensstemmelse hermed efter aftale i hovedudvalget.

Kommunens MED-struktur vedligeholdes løbende elektronisk og findes på kommunens Intranet. Heri fremgår såvel samarbejds- som arbejdsmiljøorganisation.

Valgperioden for medarbejderrepræsentanter aftales til en 2-årig periode med virkning fra 1. marts i lige år.

§ 5 Hovedudvalget

Der nedsættes et hovedudvalg for Randers Kommune.

Sammensætning

Hovedudvalget sammensættes af:

Der udpeges maksimalt 10 ledelsesrepræsentanter med repræsentation af hele den til en hver tid siddende direktionen. Af ledelsesrepræsentanterne vælges 2 arbejdsledere fra arbejdsmiljøorganisationen.

Maksimum 13 medarbejderrepræsentanter ansat ved og aflønnet af Randers Kommune udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordelingsnøgle: A, B og C (tidligere akademikere, LO og FTF). 3 arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter på sektorniveau.

Arbejdsmiljøkoordinatoren tilforordnes hovedudvalget og handler på udvalgets vegne mellem møderne.

Der vælges personlige suppleanter som indtræder i hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Hovedudvalgets opgaver

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

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der er af betydning for hele kommunen
- at vejlede om udmøntningen af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- at sikre, at MED-aftalen bliver efterlevet alle steder i Randers Kommunes organisation

- at udvikle en uddannelse, der kvalificerer ledelse og medarbejdere til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemet
- medvirke til at styrke medarbejderne og ledernes interesse for arbejdsmiljøarbejdet ved at styrke og effektivisere det, således at såvel det centrale som det lokale arbejdsmiljøarbejde på alle niveauer fungerer sammenhængende. Således kan arbejdspladserne dermed være på forkant med udviklingen indenfor arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jfr. Rammeaftalens § 19-23

Hovedudvalget har endvidere en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme) aftaler jf. MED-rammeaftalen (Bilag 2 i MED-rammeaftale).

Hovedudvalget mødes minimum 1 gang årligt med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget skal minimum hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. I forlængelse af drøftelsen udarbejdes en strategiplan.

Yderlige forhold og emner end de ovenfor beskrevne med betydning for den strategiske udvikling af området eller arbejdspladsen tages op og drøftes i MED udvalget i henhold til bestemmelserne i § 6, 7 og 8 i MED rammeaftalen.

Udvalget rammesætter drøftelsen af emner. Det betyder, at udvalget beslutter metode samt frekvens i forbindelse med drøftelse af emner. Emner med betydning for den strategiske udvikling kan eksempelvis være styring, omstilling, samarbejde og trivsel mv.

§ 6 Sektor MED-udvalg

Der nedsættes sektor MED-udvalg indenfor følgende 9 områder:

- Administrationsområdet
- Omsorgsområdet
- Sundhedsområdet
- Socialområdet
- Arbejdsmarkedsområdet
- Dagtilbudsområdet
- Skoleområdet
- Familieområdet
- Kulturområdet

Formål

Sektor MED-udvalget har til opgave at drøfte spørgsmål af overordnet karakter og tværgående interesse for sektorområdet. Sektor MED-udvalget skal søge at anskue disse spørgsmål ud fra en principiel og overordnet

indfaldsvinkel, der kan være et supplement til betragtninger fra de lokale MED-udvalg eller personalemøder med MED-status.

Sektor MED-udvalget afholder 1-2 fælles møder med direktøren for området i forbindelse med budgetlægning, og herunder budgettets konsekvenser ved indgået forlig. Direktøren kan på anmodning af næstformanden indkaldes af det eller de relevante sektor MED-udvalg i sager af overordnet og generel karakter.

Direktøren er forpligtet til at indkalde et eller flere sektor MED-udvalg i forhold der har væsentlige konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold jf. § 7 stk. 4 i MED rammeaftalen.

Sektor MED-udvalget fastsætter selv deres forretningsorden ud fra den skabelon der følger med MED-aftalen.

Sammensætning

Medarbejderrepræsentationen i sektor MED-udvalget udpeges af hovedorganisationerne. Udpegningen sker blandt tillidsrepræsentanterne inden for udvalgets område og forhandles inden for valggrupperne A, B og C. Der udpeges 8-12 medarbejderrepræsentanter afhængig af sektorens sammensætning. Dette betyder, at sektor MED-udvalgene kan variere i antal medlemmer. Udvalget skal sammensættes på en sådan måde, at personalesammensætningen afspejles i udvalget.

Der vælges 3 arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt sektorområdets arbejdsmiljørepræsentanter.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i MED-udvalget kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Der vælges 2 arbejdsledere.

Chefen for sektoren er formand for sektorudvalget. Næstformanden vælges blandt medarbejderrepræsentanterne i sektorudvalget.

Kompetence, herunder afgrænsning mellem lokale område-MED-udvalg og lokale MED-udvalg

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

Forhold og emner med betydning for den strategiske udvikling af området eller arbejdspladsen tages op og drøftes i MED-udvalget i henhold til bestemmelserne i § 5, 6, 7 og 8 i MED-rammeaftalen.

Udvalget rammesætter drøftelsen af emner. Det betyder, at udvalget beslutter metode samt frekvens i forbindelse med drøftelse af emner. Emner med betydning for den strategiske udvikling kan eksempelvis være styring, omstilling, samarbejde og trivsel mv.

Det påhviler ledelsen at informere om forslag til budget, regnskab, samt mål- og resultatarbejdet for området jf. MED Rammeaftalens § 7 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.

Sektor MED-udvalget har tillige til opgave at virke for, at arbejdsmiljøet på institutionerne under det pågældende udvalg forbedres, og at samarbejdet på arbejdsmiljøområdet etableres, udvikles og vedligeholdes på

en tilfredsstillende måde. Dette sker ved koordinering og udveksling af erfaring vedr. arbejdsmiljøarbejdet indenfor området.

Sektor MED-udvalget skal dog ikke påtage sig opgaver, der hører naturligt hjemme i de lokale MED-udvalg/personalemøder med MED-status eller lokale område MED-udvalg, og det skal ikke påtage sig en koordinerende rolle i forhold til disse. Sektor MED-udvalget vil skulle forholde sig til mange af de samme emner som de lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status, men ud fra et mere overordnet og tværgående helhedshensyn til sektorområdet. anbefalinger fra sektor MED-udvalget kan efterfølgende indgå i den lokale beslutningsproces.

Eksempler på emner som kan drøftes i sektor MED-udvalget er:

Budgettet for hele sektorområdet, større arbejdsomlægninger, strukturspørgsmål for hele området, tværgående arbejdsmiljøspørgsmål, der kan forbedre arbejdsmiljøet i sektoren fx fælles undersøgelser i APV'ere.

Derudover henvises til chefens kompetencer som afgrænsning for emner der kan diskuteres i sektor MED-udvalget. Ved emner af relevans for direktøren på området indkaldes denne inden for de tidligere beskrevne rammer.

Forretningsorden

Sektor MED-udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden med inspiration i skabelonen jf. bilag 3.

Sektor MED-udvalget holder møde mindst 1 gang i kvartalet, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

Tvister

Ledelsen eller medarbejderrepræsentanterne i et sektor MED-udvalg kan for hovedudvalget indbringe spørgsmål om fortolkning af aftalte retningslinjer, om fortolkning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og om uoverensstemmelser om den lokale aftale.

§ 7 Lokalt område MED-udvalg

Der nedsættes lokale område MED-udvalg indenfor følgende områder:

Omsorgsområdet

De 3 geografiske områder Nord, Syd og Vest.

Socialområdet

Områderne Handicap og Myndighed; Psykiatri og Socialt Udsatte; Autisme, Senhjerneskeade og Læring.

Dagtilbudsområdet

De 5 geografiske områder: Midt, Nordvest, Nordøst, Sydvest og Sydøst.

Det lokale område MED-udvalg er placeret under sektor MED-niveau og over lokal MED-niveau.

Formål

Det lokale område MED-udvalg har til opgave at drøfte spørgsmål af overordnet karakter og tværgående interesse for området. Det lokale område MED-udvalg skal søge at anskue disse spørgsmål ud fra en principiel

og overordnet indfaldsvinkel, der kan være et supplement til betragtninger fra de lokale MED-udvalg eller personalemøder med MED-status.

Det påhviler ledelsen at informere om forslag til budget, regnskab, samt mål- og resultatarbejdet for området med henblik på ledelsens forpligtigelser jf. § 7 i MED-rammeaftalen samt Aftale om sundhed og trivsel.

Forhold og emner med betydning for den strategiske udvikling af området eller arbejdspladsen tages op og drøftes i MED-udvalget i henhold til bestemmelserne i § 6, 7 og 8 i MED-rammeaftalen. Udvalget rammesætter drøftelsen af emner. Det betyder, at udvalget beslutter metode samt frekvens i forbindelse med drøftelse af emner. Emner med betydning for den strategiske udvikling kan eksempelvis være styring, omstilling, samarbejde og trivsel mv.

Sammensætning

Medarbejderrepræsentationen i Område MED-udvalget udpeges af hovedorganisationerne. Udpegningen sker blandt tillidsrepræsentanterne inden for udvalgets område. Udpegningen skal tage udgangspunkt i fordelingsnøglen for valgrupperne A, B og C og den personalemæssige sammensætning. Udvalget skal sammensættes på en sådan måde, at personalesammensætningen afspejles i udvalget.

Der vælges 3 arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt områdets arbejdsmiljørepræsentanter.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i MED-udvalget kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Der vælges 2 arbejdsledere.

Områdelederen er formand for udvalget. Næstformanden vælges blandt tillidsrepræsentanterne i udvalget.

Kompetence, herunder afgrænsning til lokale MED-udvalg og sektor-MED-udvalget

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

Forretningsorden

Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden med inspiration i skabelonen jf. bilag 3. Det lokale område udvalg holder møde mindst 1 gang i kvartalet, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt.

Twister

Ledelsen eller medarbejderrepræsentanterne i et lokalt Område MED-udvalg kan for hovedudvalget indbringe spørgsmål om fortolkning af aftalte retningslinjer, om fortolkning af den lokale MED-aftale om medindflydelse og medbestemmelse og om uoverensstemmelser om den lokale aftale.

§ 8 MED-udvalg på decentralt niveau

Der kan i decentrale enheder som er kendetegnet ved at have en leder med økonomisk dispositionsret og ledelseskompetence, når det angår personale – og arbejdsvilkår enten oprettes

1. lokalt MED-udvalg eller
2. personalemøde med MED-status, som alle udøver såvel samarbejds- som arbejdsmiljøopgaver inden for lederens kompetenceområde.

Begge udvalgstyper skal godkendes i hovedudvalget.

Kompetence til at vælge og oprette et lokalt MED-udvalg eller personalemøder med MED-status afgøres lokalt. Leder og medarbejdere i den decentrale enhed vurderer selv, hvilken udvalgstype som er mest hensigtsmæssig.

Twist omkring udvalgsstruktur behandles i hovedudvalget.

Lokalt MED-udvalg

På hvert arbejdssted med selvstændig ledelsesfunktion, oprettes der et lokalt MED-udvalg.

Der udarbejdes en oversigt over strukturen. Ændringer i strukturen skal godkendes af hovedudvalget.

Sammensætning

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på valggrupperne A, B og C.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Medarbejderrepræsentanterne vælges af personalet blandt de på arbejdsstedets ansatte tillidsrepræsentanter. Er der flere pladser i MED-udvalget end der er tillidsrepræsentanter, vælges andre medarbejdere på arbejdsstedet som medlemmer af udvalget. Disse har samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter. Det samme gælder suppleanter i MED-udvalget.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden. Ligeledes skal sammensætningen tage hensyn til enhedens geografiske struktur, således at medarbejderne i de enkelte afdelinger oplever at få deres synspunkter repræsenteret i udvalget. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Hvis der opstår uenighed eller problemstillinger i forhold til sammensætningen, skal denne rejses overfor hovedudvalget.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

Der skal tillige aftales ved flere arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladsen, hvordan repræsentationen af disse grupper skal være. Ved flere arbejdsmiljøgrupper skal der dog mindst vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsstedets ledelse udpeger af sin midte sine repræsentanter i MED-udvalget. Den ansvarlige leder af arbejdsstedet er formand for MED-udvalget. Medarbejderrepræsentanterne vælger blandt tillidsrepræsentanterne næstformanden i MED-udvalget.

Arbejdsmiljøgruppen deltager som medlemmer i MED-udvalget. Såfremt der er flere arbejdsmiljøgrupper vælger de selv, hvem der skal deltage i MED-udvalget. Det gælder både blandt arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der vælges suppleanter for medlemmerne, såfremt der er flere arbejdsmiljøgrupper.

Personalemøder med MED-status

Medindflydelsen og medbestemmelsen for de medarbejdere, der ikke er omfattet af et lokalt MED-udvalg, sikres ved afholdelse af personalemøder med MED-status, hvori alle medarbejdere og ledelsesrepræsentanter på arbejdsstedet deltager.

Sammensætning

Den daglige leder er formand og tillidsrepræsentanten fungerer som næstformand. Denne vælges blandt de tillidsrepræsentanter, der er i afdelingen/institutionen. Er der ingen tillidsrepræsentant, er det en medarbejderrepræsentant, der fungerer som næstformand.

Opgaver

I henhold til MED-rammeaftalen har det lokale MED-udvalg eller personalemøde med MED-status følgende obligatoriske opgaver:

- aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær
- drøfte overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen, sammenhæng mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling samt drøfte hvorledes kompetenceudvikling evalueres.
- Arbejdsmiljøopgaver som er beskrevet i bilag 1.

Forhold og emner med betydning for den strategiske udvikling af området eller arbejdspladsen tages op og drøftes i MED udvalget i henhold til bestemmelserne i § 6, 7 i MED-rammeaftalen samt § 12 i den lokale MED-aftale for Randers Kommune.

Udvalget rammesætter drøftelsen af emner. Det betyder, at udvalget beslutter metode samt frekvens i forbindelse med drøftelse af emner. Emner med betydning for den strategiske udvikling kan eksempelvis være styring, omstilling, samarbejde og trivsel mv.

Generelt skal det decentrale MED-udvalg holde sig orienteret om de overliggende udvalgs beslutninger og de eventuelle konsekvenser af disse for udvalget.

Kompetence

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

Forretningsorden

MED-udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden med inspiration i skabelonen jf. bilag 3. Det skal sikres at dagsorden og mødevirkomhed for personalemøde med MED-status og ordinært personale møde er adskilt.

I forretningsordenen skal opgavefordelingen mellem MED-udvalget og arbejdsmiljøgruppen præciseres konkret, således at enhver medarbejder til hver en tid ved, hvor han/hun skal henvende sig. I MED-aftalens § 3 fremgår MED-udvalgets arbejdsmiljøopgaver.

MED-udvalgene holder møde mindst 1 gang i kvartalet, samt når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne finder det nødvendigt. Formøder aftales lokalt.

Twister

Ledelsen eller medarbejderrepræsentanterne i et MED-udvalg kan for hovedudvalget indbringe spørgsmål om fortolkning af aftalte retningslinjer, om fortolkning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og om uoverensstemmelser om den lokale aftale.

§ 9 Kompetence

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

De elementer der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret, herunder personaleledelse
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar
- daglig ledelse af arbejdsmiljøarbejdet

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere finder sted på alle niveauer, hvor ledelsen har kompetencen.

§ 10 Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer, jf. rammeaftalens § 6:

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
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler

§ 11 Information og drøftelse

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

Stk. 2. Ledelse og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for arbejdsforholdene og kommunens virke som helhed.

Det påhviler ledelsen specielt at tilvejebringe et grundlag for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af:

- forslag til budget for det pågældende ledelsesområde
- sammenhængen imellem budget og opgavemængde jf. Aftale om trivsel og sundhed
- organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud og udlicitering af kommunale opgaver
- indførelse og brug af ny samt ændring af eksisterende teknologi
- arbejdsmiljøarbejdet i overensstemmelse med retningslinjerne i arbejdsmiljølovgivningen
- personalepolitik, herunder lønpolitik, efteruddannelse og kompetenceudvikling

Stk. 3. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller byrådets beslutninger.

Der er pligt til at forhandle betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene inden byrådet træffer beslutning.

Stk. 4. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i byrådet.

Stk.5. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

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

Stk. 6. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

Stk. 7. Hovedudvalget og de lokale MED-udvalg fastsætter i forretningsordenen, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner.

Stk. 8. Den eksterne information

Ledelse og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflyddelses- og medbestemmelses-systemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

I øvrigt henvises til § 7 i MED rammeaftalen.

§ 12 Retningslinjer og regler

Stk. 1. Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk. 2. Der *skal* aftales retningslinjer for *proceduren* for drøftelsen af:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik og kompetenceudvikling mv.

Stk. 3. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område og indgår i referatet.

Stk. 4. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 5. Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer i retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

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

Stk. 7. Retningslinjer der er aftalt i henhold til § 12 stk. 2 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2 i MED-rammeaftalen som vedrører hovedudvalgets obligatoriske opgaver punkt A til J gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Definition på procedureretningslinjer

Procedureretningslinjer drejer sig om fastlæggelse af proceduren for, hvornår og hvordan Randers Kommunes ledelse og medarbejdere drøfter budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt kommunens personalepolitik.

De retningslinjer der allerede er fastlagt i Randers Kommune, løber uændret videre ved indgåelse af denne aftale.

§ 13 Valg af tillidsrepræsentanter

Stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Ved afgørelsen af, om en arbejdsplads kan betragtes som en institution, indgår i overensstemmelse med hidtidig praksis bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret, herunder personaleledelse
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser

- selvstændigt budget- og regnskabsansvar
- daglig ledelse af arbejdsmiljøet

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes dag- eller døgninstitution, en skole, en integreret ældreordning, administrationen på rådhuset eller et sektorområde.

Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

Stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

Stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til Randers Kommune.

I forbindelse med nyoprettelse af en institution kan der ses bort fra reglen om 1/2 års tilknytning til Randers Kommune, i det dog valg af tillidsrepræsentant i en evt. prøvetid i ansættelsen skal undgås. Elever, praktikanter og lærlinge er ikke valgbare.

Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation overfor kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

Stk. 7. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges efter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen, jf. bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Arbejdsmiljørepræsentanternes virksomhed sker i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

§ 14 Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

Tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r).

Løsning af tillidsrepræsentantopgaver er en naturlig del af arbejdet i kommunen.

Stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

Stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

Stk. 4. Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

§ 15 Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2. Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub) og kommunen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende personaleorganisation/-organisationer over for kommunen.

Stk. 3. Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal i beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

Stk. 4. Det er aftalt i henhold til MED-rammeaftalens § 12 stk. 4, at der kan vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan fx være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Der er ikke krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til MED-rammeaftalens § 12 stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(-erne) må selv fastlægge valgformen.

Stk. 5. En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. fx har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til sit hverv i personaleorganisationen.

§ 16 Valg af suppleant (stedfortræder)

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 13, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 19

Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter fx løntillæg og arbejdstid efter nærværende regler.

Stk. 3. I henhold til arbejdsmiljølovgivningen vælges der ikke suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanten.

§ 17 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Randers Kommune har indgået en *rammeaftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår* ud fra et ønske om at anerkende og kvalificere den store indsats som medarbejderrepræsentanterne samlet set udfører i henhold til denne MED-aftale.

Formålet med aftalen er at understrege, at Randers Kommune ønsker at give medarbejderrepræsentanterne gode arbejdsvilkår, så der til enhver tid er et ordentligt og velfungerende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Rammeaftalen om medarbejderrepræsentanternes vilkår kan forhandles uafhængigt af Randers Kommunes MED-aftale, men skal ses som et samlet hele. Den skal dog drøftes mindst hvert andet år af aftaleparterne.

I *Rammeaftalen om medarbejderrepræsentanternes vilkår* indgår følgende punkter:

- Medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug
- Aflønning af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- Aflønning af arbejdsmiljørepræsentanter
- Lokaleforhold
- Adgang til PC - Telefon
- Finansiering
- Uddannelse af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter
- Særlige vilkår efter omstruktureringer mm.
- Uoverensstemmelser
- Opsigelse af rammeaftalen

§ 18 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

1. Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
2. Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sine forhandlingsberettigede personaleorganisationer
3. Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen

Stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Stk. 3. Der udredes af kommunen et beløb pr. præsteret arbejdstime, der indbetales til »Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.«. De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunernes indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

§ 19 Afskedigelse

Hvor der i denne aftale er nævnt medarbejderrepræsentanter menes hermed tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter eller medlemmer af hovedudvalget, sektor MED-udvalg,

lokalt område-MED-udvalg og lokal MED-udvalg, der ikke er tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 1. En medarbejderrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2. Inden en medarbejderrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som medarbejderrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

Stk. 3. Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i medarbejderrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

Stk. 4. Afskedigelse af en medarbejderrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder, dog mindst 5 måneder sammenlagt.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en medarbejderrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

Stk. 5. I tilfælde, hvor medarbejderrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal kommunen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, medarbejderrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i medarbejderrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

Stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en medarbejderrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 20. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

Stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som medarbejderrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

§ 20 Voldgift vedr. § 13 – 19

Stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 13-19 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Kommunernes Landsforening og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2. Parterne peger i en forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

§ 21 Håndhævelse af forpligtelserne i § 11 stk. 4 – 6 om information og drøftelse

Stk. 1. Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 11, stk. 4 - 6 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

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

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

Stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 11, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 11, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 8.

Stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til Kommunernes Landsforening og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

Stk. 7. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

Stk. 8. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

§ 22 Opsigelse af MED-aftalen

Stk. 1. MED-aftalen kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale.

Stk. 2. MED-aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3. Hvis MED-aftalen opsiges og der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale inden udløbet af ni månedersfristen kan parterne aftale, at MED-aftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

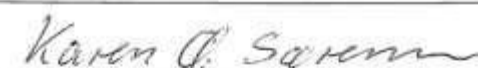
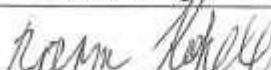
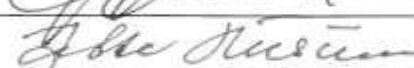
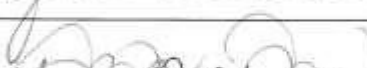
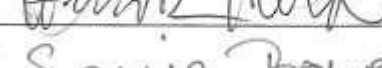
Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende MED-aftale bortfalder MED-aftalen ved fristens udløb og erstattes af *"Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg"* og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Underskriftsblad

Den 4. december 2013

Forhandlingsorganet vedrørende ny MED-aftale i Randers Kommune

Godkendelse af aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Randers Kommune

Organisationerne	Underskrift
FOA 	Karen Sørensen
3F 	Bjarne Kehlet
SL 	Gert Landergren
HK 	Jojo Verndal
DLF 	Jette Husum
BUPL 	Jesper Krag
DS 	Henrik Manero Hald
DSR 	Sonja Boye
AC 	Gina Renosto



Kommunaldirektør Hans Nikolaisen

Bilag 1. MED-udvalgenes arbejdsmiljøopgaver

Strategisk niveau: hovedudvalg og sektor MED-udvalg

Opgave	Hovedudvalg (HU)	Sektor MED-udvalg
Planlægge, lede og koordinere samarbejde om sikkerhed og sundhed.	På overordnet niveau.	På sektorniveau. Fokus på egne udfordringer, samt inddrage hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse.
Den årlige arbejdsmiljødrøftelse: • Evaluering af årets arbejdsmiljøindsats på baggrund af underliggende udvalgs status og evalueringer • Fastsætte mål for arbejdsmiljøindsatsen • Definere indsatsområder • Fastsættelse af tidsplan (årshjul) for aktiviteter i MED-organisationen. Tidsplanen skal sikre, at hovedudvalg og underliggende udvalg mødes med arbejdsmiljøgrupperne. Tidsplan evalueres i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.	Definere processen og gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen skal bl.a. munde ud i en tidsplan (årshjul) samt en plan for møde med arbejdsmiljøgrupperne.	Sektor MED-udvalget leverer input til hovedudvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse. Sektor MED-udvalgets egen drøftelse munder ud i en tidsplan (årshjul) samt en plan for møde med arbejdsmiljøgrupperne.
Løbende opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet. Der kan formuleres aktuelle indsats og fokusområder fx sygefravær og arbejds-skader.	Opstille rammer for løbende opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet.	
Inddragelse, når der sker ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet. Det gælder fx hvordan arbejdsmiljøet overordnet tænkes ind i forbindelse med indkøbsaftaler og budgetter. I de underliggende udvalg kan det være i forbindelse med: • Hvis der skal indføres ny teknologi • Hvis nye eller ændrede arbejdsgange, -processer og -metoder skal indføres. • Arbejdsmiljø i konkurrenceudsættelse (privatisering, udlicitering mm.) • Budgettets konsekvenser for og påvirkning af arbejdsmiljøet • Nybyggeri og større bygningsmæssige ændringer.	Opstille rammer for hvordan hovedudvalget inddrages.	Opstille rammer for hvordan sektor MED-udvalget deltager.

Drøfte ledelsens redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Drøftelse i hovedudvalget.	Arbejdsmiljøvurdering (risikovurdering) inden for sektorens område i forbindelse med sammenhængen imellem ressourcer og arbejdsmængde.
Rådgive arbejdsgiveren i spørgsmål om arbejdsmiljø og om samarbejdet om arbejdsmiljø. Rådgivning kan bl.a. handle om spørgsmål om hvordan arbejdsmiljø integreres i den strategiske ledelse og daglig drift.	Rådgive i spørgsmål om arbejdsmiljø og om samarbejdet om arbejdsmiljø.	
Kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationen.	Opstille overordnede rammer for kompetenceudvikling af arbejdsmiljøorganisationen.	
APV-proces	Opstille de overordnede rammer for APV-proces inkl. opfølgning og handling.	Med udgangspunkt i hovedudvalgets rammer opstille egne rammer for arbejdet med APV inkl. handlingsplaner.
Føre kontrol med og informere om sikkerheds- og sundhedsarbejdet samt sikre at sikkerhedsforskrifterne bliver overholdt.	Opstille de overordnede rammer.	Orienterer arbejdsmiljøgrupperne/lokaludvalg om fagområdets sikkerheds- og sundhedsarbejde. Sikre at den viden og information som MED-udvalget får om arbejdsmiljøforhold, bliver videregivet.
Anmeldelse/registrering af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilføje til uheld. Undersøgelse og årsagsanalyse, så gentagelser undgås.	Opstille de overordnede rammer for anmeldelse, registrering og undersøgelse.	
Årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.	Udarbejde oversigt.	
Orientering om lovgivning og sikre, at de nødvendige oplysninger bliver videregivet til MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne.	Drøfte hvordan der orienteres og kommunikeres om lovgivning vedr. arbejdsmiljøet.	Drøfte hvorledes information om arbejdsmiljøforhold (påbud, arbejdsulykker, APV mv.) bliver videregivet til underliggende niveauer.
Indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Sikre at der aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats.	Afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdsområdets samlede indsats.
Indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Sikre at der aftales retningslinjer for den samlede indsats. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer vedr. vold, mobning og chikane med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, hvis de opstår.	Afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats.

Oplæring og instruktion af medarbejdere samt opfølgning.		Opstille rammer for principperne for oplæring og instruktion samt opfølgning.
Samordne arbejdet med sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme sted. Det kan fx være i forbindelse med at Randers Kommune optræder som bygherre eller i tilfælde af eksterne håndværkere på kommunens arbejdspladser.	Opstille de overordnede rammer.	Drøfte de overordnede rammers betydning for fagområdet.

Operationelt niveau: lokalt MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe

Opgave	Lokaludvalg	Arbejdsmiljøgruppe
Planlægge, lede og koordinere samarbejde om sikkerhed og sundhed.	Med udgangspunkt i de overordnede rammer fra hovedudvalget og sektor MED-udvalget, udarbejder det lokale MED-udvalg i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen en plan (årshjul) for den lokale arbejdsmiljøindsats samt principper for arbejdsmiljøarbejdet.	Deltage i arbejdet med at planlægge den lokale arbejdsmiljøindsats samt principper for arbejdsmiljøarbejdet.
Inddragelse, når der sker ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet, fx ved ombygning, indkøb af nye maskiner, ændring i arbejdsgange, omlægning af arbejdet, og større budgetbesparelser.	Deltage i planlægningen og fastlægge hvorledes arbejdsmiljøgruppen skal inddrages når der sker ændringer på arbejdspladsen, der har betydning for arbejdsmiljøet.	Deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet inden for gruppens område.
Information og kommunikation om arbejdsmiljøforhold.	Opstille en plan for hvordan arbejdsmiljøgruppen fungerer som kontakttled mellem ansatte og MED-udvalg	Holde MED-udvalget underrettet om arbejdsmiljømæssige forhold på gruppens område og orientere om sit arbejde
APV	Deltage i APV-arbejdet og sikre løbende behandling af APV/ handlingsplaner.	Nøglepersoner i forhold til APV. Skal inddrages i APV arbejdet på det område gruppen dækker.
Anmeldelse/registrering af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb til uheld. Undersøgelse og årsagsanalyse, så gentagelser undgås.	Beslutte hvorledes udvalget vil drøfte generelle forhold vedr. fysiske og psykiske arbejdsskader, registreringer og nærvæd ulykker.	Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i undersøgelsen. Det er vigtigt, at arbejdsmiljøgruppen inddrages allerede ved tilløb til arbejdsulykker, så der kan gøres noget, inden skaden sker. Hvis skaden er sket, gælder det om at forebygge at tilsvarende situationer opstår igen.
Kontrol af arbejdspladsens sikkerheds og sundhedsarbejde.	Udarbejde en plan for løbende kontrol.	Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. I det daglige betyder det: • at arbejdsprocesser og -metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt • at stoffer og materialer kun bruges ved arbejdsprocesser og -metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger • at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er

		indrettet og bruges på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.
Oplæring og instruktion af medarbejdere samt opfølgning.	Aftale rammerne for en forsvarlig instruktion og oplæring af medarbejderne i alle arbejdsmæssige funktioner.	Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion.
Forebyggelse af arbejdsmiljøproblemer gennem identificering og håndtering af arbejdsmiljøproblemer.	Beslutte hvorledes der kan arbejdes forebyggende med arbejdsmiljøet.	Imødegå risici, hvis der opstår arbejdsmiljøproblemer. Hvis risikoen ikke kan forhindres på stedet, skal gruppen underrette virksomhedens ledelse.
Indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale lokale retningslinjer for arbejdsområdet. Beslutte hvorledes der kan arbejdes med at identificere, forebygge og håndtere problemer i relation til arbejdsrelateret stress.	
Indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale lokale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats. Med udgangspunkt i de overordnede retningslinjer tilpasses de lokale retningslinjer.	Sikre at de lokale retningslinjer efterleves med henblik på forebyggelse.

Bilag 2. Vejledning omkring selvejendes institutioners repræsentation i den fælles MED-organisation i Randers Kommune

Den selvejende institution er en selvstændige juridisk enhed og arbejdsgiverens pligter og ansvar påhviler den selvejende institution. Disse pligter og ansvar kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver fx Randers Kommune.

De selvejende institutioner er omfattet og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation). Den lokale MED-aftale omfatter således også de ansatte i selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgrupper eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper, der er aftalt i den lokale MED-aftale.

Der vælges således arbejdsmiljørepræsentanter på den enkelte selvejende institution efter reglerne i arbejdsmiljøloven.

Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller to selvejende institutioner, vil der ikke være de store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvis der derimod er tale om flere selvejende institutioner, kan den fælles arbejdsmiljøorganisation få en sådan størrelse, at den ikke kan fungere effektivt. I stedet vælges der afhængig af antallet af selvejende institutioner én eller to arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsgiverrepræsentanter.

Der oprettes et forum for de områder hvor der er selvejende institutioner, hvor de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner udveksler information og koordinerer arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. Konkret er forummet det møde der afholdes på tværs af arbejdsmiljøgrupperne på områderne.

Det anbefales, at der på områderne dannes en netværksgruppe for de selvejende institutioner indbyrdes således at deres arbejdsmiljørepræsentanter har et forum at føre dialog om arbejdsmiljø i.

På kommunens intranet Broen findes referater fra møder på øvre MED niveauer.

I nedenstående, fremgår det konkret hvorledes de selvejende institutioner er repræsenteret i MED strukturen i Randers Kommune på lokalt niveau samt sektor MED niveau.

På lokalt niveau indgår den arbejdsmiljørepræsentant der er valgt på arbejdspladsen i lokal-MED. Hvis der er valgt flere arbejdsmiljørepræsentanter så skal det vurderes, om alle skal indgå i lokal-MED eller der skal foretages et valg blandt arbejdsmiljørepræsentanterne. Med to arbejdsmiljørepræsentanter burde MED-udvalget ikke få en sådan størrelse, at det ikke kan fungere effektivt.

På sektor niveau blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de selvejende institutioner vælges der 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 lederrepræsentant, som sammen med de kommunale repræsentanter udgør arbejdsmiljøorganisationens repræsentation i sektor MED-udvalget.

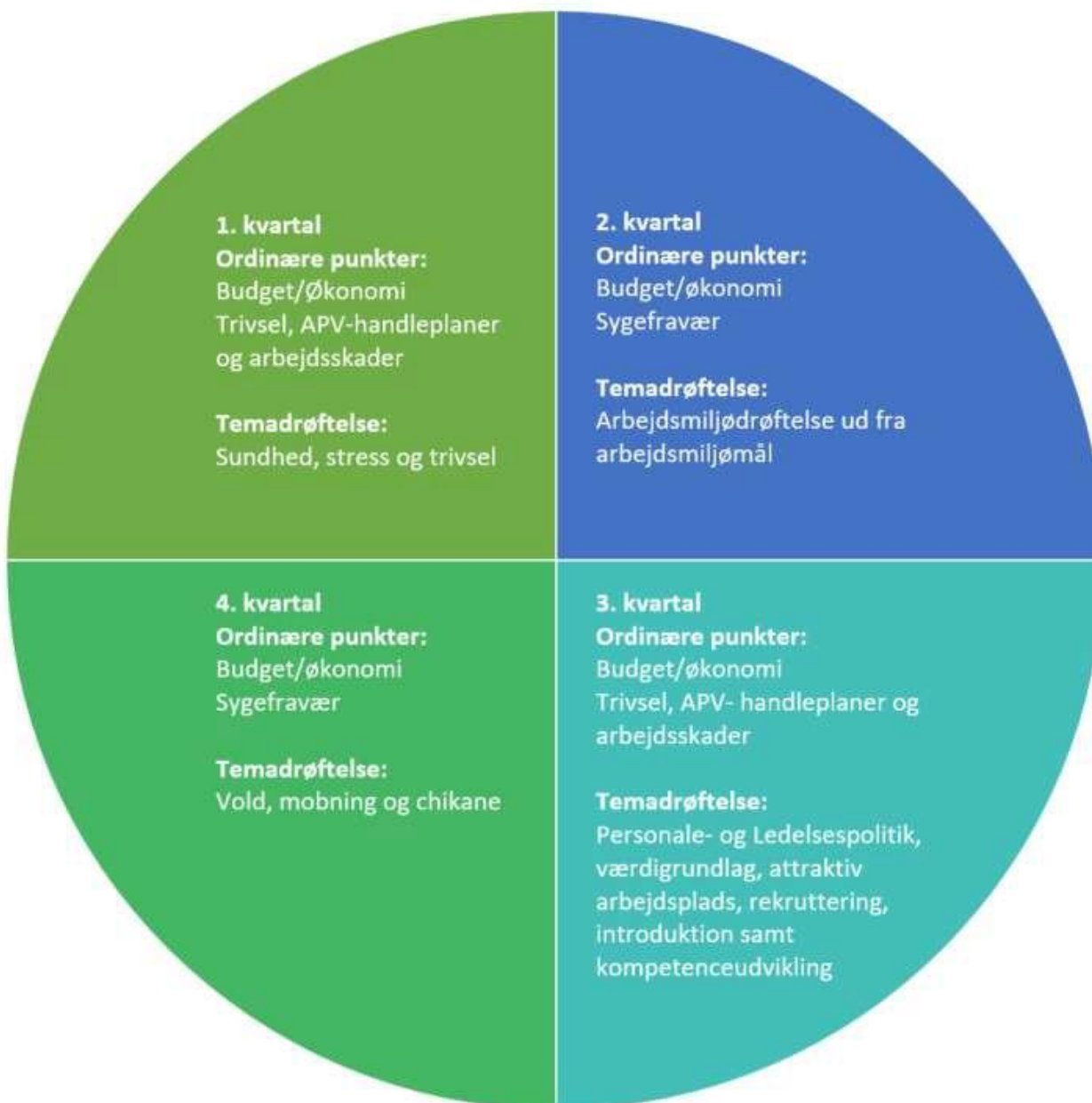
I og med at der sidder arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner i sektor MED-udvalget, vurderes det ikke, at det er relevant, at de er repræsenteret i hovedudvalget. Hovedudvalget varetager den samlede arbejdsmiljøorganisation i Randers Kommune, herunder således også de selvejende institutioner.

Bilag 3. MED-årshjul

Årshjulet indeholder fire ordinære møder. Tematikkerne gælder både for Hovedudvalget, sektor, område og lokale MED-udvalg.

Årshjulet indeholder obligatoriske punkter til status, information og evt. drøftelse. Alle temaer skal adresseres i løbet af et år dog kan det enkelte MED udvalg aftale at rokere på tidspunkterne i årshjulet.

Hvert 4. år efter nyvalg til Byråd drøftes Randersmodel, Personale og ledelsespolitik samt retningslinjer i HMU.



Bilag 4. Skabelon til forretningsorden

Skabelonen udgør hvad der som minimum skal indeholde.

1. Medlemmer og suppleanter

MED-udvalget består af x- antal ledelsesrepræsentanter og x- antal medarbejderrepræsentanter.

a. Ledelsessiden består af:

Ledelse:

Arbejdsleder:

b. Medarbejdersiden består af

Tillidsrepræsentanter:

Arbejds miljørepræsentanter:

Medarbejderrepræsentanter jvf. § 6:

Den daglige leder eller leder af området er formand for MED-udvalget. Næstformanden vælges blandt tillidsrepræsentanterne.

Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen. Der udpeges en sekretær som ikke er medlem af udvalget.

2. Afholdelse af møder, dagsorden og referat

Der afholdes møde, når formanden eller næstformanden eller mindst 2 af MED-udvalget fremsætter ønske herom, dog mindst 1 gang i kvartalet.

Indkaldelse til møde skal ske med x -ugers varsel.

Forslag til emner til dagsordenen sendes til formand eller næstformand senest x -uger for mødet.

3. Formandskabets opgaver

Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab.

Referat godkendes af formand og næstformand inden udsendelse og endelig godkendelse.

4. Underudvalg

5. Formøder for medarbejderrepræsentanter

6. Første møde i valgperioden

På første møde i valgperioden har man en drøftelse af rækkevidden af ledelseskompetencen.

Bilag 5. Forretningsorden for hovedudvalget

Kommunaldirektøren er formand for hovedudvalget. Næstformand og 2. næstformand vælges blandt de af hovedorganisationerne udpegede medarbejderrepræsentanter

Medlemmer og suppleanter er valgt for indeværende valgperiode.

Der udpeges en sekretær som ikke er medlem af udvalget.

Hovedudvalgsmøderne planlægges for et helt år. Der afholdes mindst 6 møder om året.

Ekstraordinært hovedudvalgsmøde afholdes, når formand og næstformand, eller 2 medlemmer af udvalget ønsker det. Hovedudvalgets møder afholdes i henhold til aftalt årskalender som udgangspunkt på hverdage i tidsrummet 10.00 – 13.00.

Hovedudvalgets medarbejderside afholder dagsordensmøde forud for redaktionsmøderne. Der afholdes ligeledes formøder for medarbejderrepræsentanter og suppleanter forud for hovedudvalgsmøderne.

Formand og næstformand afholder redaktionsmøde med deltagelse af Personale og HR-chefen og sekretæren og udarbejder dagsorden, som udsendes 1 uge før afholdelse af hovedudvalgsmødet. På næstformandens initiativ kan andre medarbejderrepræsentanter deltage i udarbejdelse af dagsorden til hovedudvalgsmøder samt til andre møder, som relaterer sig til hovedudvalget.

Det skal fremgå tydeligt af dagsordenen, om punkterne er til beslutning, orientering eller drøftelse i prioriteret rækkefølge. Ligeledes skal der ved behandlingen af alle punkter være opmærksomhed på om punkterne har økonomiske, personalemæssige eller arbejdsmiljømæssige konsekvenser.

Arbejdsmiljøarbejdet er et fast punkt på dagsordenen. Udvalget beslutter på mødet, hvilke tiltag udvalget ønsker meldt ud fra hovedudvalget.

Referatet godkendes efter drøftelse af hvert punkt, med mindre andet explicit aftales på hovedudvalgsmødet, og skal være tilgængeligt for alle senest 1 uge efter hovedudvalgsmødets afholdelse.

Der er i hovedudvalget enighed om, at vigtige og principielle drøftelser bør foregå i hovedudvalget og ikke i arbejdsgrupper. Der kan dog i særlige tilfælde nedsættes arbejdsgrupper til løsning af konkrete opgaver inden for rammer fastsat af hovedudvalget. I sådanne tilfælde fastlægges et præcist kommissorium og en konkret tidsplan, ligesom det aftales hvilket produkt arbejdsgruppen skal fremkomme med. Evt. sekretariatsbistand aftales ligeledes i hovedudvalget.

Bilag 6. Gode råd om informationer

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

Hvem skal informeres?

Hvad skal der informeres om?

- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder fx via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog
- Personaleblad
- E-mail/intranet og lignende

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne. Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer.

Beslutninger i henhold til forrige afsnit som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget mv.

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

Bilag 7 MED-strukturen i Randers Kommune

