



Lokalaftale om
MEDindflydelse og
MEDbestemmelse
i Hørsholm Kommune
2018

Indholdsfortegnelse

INDLEDNING	3
KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE, FORMÅL MV.....	4
§ 1. Aftalens område	4
§ 2. Formål	4
§ 3 Form, struktur og kompetence	5
§ 4 Medindflydelse og medbestemmelse	7
§ 5 Information og drøftelse.....	7
§ 6 Dagsordener og referater.....	9
§ 7 Retningslinjer.....	10
§ 8 HovedMED-udvalget (HovedMED).....	11
§ 9 CenterMEDudvalg (CenterMED).....	13
§ 10 Lokale Medudvalg (LokalMED).....	17
§ 11 Personalemøder med MEDstatus	18
§ 12 Arbejdsmiljø.....	20
§ 13 MED- og arbejdsmiljøuddannelsen.....	23
KAPITEL 2. TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER.....	24
§ 14 Valg af tillidsrepræsentanter	24
§ 15 Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	25
§ 17 Tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes virksomhed.....	26
§ 18 Valg af fællestillidsrepræsentanter	28
§ 19 Valg af suppleant (stedfortræder).....	29
§ 20 Tillidsrepræsentanters, arbejdsmiljørepræsentanters og MED-repræsentanternes vilkår	29
§ 21 Frihed til deltagelse i kurser og møder.....	31
§ 22 Afskedigelse	31
§ 23 Voldgift.....	33
KAPITEL 3. OPSIGELSE OG IKRAFTTRÆDEN	34
§ 24 Opsigelse af den lokale aftale	34
§ 25 Ikrafttræden	34
BILAG 1: MED-STRUKTUR	35
BILAG 2: OVERSIGT OVER ARBEJDSMILJØGRUPPER.....	37
BILAG 3: FORDELING AF PLADSER I HOVEDMED, CENTERMED OG CENTERMED MED SÆRLIGE VILKÅR.....	38
BILAG 4: ANTAL ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER I ARBEJDSMILJØGRUPPERNE...39	
BILAG 5: VEJLEDNING FOR PERSONALEMØDER MED MEDSTATUS	40

Indledning

Lokalaftalen bygger videre på og har hjemmel i Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse mellem KL og forhandlingsfællesskabets. Hvor intet andet er anført gælder Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelse betyder, at medarbejderrepræsentanter giver udtryk for deres opfattelse i en sag, inden der bliver truffet endelig beslutning i sagen. Medindflydelsen indebærer information og drøftelse om alle forhold af betydning for kommunens arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljø. For eksempel er budget og strukturændringer omfattet af medindflydelse.

Medbestemmelse betyder en egentlig ret til at være med til at bestemme. Medbestemmelse indebærer information, drøftelse/forhandling og fælles beslutning/aftale.

For at sikre medarbejdernes medbestemmelse og medindflydelse i Hørsholm Kommune er ledelse og medarbejderne blevet enige om, hvad vi gerne vil opnå i samarbejdet omkring arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold og hvordan dette samarbejde skal struktureres.

Udgangspunktet for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er, at kommunen skal løse en række opgaver for borgerne inden for de rammer, der er lagt af Kommunalbestyrelsen. Det er vores fælles overbevisning, at opgaveløsningen kvalificeres bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet. Det stiller krav til såvel ledelse som medarbejdere om involvering, dialog og samarbejde.

MEDaftalen bygger endvidere på en forudsætning om, at hvor der er ledelse, er der MED.

Kapitel 1. Aftalens område, formål mv.

§ 1. Aftalens område

(MED-rammeaftalen § 1)

Denne lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse omfatter alle medarbejdere

- ansat i Hørsholm Kommune
- ansat ved selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Hørsholm Kommune

§ 2. Formål

(MED-rammeaftalen § 2)

Stk. 1.

Formålet med MEDaftalen er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen som helhed.

Medaftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse inden for hvert enkelt ledelseskompetenceområde. Ledelsen lægger vægt på, at medarbejderne er inddraget i beslutningsprocesserne, og at de involverer sig og bidrager til udvikling.

Stk. 2.

MEDaftalen skal være med til at skabe rammerne til at sikre arbejdstilfredshed, arbejdsglæde, trivsel og motivation ved at skabe gode og udviklende arbejdsvilkår. Det er et fælles ansvar for både ledere og medarbejdere at sikre et samarbejde, der ikke blot fungerer men også inspirerer til udvikling. Det vil sige et samarbejde, der er kendetegnet ved en åben og synlig dialog, og som sikrer at kommunikationen foregår på et konstruktivt og kvalificeret niveau. I den forbindelse er dialogen med den politiske ledelse på HovedMEDudvalgets årlige møder med økonomiudvalget vigtig.

Stk. 3.

For at kunne tilgodese disse overordnede mål skal følgende være opfyldt:

- Den enkelte medarbejder skal have medindflydelse og medbestemmelse enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant inden for den enkelte leders kompetenceområde.
- Der skal sikres arbejdsbetingelser, hvor alle ledere og medarbejdere engageres i såvel det daglige arbejde som i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og hele kommunen.
- Der skal være et effektivt sikkerheds- og sundhedsarbejde hvor arbejdsmiljøforhold er koordineret med arbejds-, personale-, og samarbejdsforhold.

- Der skal være gode vilkår for det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som er i tråd med den enkelte medarbejders trivsel og udvikling og den tekniske og sociale udvikling i samfundet.

§ 3 Form, struktur og kompetence

(MED-rammeaftalen §§ 4-5)

Stk 1.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for den beslutningskompetence, som lederen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold. Lederen skal redegøre for grænserne, hvis der opstår tvivl om rækkevidden af beslutningskompetencen.

Såfremt spørgsmålet falder udenfor lederens beslutningskompetence, rejses spørgsmålet i det overliggende MEDudvalg. Ved udarbejdelse af dagsorden afklares spørgsmålet så vidt muligt mellem formand og næstformand.

Stk. 2.

Der skal være et sammenhængende system for medindflydelse og medbestemmelse og strukturen skal være fastlagt, så strukturen tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for medindflydelse og medbestemmelse. Strukturen er opbygget, så den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

De steder i organisationen, hvor en leder har økonomisk og/eller ansættelsesretlig kompetence, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.

MEDsystemet i Hørsholm Kommune består af:

- HovedMEDudvalget (HovedMED)
- CenterMEDudvalg (CenterMED)
- LokalMEDudvalg (LokalMED) for enheder på 21 medarbejdere eller derover.
- Personalemøder med MEDstatus for enheder med 20 medarbejdere eller derunder. Se vejledning bilag 5.

Herudover er der på baggrund af forhandling nedsat arbejdsmiljøgrupper, se bilag 4.

En skematisk fremstilling af medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i Hørsholm Kommune er vedlagt som bilag 1.

Stk. 3.

MED-strukturen, herunder oprettelse, ændring og nedlæggelse af CenterMED, lokalMED og personalemøder med MEDstatus, kan ændres efter godkendelse i HovedMED uden nedsættelse af forhandlingsorgan, under følgende vilkår:

- Ændringerne skal ske som følge af tilpasning i ledelsesstrukturen, så MEDstrukturen afspejler den til enhver tid gældende ledelsesstruktur i Hørsholm Kommune, dvs. at hvor der er en leder, er der MED-udvalg eller personalemøde med MEDstatus.
- Ændringerne skal følge bestemmelserne i den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt den lokale medaftale.

Stk. 4.

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

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

Da arbejdsmiljø er en integreret del af MEDudvalgene, skal en del af udvalgsposterne i MEDudvalgene på forhånd reserveres til arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 5.

Funktionsperioden for alle MEDudvalgenes repræsentanter er 2-årig fra 1. januar i lige år. Hvis grundlaget for et medlems valg/udpegning ændres inden for 2-års perioden, skal der ske nyvalg. Ved sygdom eller andet forfald indtræder suppleanten ved møderne.

Stk. 6.

Ledelsen udpeger formanden i udvalget. Medarbejdersiden udpeger næstformanden i udvalget. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanterne sørger for at dække synspunkterne for de medarbejdere, som de repræsenterer.

Stk. 7.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsmiljørepræsentanter til MEDudvalgene skal foretages mellem de arbejdsmiljørepræsentanter, der hører under det enkelte MEDudvalg. Der vælges ligeledes blandt arbejdsmiljørepræsentanterne suppleanter til arbejdsmiljørepræsentanterne i MEDudvalgene.

Stk. 8.

Arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanterne i de forskellige MEDudvalg varetager arbejdsmiljøet for alle de arbejdssteder, der hører under MEDudvalget uanset fagligt tilhørsforhold.

Stk. 9.

MEDudvalget udpeger en medarbejderrepræsentant til at forestå valget af arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanterne til MEDudvalget. Lederen skal redegøre for grænserne, hvis der opstår tvivl om rækkevidden af beslutningskompetencen.

§ 4 Medindflydelse og medbestemmelse

(MED-rammeaftalen § 6)

Stk. 1.

Medindflydelse og medbestemmelse betyder:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelsen af arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 2.

Nærmere definition af medindflydelse og medbestemmelse:

- Medindflydelse betyder, at medarbejderrepræsentanterne giver udtryk for deres opfattelse i en sag, inden der bliver truffet beslutning. Medindflydelsen indebærer information og drøftelse om alle forhold af betydning for kommunens arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljø. For eksempel er budget og strukturændringer omfattet af medindflydelse.
- Medbestemmelse betyder en egentlig ret til at være med til at bestemme. Medbestemmelse indebærer information, drøftelse/forhandling og fælles beslutning/aftale. For eksempel er retningslinjer, i det omfang lederen har kompetence til at indgå aftale, omfattet af medbestemmelse. Ved de procedureretningslinjer, der skal udarbejdes i henhold til den lokale MEDaftales § 7, stk. 2, er der aftalepligt.

§ 5 Information og drøftelse

(MED-rammeaftalen § 7)

Stk. 1.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Såvel leder som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold. Hvad der ligger i

begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Alle har pligt til at spørge, opsøge og videregive relevant og korrekt information.

Stk. 2.

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

Hvis lederrepræsentanterne ikke kan orientere konkret, er det vigtigt at orientere om, hvad der kan se ud til at blive resultatet af nogle igangværende drøftelser. Man kan kun orientere om det, man har kendskab til.

Stk. 3.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør følgende overvejes:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?

MEDudvalgene skal sørge for, at samtlige medarbejdere løbende orienteres om det enkelte udvalgs arbejde, bl.a. ved offentliggørelse af mødereferater. Alle MEDudvalgsaftaler om generelle retningslinjer og procedurer og bilag formidles til lederne og tillidsrepræsentanterne (medarbejderrepræsentanterne) i kommunen og lægges på Intranettet.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

Der er informationspligt om alle væsentlige forhold af betydning for arbejds-, og personaleforholdene, herunder økonomiske forhold, større rationaliseringsforanstaltninger, arbejdsomlægninger, indførelse og brug af ny teknologi samt ændring af bestående teknologi.

Særligt påhviler det ledelsen at informere med henblik på en drøftelse af følgende:

- Større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, jf. den til enhver tid gældende aftale i henhold til § 7, stk. 2.
- Forslag til budgetter og regnskaber for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske

forhold. Informationen skal ske således, at der sker en drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds- og personaleforhold.

- Indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi.

Stk. 6.

Beslutninger i henhold til stk. 5, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MEDudvalget/ved personalemøder med MEDstatus.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Kommunalbestyrelsen.

§ 6 Dagsordener og referater

(MED-rammeaftalen § 7)

Stk. 1.

Forslag til dagsorden skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.

Formand og næstformand i det enkelte MEDudvalg udarbejder en dagsorden, der udsendes til medlemmerne senest 10 kalenderdage før mødet med mindre andet aftales mellem formand og næstformand. Formand og næstformand drøfter ved udarbejdelsen af dagsorden, om der er arbejdsmiljøspørgsmål til dagsordenen.

Dagsorden opbygges på følgende måde:

1. Sager til information
2. Sager til beslutning
3. Sager til drøftelse
4. Eventuelt

For at give bedst mulig information og få kvalificerede drøftelser, er det en fordel at udarbejde en uddybende dagsorden.

Stk. 2.

Der udarbejdes referat af møderne. Ethvert medlem kan få sin mening ført til referat. Beslutninger og/eller særstandpunkter, der har betydning for behandlingen af et punkt i et politisk udvalg, fremsendes til det politiske udvalg forud for dets behandling af punktet.

Referatet sendes til HovedMEDudvalget, personalechefen og arbejdsmiljøtovholderen. Referatet godkendes på det førstkomende møde.

Stk. 3.

MEDudvalgenes dagsordener og referater (inkl. væsentlige bilag som rapporter fra arbejdsgrupper og projektrapporter m.v.) lægges på kommunens intranet. Det samme gælder aftaler, politikker, vejledninger og retningslinjer. På arbejdspladser, hvor medarbejderne ikke har adgang til kommunens intranet, skal lederen sikre tilgængeligheden af informationerne på anden måde.

§ 7 Retningslinjer

(MED-rammeaftalen § 8)

Stk. 1.

Begge sider skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed. Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Ved uenighed kan hver af parterne indkalde organisationsrepræsentanterne i drøftelserne.

Hvis der ikke kan opnås enighed, skal ledelsen på medarbejdernes opfordring skriftligt redegøre for, hvordan man derefter skal forholde sig på området.

Stk. 2.

Alle aftaler om retningslinjer vedtaget i MEDudvalgene skal udformes i henhold til den til enhver tid gældende rammeaftale mellem KL og forhandlingsfællesskabets fælles vejledning. Retningslinjerne skal udformes skriftligt og kan opsiges med 3 måneders varsel til løbende måned. Inden opsigelse sker, skal aftalen søges ændret ved forhandling mellem parterne. HovedMED drøfter hvilke retningslinjer ud over de obligatoriske, der skal indgå i Hørsholm Kommune.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 7, stk. 2, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 8 HovedMED-udvalget (HovedMED)

(MED-rammeaftalen § 9)

Ud over fællesbestemmelserne i kapitel 2 gælder særligt for HovedMED:

Stk. 1.

HovedMED er Hørsholm Kommunes øverste samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 2.

HovedMED har følgende sammensætning:

- 10 medarbejderrepræsentanter, heraf skal 2 være arbejdsmiljørepræsentanter. De 8 medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter. I henhold til § 3, stk. 10 udpeger MEDudvalget en medarbejderrepræsentant til at forestå valget af arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanterne til MEDudvalget.
- Ledelsen er repræsenteret ved Direktionen og et antal centerchefer. Kommunaldirektøren er formand. Den ene centerchef skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

For repræsentanter i HovedMED udpeges suppleanter. Suppleanterne indtræder i udvalget ved det ordinære medlems forfald.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen jf. bilag 3.

Stk. 3.

Opgaver i HovedMEDudvalget:

Udvalget har følgende opgaver, jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 2:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse, og medbestemmelse og
- behandle uoverensstemmelser herom
- at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 22.

Derudover er opgaverne i HovedMEDudvalget defineret i den til enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9.

Stk. 4.

HovedMED som øverste arbejdsmiljøudvalg:

Opgaven som øverste arbejdsmiljøudvalg indebærer, at HovedMED skal sikre arbejdet med arbejdsmiljøet ved at gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder:

- Beslutte hvad man skal fokusere på i det kommende år
 - Beslutte hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
 - Vurdere om det foregående års mål er nået
 - Sætte mål for det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø
 - Følge op på aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i denne aftale samt øvrige konkrete aktiviteter vedrørende arbejdsmiljø, herunder særligt de initiativer, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Opfølgningen kan omfatte en evaluering af, om de særlige initiativer har virket. Såfremt evalueringen viser, at initiativerne ikke har virket efter hensigten, drøfter og aftaler MED-udvalget, hvordan der kan ske forbedringer heraf.
- at drøfte den halvårslige og den årlige opgørelse over anmeldte arbejdsulykker og viderebringe information herom til CenterMed/LokalMED
 - at udarbejde og vedligeholde en plan over arbejdsmiljøorganisationens medlemmer i de enkelte organer
 - at der bliver lagt vægt på arbejdsmiljøet ved indkøb

Derudover henvises der til § 12 omkring opgaver inden for arbejdsmiljø.

Stk. 5.

Møder i HovedMED:

HovedMED afholder ordinære møder mindst 4 gange årligt af normalt 2 timers varighed, plus 2 gange foretræde for Økonomi udvalget. Der laves en mødeplan og en årsplan for et år ad gangen.

HovedMED afholder herudover en årlig arbejdsmiljødag.

Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt eller hvis mindst 1/3 del af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

Stk. 6.

Drøftelse med kommunens politiske ledelse:

HovedMED mødes 2 gange årligt med Økonomiudvalget. Formand og næstformand aftaler emnerne med borgmesteren. På det ene af møderne drøftes den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. Drøftelserne skal ske så tidligt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Kommunalbestyrelsens beslutning.

Derudover kan der aftales ekstra møder om særlige temaer, eller ved større og mere vidtgående ændringer i kommunen.

§ 9 CenterMEDudvalg (CenterMED)

Stk.1:

Ordinære CenterMEDudvalg

Der er CenterMED for følgende områder:

- Dagtilbud og Skole
- Sundhed og Omsorg

Selvejende institutioner:

- Der skal i begge centerMED være repræsentation fra de selvejende institutioner.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen jf. bilag 3.

Stk. 2.

CenterMED sammensættes med:

- 3 til max 9 medarbejderrepræsentanter, heraf skal der være 2 arbejdsmiljørepræsentanter, samt 1 arbejdsmiljørepræsentant fra de samlede selvejende institutioner. Medarbejderrepræsentanter fra de selvejende institutioner udgør en nettoudvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter
- Medarbejderrepræsentanterne udpeges af organisationerne
- Medarbejderrepræsentanterne er som hovedregel tillidsrepræsentanter
- Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt centrets arbejdsmiljørepræsentanter. I henhold til § 3, stk. 9 udpeger MEDudvalget en medarbejderrepræsentant til at forestå valget af arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanterne til MEDudvalget

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen. En af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Herudover udpeges 1 arbejdsmiljøleder fra de samlede selvejende institutioner. Den pågældende centerchef er formand for CenterMED Dagtilbud og Skole og CenterMED Sundhed og Omsorg.

For repræsentanter i CenterMED udpeges suppleanter. Suppleanterne indtræder i udvalget ved det ordinære medlems forfald.

Stk. 3

Det konkrete antal medarbejderrepræsentanter er aftalt til:

- CenterMED for Dagtilbud og Skole: 7 medlemmer, hvoraf 1 arbejdsmiljørepræsentant er fra daginstitutionerne og 1 arbejdsmiljørepræsentant er fra skolerne. Hvis der ikke kan vælges en arbejdsmiljørepræsentant fra daginstitutionerne eller skolerne står pladsen tom. Derudover henvises der til § 9 stk. 2 angående nettoudvidelse ved medarbejderrepræsentanter fra selvejende institutioner.
- CenterMED for Sundhed og Omsorg: 7 medlemmer, hvoraf 1 arbejdsmiljørepræsentant er fra plejecentrene og 1 arbejdsmiljørepræsentant er fra hjemmeplejedistrikterne. Derudover henvises der til § 9 stk. 2 angående nettoudvidelse ved medarbejderrepræsentanter fra selvejende institutioner.

I særlige tilfælde kan antallet af medarbejderrepræsentanter i CenterMED udvides til 9. Ved uenighed i de lokale drøftelser, kan spørgsmålet overgives til HovedMED.

Stk. 4.

Opgaver i CenterMED.

Udvalgene har følgende opgaver:

- Informere om og drøfte retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold besluttet for hele kommunen.
- Deltage i drøftelserne om, hvordan vedtagne politikker og retningslinjer omsættes til handling på arbejdspladsniveau.
- Informere om og drøfte alt af betydning for arbejdet, personalet, samarbejdet, teknologien og arbejdsmiljøet, inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, herunder evt. udarbejde lokale supplerende retningslinjer vedr. de nævnte spørgsmål som skal være fælles for to eller flere områder under udvalget.

Derudover henvises der til § 12 i den lokale MED-aftale omkring opgaver inden for arbejdsmiljø

Stk. 5.

Møder i CenterMED:

Udvalget holder som hovedregel ordinært møde én gang i kvartalet. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

Stk. 6.

CenterMED med særlige vilkår

Der nedsættes CenterMED med særlige vilkår for følgende områder:

- CenterMED By og Ejendomme
- CenterMED Teknik
- CenterMED Arbejdsmarked
- CenterMED Økonomi og personale
- CenterMED Politik
- CenterMED Børn og voksne
- CenterMED Kultur og fritid
- CenterMED Borgerservice, IT og digitalisering

Stk. 7

CenterMED med særlige vilkår sammensættes med:

3 til max 6 medarbejderrepræsentanter, heraf skal 1 være arbejdsmiljørepræsentanter. Centrets ledelse og lokale medarbejder-/organisationsrepræsentanter drøfter størrelsen af CenterMED med særlige vilkår.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Medarbejderrepræsentanterne er som hovedregel tillidsrepræsentanter. Hvis antallet af medarbejderrepræsentantpladser ikke kan besættes af tillidsrepræsentanter, kan medarbejderne vælge andre medarbejderrepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt centrets arbejdsmiljørepræsentanter.

For repræsentanter i CenterMED udpeges suppleanter. Suppleanterne indtræder i udvalget ved det ordinære medlems forfald.

Stk. 8

Møder i CenterMED med særlige vilkår:

Der skal afholdes 2 årlige møder, som skal ligge i marts/april og august/september. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst 1/3 af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

Stk. 9

Ved tværgående organisationsændringer, eller emner der berører medarbejdere tværgående kan flere centerMED afholde et fælles møde. I disse tilfælde deltager lederne fra alle involveret centre.

Stk. 10

CenterMED med særlige vilkår skal gennemgå følgende emner årligt:

- Arbejdsforhold herunder:

- Budget
- Ændrede arbejdsrutiner
- Kompetenceudvikling
- Arbejdstid

Kun hvis relevant:

- Arbejdstøj

- Psykisk arbejdsmiljø:

- I lige år: opfølgning handleplaner
- I ulige år: planlægning af 3-i-1
- Sikkerhedsprocedure
- Arbejdsmængde - håndtering af høje faglige- og følelsesmæssige krav
- Stressindsatser
- Sygefravær

Kun hvis relevant:

- Trivsel(politik)
- Mobbepolitik
- Voldspolitik
- Sygefraværspolitik
- Misbrugspolitik

- Samarbejdsforhold

- Samarbejdsform
- Tværfagligt samarbejde
- Generel konflikthåndtering

- Fysisk arbejdsmiljø:

- Arbejdsskader og forebyggelse heraf

Kun hvis relevant:

- Indeklima/belysning/køb af møbler
- Personlige værnemidler
- Tekniske hjælpemidler
- Forflytning
- Ergonomi på arbejdspladsen
- Tunge løft/træk/skub
- Nye instruktioner/brugervejledning/anvendelsesmuligheder

- Personaleforhold:

Kun hvis relevant:

- Ansættelser: hvilken profil mangler vi, hvad har vi brug for lige nu
- Praktik/jobtræning/løntilskud/antal elever
- Omstruktureringer, nedskæringer, afskedigelser
- Personalegoder
- Rygepolitik

Derudover henvises der § 12 omkring opgaver inden for arbejdsmiljø.

Stk. 9

For så vidt angår arbejdet i CenterMED og i CenterMED med særlige vilkår, gælder dagsordener og referater beskrevet i § 6, samt den lovpligtige MEDuddannelse, henvises der til § 13.

§ 10 Lokale Medudvalg (LokalMED)

Stk. 1.

Enheder, der har 21 medarbejdere eller derover, har lokalMED. Der kan ses et overblik over lokalMED i den skematiske oversigt i bilag 1.

Funktionsperioden for lokale Medudvalg er 2-årig, fra 1. januar i lige år, jf. § 3 stk. 5.

Funktionsperioden for medarbejderrepræsentanter valgt i forbindelse med underskrivelse af MEDaftalen 2018 løber til udgangen af december 2021. Dvs. at hvert 2. år gøres medarbejdertallet op for kommunens enheder og lokale MEDudvalg bliver nedsat.

Medarbejdertallet gøres op i fuldtidsstillinger.

Stk. 2

Hvis en enhed på under 21 medarbejdere ønsker at have lokalMED, kan det lokale MEDudvalg søge om dispensation, dog ikke hvis enheden har under 18 medarbejdere, så skal enheden have personalemøde med MEDstatus. Der skal i det lokale Medudvalg være enighed mellem ledelse og medarbejdere om at søge dispensation.

Det er hovedudvalget, som tager stilling til, hvorvidt dispensationen godkendes eller afvises.

Stk. 3.

De lokale MEDudvalgs sammensætning:

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

Der føres lokalt en drøftelse mellem ledelse og lokale medarbejder-/organisationsrepræsentanter om størrelsen af LokalMED, som kan oprettes med 3 til max. 6 medarbejderrepræsentanter, heraf 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der er omfattet af MED-aftalen.

I særlige tilfælde kan antallet af medarbejderrepræsentanter i LokalMED udvides til 8. Ved uenighed i de lokale drøftelser, kan spørgsmålet overgives til HovedMED.

Indstilling om eventuelle ændringer i sammensætningen af udvalget eller organisering af udvalgets arbejde, sendes til HovedMED.

Stk. 4:

Udpegning/valg til lokale MEDudvalg:

Medarbejderrepræsentanterne og deres suppleanter vælges blandt arbejdspladsens tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i udvalget, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan medarbejderne vælge andre medarbejderrepræsentanter. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Den ene lederrepræsentant skal være arbejdsmiljøleder i arbejdsmiljøgruppen.

Stk. 5.

Møder i lokale MEDudvalg:

Udvalget afholder, som hovedregel, møde 4 gange årligt. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

Stk. 6.

Lokale MEDudvalgs opgaver:

Udvalget har følgende opgaver:

- Informere og drøfte retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold besluttet for hele kommunen og i det enkelte CenterMED.
- Deltage i drøftelserne om, hvordan vedtagne politikker og retningslinjer kan omsættes til handling på egen arbejdsplads.
- Informere om og drøfte alt af betydning for arbejdet, personalet, samarbejdet, teknologien og arbejdsmiljøet, inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, herunder evt. at udarbejde lokale supplerende retningslinjer vedr. de nævnte spørgsmål.

Derudover henvises der til § 12 i den lokale MEDaftale omkring opgaver inden for arbejdsmiljø

Stk. 7.

For så vidt angår arbejdet i LokalMED, dagsordener og referater samt den lovpligtige MEDuddannelse, henvises der til §6 og §13.

§ 11 Personalemøder med MEDstatus

Stk. 1.

Enheder der har 20 medarbejdere eller derunder har personalemøde med MEDstatus. Der kan ses et overblik over personalemøder med MEDstatus i den skematiske oversigt i bilag 1.

Funktionsperioden for personalemøder med MEDstatus er 2 år fra 1. januar i lige år jf. § 3 stk. 5. Funktionsperioden for medarbejderrepræsentanter valgt i forbindelse med underskrivelse af MEDaftalen 2018 løber til udgangen af december 2021. Dvs. at hvert 2. år gøres medarbejdertallet op for kommunens enheder og personalemøder med MEDstatus bliver nedsat. Medarbejdertallet gøres op i fuldtidsstillinger.

Stk. 2

Hvis en enhed på over 20 medarbejdere ønsker at have personalemøder med MEDstatus, kan enheden søge om dispensation hos HovedMED, dog ikke hvis enheden har over 22 medarbejdere, så skal enheden have LokalMED. Der skal i enheden være enighed mellem ledelse og medarbejdere om at søge dispensation.

Stk. 3

Leder og medarbejdere (evt. AMR og/el. TR) forpligtes til i fællesskab at udarbejde en beskrivelse af de fælles rammer for personalemøder med MEDstatus.

Stk. 4.

Afholdelse af personalemøde med MEDstatus

Et personalemøde kan i sit hele have MEDstatus, men et ordinært personalemøde kan også indeholde enkelte punkter, der har MEDstatus.

I sidstnævnte tilfælde er det vigtigt, at det tydeligt markeres, hvilke punkter der har MEDstatus. Der skal sendes dagsorden og skrives referat af disse punkter.

FTR og TR med overenskomsttilknytning inden for området og AMR fungerer ved indkaldelse under Personalemødet og efter Personalemødet som repræsentant for deres overenskomstgruppe/som AMR.

Stk. 5

Dagsorden og referat ved personalemøder med MEDstatus:

- Lederen har ansvaret for, at der bliver udarbejdet dagsordner og referater til og fra personalemøderne.
- Punkterne på dagsordenen skal være uddybet, så deltagerne har bedst mulighed for at forberede sig.
- FTR og TR med overenskomsttilknytning inden for området og AMR valgt inden for området modtager forslag til dagsorden og indkaldelse til Personalemødet.
- Dagsordenen skal sendes ud senest 10 kalenderdage før mødet.
- Medarbejderne skal have en reel mulighed for at komme med input/forslag/vinkler på de informationspunkter, som ledelsen præsenterer.

- Referaterne skal udformes som beslutningsreferater, hvor eventuelle uenigheder skal føres til referat. Beslutninger/vedtagelser af politikker/retningslinjer skal fremgå af referaterne.

Vejledning til afholdelse af personalemøder med MEDstatus, herunder hvad der kan drøftes er vedhæftet i bilag 5.

§ 12 Arbejdsmiljø

Stk. 1.

For at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen er sikkerheds- og sundhedsarbejdet en integreret del af MEDsystemet i Hørsholm Kommune. MEDudvalgene og arbejdsmiljøorganisationen har således ansvaret for arbejdet med arbejdsmiljøet i Hørsholm Kommune. Opgaverne på arbejdsmiljøområdet løses i henhold til arbejdsmiljølovgivningen, herunder bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Stk. 2.

HovedMED er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. HovedMED's rolle på arbejdsmiljøområdet er på overordnet og generelt niveau at koordinere og udstikke overordnede retningslinjer for alle kommunens medarbejdere.

Stk. 3.

Det daglige lokale sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages fortsat af arbejdsmiljøgrupperne (den lokalt valgte arbejdsmiljørepræsentant og lederen). Arbejdsmiljøgruppen refererer til det nærmeste MEDudvalg.

Stk. 4.

Med hensyn til fordelingen af opgaverne i MEDstrukturen omkring sikkerheds- og sundhedsarbejdet henvises til denne lokalaftales §§ 8-11 vedr. HovedMED, CenterMED LokalMED og personalemøder med MEDstatus.

Stk. 5.

De strategiske overordnede opgaver omkring arbejdsmiljøarbejdet i Hørsholm Kommune er tilrettelagt således:

Aktivitet	Ansvarligt forum	Tidspunkt	Opfølgning
Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed	Alle MEDudvalg ink. Personalemøder med MEDstatus	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder

Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet samt orientering MED-niveau.	Arbejdsmiljø-gruppe	Løbende	HovedMed
Årlig arbejdsmiljødrøftelse herunder: • Beslutte hvad man skal fokusere på i det kommende år • Beslutte hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller • Vurdere om det foregående års mål er nået • Sætte mål for det kommende års samarbejde om arbejdsmiljø • Tage initiativ til drøftelse og fastsættelse af arbejdsmiljømål i de enkelte MEDudvalg. • Følge op på aktiviteter på arbejdsmiljøområdet i denne aftale samt øvrige konkrete aktiviteter vedrørende arbejdsmiljø, herunder særligt de initiativer, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Opfølgningen kan omfatte en evaluering af, om de særlige initiativer har virket. Såfremt evalueringen viser, at initiativerne ikke har virket efter hensigten, drøfter og aftaler MED-udvalget, hvordan der kan ske forbedringer heraf.	HovedMED	En gang om året, sidste kvartal	Arbejdsmiljø-tovholder
APV og trivselsmåling, hvor sygefravær inddrages under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse	Arbejdsmiljø-gruppe	Efterår, Ulige år	Arbejdsmiljø-tovholder

Fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse	HovedMED	Løbende	HovedMED
Principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion via den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, MED-uddannelse og supplerende efteruddannelse	HovedMED	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder
Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan	HovedMED	Årligt	Arbejdsmiljø-tovholder
Sørge for at årsager ved arbejdsulykker, forgiftning og sundhedsskader undersøges og sikre foranstaltninger, der hindrer gentagelse samt udarbejde arbejdsskadestatistik	Alle MEDudvalg ink. Personalemøder med MEDstatus	Halvårligt/ årligt	Arbejdsmiljø-tovholder
Rådgivning om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål	Arbejdsmiljø-organisationen	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder
Råd og vejledning til arbejdsmiljøorganisationen om lovgivning, domme mv. i forhold til arbejdsmiljøet	Arbejdsmiljø-organisationen	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder
Råd og vejledning til arbejdsmiljøorganisationen om hvordan arbejdsmiljø integreres i Hørsholm Kommunes strategiske ledelse og daglige drift	Arbejdsmiljø-organisationen	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder
Udarbejdelse af plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning	Alle arbejdsmiljøledere	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder
Medvirke til en samordning af sikkerhedsarbejdet samt erfaringsudveksling med alle arbejdssteder i kommunen, andre kommuner og KL	Erfagruppe	Løbende	Arbejdsmiljø-tovholder

Stk. 6.

Begge aftalens parter kan til enhver tid tage initiativ til evaluering og opfølgning på de aktiviteter, der er nævnt i stk. 5.

Stk. 7.

Arbejdsmiljøgrupperne fremgår af bilag 2.

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver jf. bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed er:

- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Kontrollere, at der gives oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- Indberetning af arbejdsskader, riv og krads-skader, nærved-ulykker og brille og kontaktlinseskader.
- Drøfte samtlige arbejdsulykker og udarbejde en handleplan med henblik på forebyggelse af lignende hændelser.
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget ved at holde det nærmeste overordnede MEDudvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.
- Sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges personalemøder med MEDstatus, LokalMED eller CenterMED.

Stk. 8.

Den øverste sikkerhedsansvarlige i Hørsholm Kommune er kommunaldirektøren.

Stk. 9.

Tovholderen kan handle på vegne af HovedMEDudvalget mellem møderne.

§ 13 MED- og arbejdsmiljøuddannelsen

Stk. 1.

MEDrepræsentanterne:

HovedMED er ansvarlig for at alle medlemmer og suppleanter i MEDudvalgene gennemgår den uddannelse som er fastlagt af KL og Forhandlingsfællesskabet, senest et år efter de er blevet valgt. Arbejdsmiljøtovholderen er ansvarlig for at medlemmerne i arbejdsmiljøgrupperne har den fornødne uddannelse.

Ud over den obligatoriske uddannelse, tilbydes suppleringsuddannelse iht. lov om arbejdsmiljø.

Stk. 2.

Arbejdsmiljørepræsentanterne:

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer (arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsmiljøleder) har pligt til at deltage i den obligatoriske uddannelse jf. Lov om arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøtovholderen er ansvarlig for at medlemmerne i arbejdsmiljøgrupperne har den fornødne uddannelse.

Ud over den obligatoriske uddannelse, tilbydes der også inden for arbejdsmiljøuddannelse suppleringsuddannelse iht. Lov om arbejdsmiljø.

Kapitel 2. Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

§ 14 Valg af tillidsrepræsentanter

(MED-rammeaftalen § 10)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige om det, 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.

Hvis tillidsrepræsentantens overenskomstgruppe ikke længere omfatter 5 medarbejdere indgås en drøftelse med den relevante organisation, om hvordan den pågældende medarbejdergruppe i fremtiden skal være repræsenteret. Ændringer i tillidsrepræsentantens løn følger normale aftaler for forhandling.

Stk. 6.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til kommunen. Elever og lærlinge er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation overfor kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationerne at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen. Indsigelsen kan alene dreje sig om valgbarehed og valgets afholdelse. Valget er først gyldigt, når tillidsrepræsentanten er godkendt i organisationen og når organisationen har anmeldt valget overfor kommunen.

Den valgte tillidsrepræsentant er omfattet af TR-beskyttelsen fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Stk. 7.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentanternes muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen. Valgtidspunktet for tillidsrepræsentanter er uafhængig af MEDudvalgsrepræsentanternes udpegnings-/valgperiode.

§ 15 Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Stk. 1.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges i henhold til § 25 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Den valgte arbejdsmiljørepræsentant er omfattet af TR-beskyttelsen fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget.

Stk. 2.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt medarbejderne på de forskellige arbejdssteder. Der vælges ikke suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten.

Stk. 3.

Medarbejder med ledelsesfunktioner kan ikke opstille, og må heller ikke deltage i valghandlingen.

Stk. 4.

Arbejdsmiljøtovholderen giver arbejdsmiljølederen i arbejdsmiljøgruppen besked om, hvornår der skal ske nyvalg af arbejdsmiljørepræsentanten / arbejdsmiljørepræsentanterne.

Stk. 5.

Arbejdsmiljølederen i arbejdsmiljøgruppen udpeger en medarbejder, der skal varetage valghandlingen, og sikre at alle medarbejdere har mulighed for at deltage i valget enten ved fremmøde eller ved en skriftlig tilkendegivelse i form af mail eller brev.

Stk. 6.

Valghandlingen skal ske med et varsel på mindst 14 dage.

Stk. 7.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges for en periode på 2 år fra 1. januar i lige år.

Stk. 8.

Hvis en arbejdsmiljørepræsentant fratræder sit hverv i utide, er det arbejdsmiljølederen i arbejdsmiljøgruppens ansvar, at der sker nyvalg jf. principperne ovenfor. Valget gælder for resten af perioden + 2 år.

§ 16 Principper for oprettelse af arbejdsmiljøgrupper

Stk. 1:

Arbejdsmiljøgrupper oprettes efter følgende principper:

- Der oprettes minimum 1 arbejdsmiljøgruppe på hvert arbejdssted
- En arbejdsmiljøgruppe består som udgangspunkt af 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant. I særlige tilfælde vil en gruppe kunne bestå af 2 AMR'ere og en arbejdsmiljøledere
- Arbejdsmiljølederen udpeges af ledelsen og arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt medarbejderne
- HovedMED kan oprette/nedlægge arbejdsmiljøgrupper, hvis der oprettes/nedlægges arbejdssteder i kommunen eller ved andre organisatoriske forandringer
- Hovedudvalget har endvidere ansvaret for at udarbejde og vedligeholde en liste over medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne.
- Arbejdsmiljøgrupperne på arbejdssteder, der er geografisk adskilt eller på rådhuset, kan lokalt aftales sammenlagt

Der oprettes ved aftalens indgåelse, jf. principperne ovenfor, arbejdsmiljøgrupper, således at alle arbejdssteder er dækket – se oversigten i bilag 2. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne fremgår af bilag 4.

§ 17 Tillidsrepræsentanternes og arbejdsmiljørepræsentanternes virksomhed

(MED-rammeaftalen § 11)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

I henhold til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse har tillidsrepræsentanten bl.a. følgende opgaver:

- Modtage og videregive information til og fra ledelsen.
- Modtage og videregive information til og fra de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Modtage og videregive informationer til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter.
- Forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer.
- Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil.
- Koordinere med de andre tillidsrepræsentanter.
- Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant.
- Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer.
- Være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, m.v.
- Forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v.

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.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte. Hvis de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

Tillidsrepræsentanten har, mod forlangende, krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende arbejdsplads.

Stk. 5.

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

Stk. 6.

Arbejdsmiljørepræsentantens virksomhed sker i henhold til arbejdsmiljøloven.

§ 18 Valg af fællestillidsrepræsentanter

(MED-rammeaftalen § 12)

Stk. 1.

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationer 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.

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1., kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enige om det.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling og kommunen aftales, at der vælges én 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 overfor kommunen.

Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesretlig tilknytning til Hørsholm Kommune, men behøver ikke være tillidsrepræsentant i forvejen.

De overenskomstgrupper, der ønsker en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 5., skal tilkendegive det, senest ved underskrivelsen af den lokale aftale.

§ 19 Valg af suppleant (stedfortræder)

(MED-rammeaftalen § 13)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 14, samt for fællestillidsrepræsentanten. Bestemmelser om valg, valgbarhed, anmeldelse og indsigelse jf. § 14 gælder også for suppleanter.

Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant.

Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 20. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

Stk. 3.

I henhold til arbejdsmiljøloven vælges der ikke suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 20 Tillidsrepræsentanternes, arbejdsmiljørepræsentanternes og MED-repræsentanternes vilkår

(MED-rammeaftalen § 14)

MED-repræsentanternes rolle og vilkår synliggøres og styrkes ved:

- at tydeliggøre overfor medarbejdere og ledere at MED-repræsentanten, (tillidsrepræsentanten, arbejdsmiljørepræsentanten og øvrige medarbejderrepræsentanter) er en vigtig person i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere
- at der afsættes den nødvendige og tilstrækkelige tid til funktionerne i den praktiske hverdag
- at MED-repræsentantens arbejde sidestilles med øvrige funktioner på arbejdspladsen
- at skabe fornuftige arbejdsvilkår for MED-repræsentanter i relation til såvel deres arbejdsopgaver som deres kollegaer.

Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten og lederen skal drøfte tilrettelæggelsen af tillidsrepræsentantarbejdet.

Drøftelsen skal indeholde:

- Tilrettelæggelse af tillidsrepræsentantens almindelige jobfunktion
- Tilrettelæggelse af tillidsrepræsentantarbejdet
- Kontakt med medarbejdere, som han/hun repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande
- Hvilke lokaler tillidsrepræsentanten kan låne til evt. mødeaktivitet
- Hvilke computere med internet adgang tillidsrepræsentanten kan låne
- Omfanget af deltagelse i MEDudvalg, projektarbejde i forhold til MED, løbende tillidsrepræsentantarbejde og lønforhandlinger, herunder forberedelse og koordinering

Der udarbejdes et mødereferat, hvis en af parterne ønsker det.

Stk. 3

I tilfælde af uenighed forelægges sagen i MEDudvalget.

Stk. 4.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det planlagte tidsrum.

I forbindelse med lønsamtale kan det aftales, at medarbejderrepræsentanten kompenseres for det løntab/ den mangel på lønudvikling, der måtte være en følge af, at medarbejderrepræsentanten ikke har mulighed for at varetage funktioner eller erhverve kvalifikationer på lige fod med de kolleger, den pågældende er repræsentant for.

Stk. 5.

Hvis medarbejderrepræsentanten på kommunens initiativ, skal varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn (inkl. særydelser, tidskompensation m.v. i henhold til overenskomsten) på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid. Overarbejdsbetaling kan efter de sædvanlige regler kun ydes, når arbejdet uden for normal arbejdstid er pålagt af ledelsen.

Medarbejderrepræsentanten får transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, hvis medarbejderrepræsentantens område omfatter flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i kommunen.

Medarbejderrepræsentanten får endvidere transportgodtgørelse for transport mellem hjem og arbejde, hvis pågældende tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen efter de regler, der gælder i kommunen.

Stk. 6.

Det forudsættes, at TR generelt deltager i faglig efteruddannelse, på lige fod med andre medarbejdere. Enkelte TR, der gennem flere år har varetaget et tillidshverv for en faggruppe, kan have brugt så mange ressourcer på hvervet, at vedkommende måske ikke optimalt har kunnet følge den faglige udvikling inden for fagområdet. For at kunne fastholde og rekruttere tillidsrepræsentanter er det væsentligt for Hørsholm Kommune at sikre, at der kan drøftes særlige behov for faglig udvikling, når et længerevarende tillidsrepræsentanthverv ophører.

Stk.7.

Fællestillidsrepræsentanter kan på baggrund af en konkret vurdering, hvor allerede eksisterende løsninger indgår i vurderingen, få stillet en bærbar computer, internetopkobling og en mobiltelefon til rådighed.

§ 21 Frihed til deltagelse i kurser og møder

(MED-rammeaftalen § 15)

Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med løn, med henblik på:

- Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser.
- Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation.
- Deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

Lederen og tillidsrepræsentanten sørger for at indberette tjenestefriheden til Center for Økonomi og Personale, som indhenter refusion via AKUT-midlerne.

§ 22 Afskedigelse

(MED-rammeaftalen § 18)

Stk. 1.

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem Hørsholm Kommune og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hørsholm Kommune 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 rimelig begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling overfor 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.

1) Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

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

Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens 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, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationerne skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens 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 tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 23. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse, ydes en godtgørelse fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale, bortset fra de 6 måneders varsel i stk. 4 pkt. 2, hvor varslet er 35 dage.

§ 23 Voldgift

(MED-rammeaftalen § 19)

Stk. 1.

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 14-19 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Stk. 2.

Partnerne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

Stk. 3.

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

Kapitel 3. Opsigelse og ikrafttræden

§ 24 Opsigelse af den lokale aftale

Stk. 1.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af ny aftale i opsigelsesperioden. Ved enighed kan forhandlingsperioden forlænges udover september ulige år, i denne periode er den opsagte aftale fortsat gældende.

Hvis der ikke opnås enighed om at forlænge forhandlingsperioden, eller ved uenighed om en ny lokal aftale vil de af KL og forhandlingsfællesskabets forhandlede og gældende tillidsrepræsentantregler og samarbejdsudvalgsregler træde i stedet for den lokale aftale.

KL og forhandlingsfællesskabets tager hver især stilling til, hvem der repræsenterer dem i de lokale forhandlinger om en ny lokalaftale. Ved forhandlingerne skal der udvises positiv forhandlingsvilje fra begge parter.

§ 25 Ikrafttræden

Lokalaftalen træder i kraft ved underskrift af parterne

Hørsholm, den 6/9-2018

For OAO:

For FTF/LO:

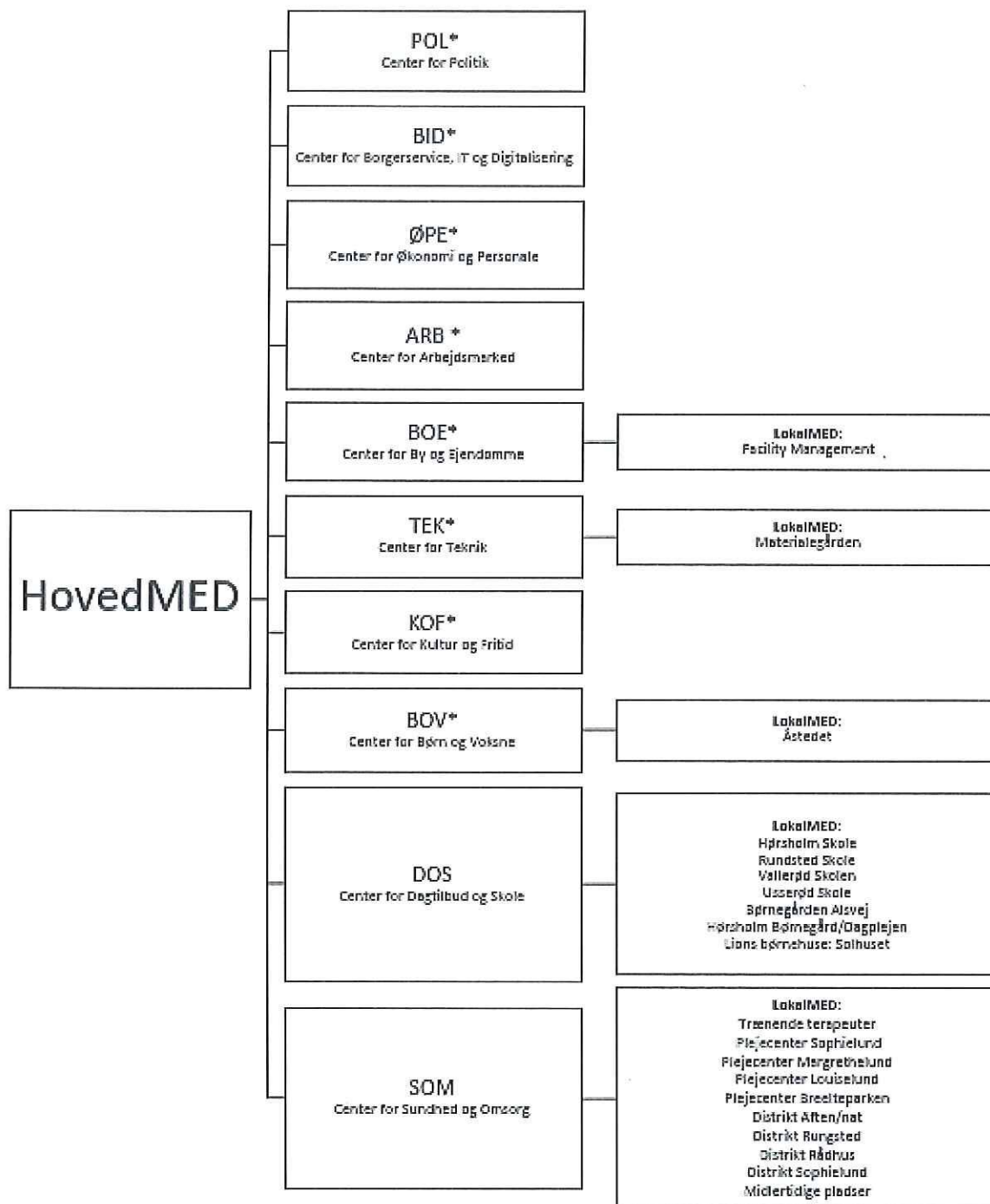
For AC:

For Hørsholm Kommune:

Følgende enheder har personalemøder med MEDstatus:

- Bofællesskabet Solskin og Højmose Vænge
- Slusen
- Familiehuset
- Tandplejen
- Ungdomsskolen
- Jægerhuset
- Mariehøj
- Regnbuen
- Skovvænget
- Ulvemosehuset
- Æblegården
- Løvehuset
- Biblioteket
- Musikskolen
- Hørsholm Idrætspark
- Trommen
- Rungsted Havn
- Aktivitetscenteret Sophielund

Bilag 1: MED-struktur



*CenterMED med særlige vilkår

Enheder der har personalemøde med MEDstatus er listet herunder. Opgørelsen af fuldtidsansatte er fortaget på baggrund af data fra august 2018.

Bilag 2: Oversigt over arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupper i Center for Børn og voksne (BOV) • Solskin og Højmoselvænge • Tandplejen • Åstedet (lokalMED) • Administrativt personale i BOV+ Familiehuset og Slusen	
Arbejdsmiljøgrupper i omsorgscenteret Breeteparken: Disse arbejdsgrupper vælger 1 AMR til Center MED Sundhed og Omsorg • Breeteparken administration • Breeteparken plejehjem • Breeteparken køkken • Breeteparken plejecentralen	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Dagtilbud og Skole (DOS) Disse arbejdsgrupper vælger 1-2 AMR til CenterMED DOS • Børnegården Alsvej • Børnehuset Skovvænget • Jægerhuset • Mariehøj • Ulvemosarhuset • Dagplejen • Hørsholm Børnegård • Æblegården • Regnbuen • Hørsholm Skole (lokalMED) • Rungsted Skole (lokalMED) • Usserød Skole incl. Stampen (lokalMED) • Vallerødskolen (lokalMED) • Hørsholms Ungdomsskole • Administrativt personale i DOS	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Bv og Ejendomme (BOE) • Facility Management • Administrativt personale i BOE	
Arbejdsmiljøgruppe i Center for Borgerservice, IT og Digitalisering (BID) • BID	

Arbejdsmiljøgruppe i Center for arbejdsmarkedet (ARB) • ARB	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Kultur og Fritid: • Biblioteket • Trommen • Svømmehallen • Musikskolen	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Politik • POL	
Arbejdsmiljøgruppe Rungsted Havn	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Teknik (TEK) • Materielgården • Administrative personale i TEK	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Sundhed og Omsorg (SOM) Disse arbejdsgrupper vælger 1-2 AMR til CenterMED SOM • Trænende terapeuter • Aktivitetscenteret Sophielund • Hjemmeplejedistrikt Rådhus • Hjemmeplejedistrikt Rungsted • Hjemmeplejedistrikt Sophielund • Hjemmeplejedistrikt aften/nat inkl. aften/nat sygeplejerskerne • De midlertidige pladser • Plejeboligerne Sophielund og Daghjemmet Kammerhuset • Plejeboligerne Louiselund • Plejecenteret Margrethelund • Administrativt personale i SOM (Herunder sagsbehandlende terapeuter, visitationen og udviklingskonsulenterne)	
Arbejdsmiljøgrupper hos Lions Børnehuse • Løvehuset • Solhuset	
Arbejdsmiljøgrupper i Center for Økonomi og Personale (ØPE) • ØPE	

Bilag 3: Fordeling af pladser i Hovedmed, CenterMED og CenterMED med særlige vilkår

Fordeling i HovedMEDudvalget jf. § 8 mellem hovedorganisationerne efter følgende fordelingsnøgle:
1 plads til AC, 3 pladser til FTF og 4 pladser til OAO.

Fordeling i CenterMEDudvalg jf. § 9, stk. 3 mellem hovedorganisationerne efter følgende fordelingsnøgle:

CenterMED Dagtilbud og Skole: De 6 medlemmer fordeles mellem hovedorganisationerne med 3 pladser til FTF, 2 pladser til OAO og 1 til AC.

CenterMED Sundhed og Omsorg: De 6 medlemmer fordeles mellem hovedorganisationerne med 2 pladser til FTF, 3 pladser til OAO og 1 til AC.

Organisationerne er forpligtiget til at melde tilbage til Hørsholm Kommune, såfremt der sker ændringer i fordelingen af pladser.

Bilag 4: Antal arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne

Hovedregel:

- Der vælges 1 arbejdsmiljørepræsentant pr. arbejdsmiljøgruppe.

Undtagelser:

- Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen på Plejeboligerne Louiselund.
- Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen på Plejeboligerne Sophielund/Daghjemmet Kammerhuset.
- Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen på Vallerødskolen, 1 fra skoledelen og 1 fra SFO-delen
Der skal vælges 2 arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen på Usserød Skole, 1 fra skoledelen og 1 fra SFO-delen

Bilag 5: Vejledning for personalemøder med MEDstatus

Af MEDaftalen 2018 § 3, stk. 2 Form, struktur og kompetence fremgår det, at Hørsholm kommune benytter personalemøder med MEDstatus.

Enheder med op til 20 medarbejdere kan afholde personalemøder med MEDstatus.

Kompetence og samarbejdsform (hvem og hvad):

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for den beslutningskompetence, som lederen har inden for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.

Både leder og medarbejder kan til enhver tid indkalde til personalemøde med MEDstatus, dog skal begge parter som minimum informeres 10 dage forinden. TR eller FTR skal til enhver tid underrettes om personalemødet.

Det forventes, at både medarbejdere og ledelse udviser positiv samarbejdsvilje ved alle møder.

Leder og medarbejder (evt. leder og AMR og/el. TR) skal i fællesskab udarbejde en beskrivelse af de fælles rammer for personalemøder med MEDstatus lokalt.

Man kan f.eks. drøfte:

- Hvordan medarbejderne får sat ting på dagsordenen.
- Hvordan medarbejderne har mulighed for at forberede sig til mødet.
- Forventninger til forberedelse (har parterne læst udsendt dagsorden og evt. bilag inden?).
- Hvilken møde- og styreform der skal være på møderne.

Information og drøftelse (dagsordner og referater):

- På et ordinært personalemøde, kan man have punkter der har MEDstatus. Der skal udsendes dagsorden og skrives referat af disse punkter.
- Lederen har ansvaret for, at der bliver udarbejdet dagsordner og referater til og fra personalemøderne.
- Punkterne på dagsordenen skal være uddybet, så deltagerne har bedst mulighed for at forberede sig. Inspiration til udformning af punkt:
 - Hvad er forslaget og hvilke effekt/konsekvenser kan forventes?
 - Hvorfor skal vi drøfte dette?
 - Tidsplan for evt. implementering
 - Hvornår laves der opfølgning på indsats?
- Medarbejderne skal have en reel mulighed for at komme med input/forslag/vinkler på de informationspunkter, som ledelsen præsenterer.
- FTR og TR med overenskomsttilknytning inden for området og AMR, der er valgt inden for området modtager forslag til dagsorden og indkaldelse til Personalemøder.
- Dagsordenen skal sendes ud senest 10 kalenderdage før mødet.
- Referaterne skal udformes som beslutningsreferater, hvor eventuelle uenigheder skal føres til referat. Beslutninger/vedtagelser af politikker/retningslinjer skal fremgå af referaterne.

Hvilke emner/temaer/områder kan have MEDstatus (der kan være mange flere):

- Fysisk arbejdsmiljø:
 - Arbejdsskader og forebyggelse heraf
 - Indeklima/belysning/køb af møbler
 - Personlige værnemidler
 - Tekniske hjælpemidler
 - Forflytning
 - Ergonomi på arbejdspladsen
 - Tunge løft/træk/skub
 - Nye instruktioner/brugervejledning/anvendelsesmuligheder
- Psykisk arbejdsmiljø:
 - Trivsel(politik)
 - Mobbepolitik
 - Voldspolitik
 - Sygefraværspolitik
 - Misbrugspolitik
 - Sikkerhedsprocedure
 - Arbejdsmængde
 - Stressindsatser
 - Håndtering af høje faglige- og følelsesmæssige krav
- Arbejdsforhold:
 - Budget
 - Ændrede arbejdsrutiner
 - Arbejdstøj
 - Kompetenceudvikling
 - Arbejdstid
 - 3-i-1: opfølgning
- Personaleforhold
 - Ansættelser: hvilken profil mangler vi, hvad har vi brug for lige nu
 - Praktik/jobtræning/løntilskud/antal elever
 - Omstruktureringer, nedskæringer, afskedigelser
 - Personalegoder
 - Rygepolitik
- Samarbejdsforhold
 - Samarbejdsform
 - Tværfagligt samarbejde
 - Generel konflikthåndtering