



Herning  
Kommune

# Herning Kommunes MED-aftale

Oktober 2020

**HERNING**  
**ER**  
**ALLE**  
**MED**

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	3
§ 1. Formål .....	4
§ 2. Område .....	4
§ 3. Struktur og form.....	5
§ 4. Arbejds miljø.....	10
§ 5. Medindflydelse og medbestemmelse.....	12
§ 6. Information og drøftelse.....	13
§ 7. Retningslinier.....	14
§ 8. HovedMEDs opgaver .....	15
§ 9. Valg, udpegning, anmeldelse m.m.....	16
§ 10. Medarbejderrepræsentanterne vilkår .....	17
§ 11. Ikrafttræden, ændring og opsigelse af den lokale MED-aftale.....	18
Bilag .....	21
Bilag 1: Uddybning af medarbejderrepræsentanternes vilkår jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10.....	21
Bilag 2: Oversigt over SektorMED, jf. MED-aftalens § 3, stk. 8 samt sammensætning af ForvaltningsMED og SektorMED .....	23
Bilag 3: Specielle forhold vedrørende arbejds miljø og "fælles arbejds miljøorganisation" for de selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune .....	26
Bilag 4: Organisationsdiagram over MED-organisationen.....	27
Bilag 5: Opgavefordeling vedrørende arbejds miljøarbejdet.....	28

## **Forord**

Herning Kommunes MED-aftale er indgået med henblik på udmøntning af de centrale parter rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, og for at sikre opfyldelse af lovkrav til arbejdsmiljøarbejdet.

Herning Kommunes MED-aftale træder i kraft 1. oktober 2020 og erstatter Herning Kommunes MED-aftale oktober 2014 (incl. HovedMED-tilpasninger fra møde 4. februar 2016 samt 2. juni 2016). MED-aftalen bygger videre på tidligere MED-aftale, og primært tilrettet i forhold til nedlæggelse af Arbejdsmiljøudvalget samt tilpasning af fordelingen af medarbejderpladser i overordnede MED-udvalg.

## § 1. Formål

Formålet med MED-organisationen ved Herning Kommune er at sikre:

- Et samarbejdsorgan, der er anerkendt og respekteret af alle som en dialogskabende, nytænkende og proaktiv livsnerve i Herning Kommune.
- Et samarbejdsorgan, hvor strategiske, taktiske og operationelle problemstillinger drøftes i åbenhed og baseret på gensidig tillid.
- Et samarbejdsorgan, der arbejder resultatorienteret og professionelt og som på den måde er med til at udvikle en fælles kultur i Herning Kommune med høj grad af trivsel på arbejdspladsen.

Formålet med MED-aftalen udmøntes ved at:

- Forbedre, udvikle og fastholde et godt samarbejde mellem medarbejdere og ledelse i alle forvaltninger, institutioner og arbejdspladser.
- Arbejde for et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser. For at fastholde og opnå et godt arbejdsmiljø arbejdes aktivt på alle niveauer.
- Der er en sammenhæng mellem det fælles værdigrundlag for Herning Kommune og kommunens personalepolitik.
- Medarbejderrepræsentanterne kan fungere som et vigtigt omdrejningspunkt og at der afsættes tilstrækkelig tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant.
- Alle medarbejdere har ret til indflydelse og medbestemmelse – direkte og/eller gennem en medarbejderrepræsentant.
- Styrke kommunikation og gensidig information, således at der på ethvert niveau er en synlighed vedrørende arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse.

## § 2. Område

Denne MED-aftale gælder for alle medarbejdere ved Herning Kommune og de selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Herning Kommune.

Selvejende institutioner kan dog beslutte – forudsat at driftsoverenskomsten giver mulighed herfor – at de ikke længere skal være en del af kommunens MED-system<sup>1</sup>.

Aftalen er indgået med hjemmel i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* af 12. december 2016 indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Denne MED-aftale suppleres af *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* i forhold til de bestemmelser, der ikke er medtaget i denne aftale.

---

<sup>1</sup> Selvejende institutioner, der udtræder af kommunens MED-system, vil i stedet være omfattet af *Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg* eller – hvis de ønsker det – de kan hver især søge at indgå en lokal MED-aftale med de faglige organisationer.

Aftalen respekterer gældende lovgivning, bekendtgørelser, cirkulærer m.v. samt beslutninger i Byrådet og Økonomi- og Erhvervsudvalg, administrative beslutninger samt kollektive overenskomster og aftaler.

### **§ 3. Struktur og form**

#### **Stk. 1**

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse skal matche ledelsesstrukturen.

Strukturen er enstrengt og omfatter således også arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Enhver medarbejder ved Herning Kommune skal kunne henføres til et MED-udvalg. Som konsekvens heraf oprettes principielt et lokalt MED-udvalg på alle arbejdspladser m.v., hvor der i ledelsesfunktionen indgår mindst en af nedennævnte kompetencer:

- Selvstændig ledelsesret
- Beslutnings- og/eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- Selvstændig budget- og regnskabsansvar med betydning for personalet

Kompetenceforhold i forhold til genforhandling og tilpasning af MED-aftale og –struktur følger af *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*, herunder særligt *Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse* af 12. december 2016 samt rammeaftalens § 9, stk. 2, incl. bemærkningerne hertil i MED-håndbogen.

HovedMED har ansvar for og kompetence til at tilpasse organisationsplanen for MED-strukturen, således at denne til enhver tid er i overensstemmelse med organisations- og ledelsesstrukturen ved Herning Kommune.

Genforhandling af MED-aftalen kan kun foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan<sup>2</sup>.

#### **Stk. 2**

##### **Overordnet struktur**

Medindflydelse og medbestemmelse udøves strukturelt gennem:

- Hovedudvalget (HovedMED)
- MED-udvalg på forvaltningsniveau (ForvaltningsMED)
- Sektoropdelte MED-udvalg (SektorMED)
- Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau

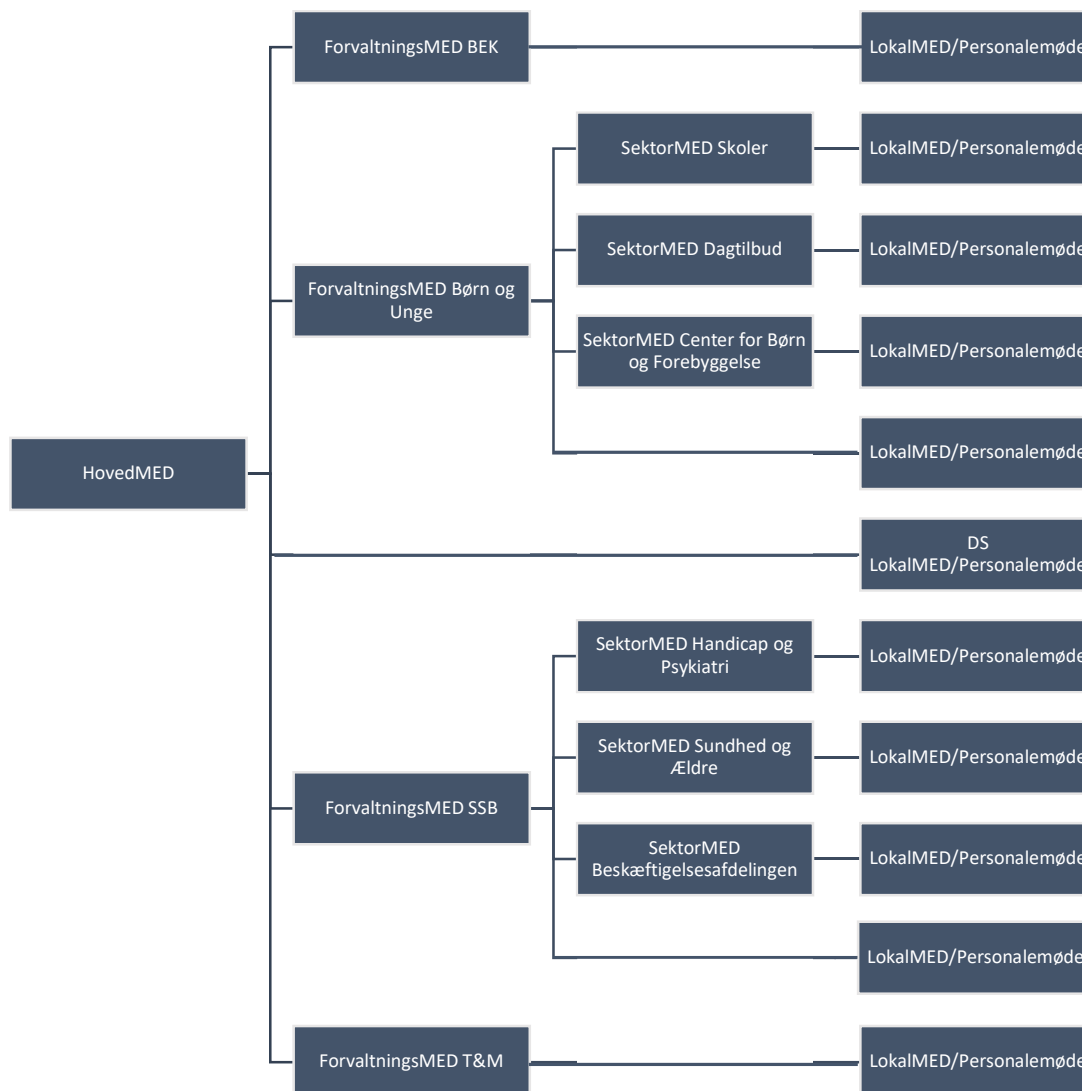
Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

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

---

<sup>2</sup> Jf. *Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v.* (MED-håndbogen s. 18)

Skitse over MED-strukturen:



### Stk. 3 Organisationsplan for MED-strukturen

Detaljeret organisationsplan for MED-strukturen fremgår af bilag 4.

### Stk. 4 HovedMED

HovedMED er det øverste samarbejds- og arbejdsmiljøorgan for Herning Kommune.

### Formand og næstformand

Kommunaldirektøren er formand for HovedMED. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

### Sammensætning

Lederside består af indtil 8 medlemmer udpeget af direktionen. Direktionens medlemmer og HR-chefen (den overordnede arbejdsmiljøleder) er fødte medlemmer.

Hvis en direktør undtagelsesvis ikke har mulighed for at deltage i et møde i HovedMED, kan direktøren sende en stedfortræder til det pågældende møde.

Hovedorganisationerne udpeger 12 medlemmer til HovedMED. Medlemmerne skal være ansat ved Herning Kommune eller ved en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune. Udpegningen foretages i 4 grupper:

- LO-grupperne udpeger 5 medlemmer
- FTF-grupperne 4 medlemmer
- AC-grupperne 1 medlem
- Der udpeges 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en kommunal institution og 1 arbejdsmiljørepræsentant fra en selvejende institution. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal være valgt som arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsniveau. Udpegningen sker efter aftale mellem LO, FTF og AC. Valgperioden følger øvrige valg.

Der udpeges personlige suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.

#### **Afholdelse af møder**

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

HR og Organisation forestår den sekretariatsmæssige bistand til HovedMED.

#### **Stk. 5**

##### **Ad hoc arbejdsudvalg**

På baggrund af de strategiske drøftelser i HovedMED, nedsætter HovedMED ad hoc arbejdsudvalg.

HovedMED fastsætter kommissorium for de konkrete ad hoc arbejdsudvalg.

HovedMED fastsætter antallet af henholdsvis leder- og medarbejderrepræsentanter samt sekretariatsmæssig bistand til de konkrete ad hoc arbejdsudvalg.

#### **Stk. 6**

##### **ForvaltningsMED**

For at sikre tværgående medindflydelse og medbestemmelse inden for hver forvaltning etableres der et ForvaltningsMED.

##### **Formand og næstformand**

Direktøren for området er formand for ForvaltningsMED. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

##### **Sammensætning**

Direktøren afgør antallet af ledelsesrepræsentanter og udpeger disse blandt forvaltningens afdelingschefer og afdelingsledere. Vejledende ledelsesrepræsentation fremgår af bilag 2.

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter i henhold til det antal og den fordeling mellem hovedorganisationerne, der fremgår af bilag 2.

#### **Afholdelse af møder**

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

#### **Stk. 7**

##### **SektorMED**

For at sikre tværgående koordinering og medindflydelse og medbestemmelse inden for sektorer i de enkelte forvaltninger, kan der efter behov oprettes SektorMED.

Det fremgår af skitsen over MED-organisationen i § 3, stk. 2 og bilag 2, hvor der er SektorMED.

#### **Formand og næstformand**

Chefen for området er formand. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

#### **Sammensætning**

Chefen afgør antallet af ledelsesrepræsentanter og udpeger disse blandt områdets ledere. Vejledende ledelsesrepræsentation fremgår af bilag 2.

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter i henhold til det antal og den fordeling mellem hovedorganisationerne, der fremgår af bilag 2.

#### **Afholdelse af møder**

Møder afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

#### **Stk. 8**

##### **Lokale MED-udvalg på arbejdspladsniveau**

MED-arbejdet organiseres som udgangspunkt efter én af følgende modeller:

- a) Udvalgsmodel
- b) Personalemødemodel

Af hensyn til læsevenligheden anvendes betegnelsen "LokalMED" som en samlebetegnelse for de to modeller i den videre aftaletekst.

Valg af model sker efter en dialog mellem den stedlige ledelse og de godkendte tillidsrepræsentanter inden for det område, som MED-udvalget skal dække.



Såfremt der ikke kan opnås enighed om valg af model indbringes spørgsmålet til afgørelse i HovedMED.

#### **a) Udvalgsmodellen**

##### **Formand/næstformand**

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand og mødeleder. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne. Udvalget afgør selv sekretariatsbetjeningen af udvalget.

##### **Sammensætning**

Antallet af leder- og medarbejderrepræsentanter fastsættes i forhold til områdets sammensætning og størrelse. Der lægges især vægt på en dækning med repræsentation for de personalegrupper, der arbejder på området. Hvis der er underopdelinger af området, kan der endvidere indgå en fordeling i forhold til denne underopdeling.

Af ledelsesrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Af medarbejderrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljørepræsentant.

Der henvises i øvrigt til denne aftales § 9, stk. 3.

##### **Afholdelse af møder**

Møder afholdes, når formand og næstformand finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange om året. Møde afholdes endvidere, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for MED-udvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget. Mødeplanen for det kommende år godkendes i udvalget i 4. kvartal hvert år.

#### **b) Personalemødemodel**

##### **Formand/næstformand**

Den ansvarlige leder indenfor MED-udvalgets område er formand. Den ansvarlige leder eller dennes stedfortræder varetager mødeledelsen.

Blandt personalet vælges en næstformand og en stedfortræder for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de to funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-uddannelsen.

Ved valg af denne model skal iagttages, at:

1. Det skal aftales om samtlige personalemøder skal være personalemøder med MED-status (der afholdes mindst 4 personalemøder med MED-status om året og der er mulighed for yderligere møder, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet).
2. Behandling af arbejdsmiljøspørgsmål skal fremgå af såvel dagsorden som referat.
3. Personalemødet (som MED-organ) varetager de opgaver, der efter arbejdsmiljølovgivningen er henlagt til et arbejdsmiljøudvalg.
4. Der aftales en mødeplan for det kommende år.

5. Næstformanden skal inddrages ved fastsættelse af dagsorden.

### **Stk. 9**

#### **Midlertidigt MED-udvalg ved organisationsforandringer**

Ved organisationsforandringer – som fx sammenlægning af institutioner eller ændret organisering på tværs af sektorer – overvejes det inden for de(t) berørte område(r), om der under forandringsprocessen med fordel kan etableres særlig midlertidig MED-struktur. En særlig midlertidig MED-struktur som på bedre vis end den etablerede MED-struktur kan sikre relevant medinddragelse og medindflydelse.

Eksempel herpå kan være etablering af midlertidig fælles MED-udvalg, på tværs af to institutioner der sammenlægges, i perioden mellem endelig beslutning og ikrafttrædelsestidspunktet for sammenlægningen.

## **§ 4. Arbejds miljø**

### **Stk. 1**

Arbejds miljøarbejdet omfatter måden, vi er sammen på og trives med arbejdsopgaverne i dagligdagen samt sundhed og sikkerhed. Derfor skal arbejds miljøarbejdet sidestilles og indtænkes i arbejdspladsens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse. Det skal ske på alle niveauer og i et tillidsfuldt samarbejde mellem ledere, arbejds miljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter og medarbejdere.

### **Stk. 2**

Arbejds miljøorganisationen på den enkelte arbejdsplads er omdrejningspunktet i arbejds miljøarbejdet. Det er herfra arbejdet for at fremme og styrke det gode arbejds miljø sker. Det sker i samarbejde med den øvrige kommunale arbejds miljøorganisation.

Arbejds miljøarbejdet skal være offensivt – og ikke blot hændelsesorienteret – så arbejds miljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

HR og Organisation har til opgave at understøtte arbejdspladserne og MED-organisationen i dette arbejde.

### **Stk. 3**

#### **Aktiviteter og metoder til at styrke og effektivisere arbejds miljøarbejdet**

Det er en grundlæggende værdi, at der er et godt arbejds miljø på alle kommunens arbejdspladser. Derfor skal alle niveauer i organisationen arbejde aktivt for at understøtte et godt arbejds miljø.

Den enstrengede struktur for MED-arbejdet indebærer i sig selv en styrkelse og effektivisering af arbejds miljøarbejdet. Herudover styrker og effektiviserer følgende aktiviteter og metoder:

- Udpegning af overordnet arbejds miljøleder
- HovedMED's overordnede arbejds miljøpolitik
- Personalepolitikken for Herning Kommune har også fokus på arbejds miljø
- Arbejdspladsvurderingerne er omdrejningspunktet for arbejds miljøarbejdet
- Der udarbejdes hvert år en arbejds miljørapport indeholdende bl.a. statistik over arbejdsulykker og fravær

- Årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer i MED-organisationen - elementer i processen:
  - Arbejdsmiljøpolitikken og den årlige arbejdsmiljørapport danner grundlag for drøftelsen
  - Med formålet at fremme godt arbejdsmiljø fastsættes indsatsområde(r) og effektmål
  - Der evalueres på fastsatte effektmål
  - Der foretages en vurdering af, hvorvidt de i MED-aftalen beskrevne metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet

#### **Stk. 4**

##### **Arbejdsmiljøorganisering**

Alle MED-udvalg er forpligtede til at arbejde aktivt med arbejdsmiljøet. Ansvar og opgaven for de forskellige niveauer er nærmere beskrevet i stk. 5-6 og bilag 5.

På kommune-, forvaltnings-, sektor- og arbejdspladsniveau matcher arbejdsmiljøorganisationen kommunens ledelsesstruktur. Arbejdsmiljøorganisationen er grundlæggende baseret på nærhedsprincippet, og antallet af arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladsniveau er fastsat således, at organisationen til enhver tid kan løse sine forpligtelser på en tilfredsstillende måde i forhold til:

- Ledelsesstruktur
- Områdets geografi, størrelse og beliggenhed
- Særlige arbejdsmiljøforhold
- Arbejdets organisering – herunder særlige ansættelsesformer
- Nærhedsprincippet hvilket vil sige, at medarbejderne i arbejdstiden har mulighed for at drøfte arbejdsmiljøforhold med arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder
- Andre hensyn som påvirker arbejdsmiljøopgaverne

Til hvert LokalMED er der oprettet minimum en arbejdsmiljøgruppe.

Medlemmerne af en arbejdsmiljøgruppe skal have den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges efter § 9, stk. 2, i denne aftale.

Detaljeret MED-organisationsdiagram incl. arbejdsmiljøgrupperne findes i bilag 4.

#### **Stk. 5**

##### **Opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøarbejdet**

HovedMED sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, herunder som hovedregel de strategiske arbejdsmiljøopgaver. Forvaltnings- og SektorMED varetager respektive områders arbejdsmiljøarbejde. På arbejdspladsniveau indgår minimum en arbejdsmiljørepræsentant i det lokale MED-udvalg. De operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages som hovedregel i samspil mellem LokalMED og arbejdsmiljøgruppen<sup>3</sup>.

Specifik opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøopgaverne fremgår af bilag 5.

---

<sup>3</sup> Vælger man på arbejdspladsniveau personalemødemodellen, skal arbejdsmiljø være et fast punkt på dagsordenen på personalemøderne med MED-status

Arbejdsmiljøledelse er en integreret del i arbejdspladsens daglige opgaver. Som udgangspunkt er der metodefrihed for det enkelte MED-udvalg til at beslutte hvordan man bedst fremmer og integrerer arbejdsmiljøarbejdet inden for rammerne af gældende love og beslutninger.

#### **Stk. 6**

##### **Institutioner og den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen**

Selvejende og kommunale institutioner indgår på lige fod i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Dette afspejles bl.a. i, at såvel selvejende som kommunale institutioner er repræsenteret i de overliggende MED-niveauer.

Der oprettes fora for ledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra kommunale og selvejende institutioner under de relevante SektorMED. I de oprettede fora udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af kommunale og selvejende institutioner.

Udveksling af information og koordinering af arbejdsmiljøanliggender sker desuden gennem workshops, fyraftensarrangementer og supplerende arbejdsmiljøuddannelse, hvori deltagelse sker uafhængig af, hvilken institutionstype arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter kommer fra.

Der kommunikeres løbende beslutninger mv. om arbejdsmiljøanliggender – typisk fra overliggende MED-udvalg – via Herning Kommunes intranet. Kommunikation via intranettet suppleres efter behov med andre kommunikationskanaler. Kommunikation sker til såvel selvejende som kommunale institutioner.

#### **Stk. 7**

Direktionen udpeger den overordnede arbejdsmiljøleder. Pågældende varetager kommunens daglige planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljølederen deltager i HovedMEDs møder som rådgiver.

Den overordnede arbejdsmiljøleder:

- Udbyder opfølgingskurser vedrørende arbejdsmiljø
- Koordinerer arbejdsmiljøindsatsen mellem de forskellige MED udvalg
- Samarbejder med ekstern arbejdsmiljørådgiver og Arbejdstilsynet
- Rådgiver om arbejdsmiljøspørgsmål
- Giver information om arbejdsmiljøindsatser, metoder og værktøjer, distribuere relevant materiale til MED-udvalgene samt til ledere og organisationsrepræsentanter
- Udarbejder den årlige arbejdsmiljørapport inkl. statistik over arbejdsskader og fravær
- Udarbejder plan over MED-organisationens opbygning, herunder organisering af arbejdsmiljørepræsentanterne.

## **§ 5. Medindflydelse og medbestemmelse**

### **Stk. 1**

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.

### **Stk. 2**

Der søges med MED-aftalen skabt helhed og sammenhæng omkring ledelse og medarbejdere og omkring alle forhold, der har indflydelse på de vilkår, hvorunder arbejdet udføres.

### **Stk. 3**

MED-aftalen indebærer, at ethvert spørgsmål om økonomi, personaleforhold og arbejdsmiljø kan drøftes, hvis én af parterne ønsker det. Undtaget er alene forhold, der vedrører konkrete enkeltpersoner.

## **§ 6. Information og drøftelse**

### **Stk. 1**

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer<sup>4</sup>.

### **Stk. 2**

Informationen skal gives på så tidligt et tidspunkt, på en sådan måde og i sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og byrådets beslutninger<sup>5</sup>.

### **Stk. 3**

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i byrådet<sup>6</sup>.

### **Stk. 4**

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- a. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. 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
- c. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse<sup>7</sup>.

### **Stk. 5**

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c 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 MED-udvalget<sup>8</sup>.

---

<sup>4</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 1

<sup>5</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 2

<sup>6</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 3

<sup>7</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 4

<sup>8</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 5

### **Stk. 6**

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 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<sup>9</sup>.

### **Stk. 7**

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis én af parterne ønsker det<sup>10</sup>.

### **Stk. 8**

Det er en generel forventning, at ledelses- og medarbejderrepræsentanter er meget opmærksomme på kommunikationen lodret og vandret i organisationen, med det formål at brede ejerskabet til MED-organisationen ud til ledere og medarbejdere i Herning Kommune.

Ledelses- og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i MED-systemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for, hvordan information om MED-udvalgets arbejde når ud til alle medarbejderne. Proceduren skal tage stilling til både indhold og form og leve op til målet om, at informationen skal nå ud til alle relevante medarbejdere.

Referater fra HovedMED, ForvaltningsMED og SektorMED skal være tilgængelige for ledere, medarbejdere, politikere og forhandlingsberettigede organisationer.

### **Stk. 9**

Information kan ske gennem MED-udvalgene, men hovedparten af den nødvendige information skal ske som led i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejder(-repræsentanter).

### **Stk. 10**

HovedMED skal ligeledes drøfte og fastlægge procedure for sin informationsopgave.

## **§ 7. Retningslinier**

### **Stk. 1**

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelse med henblik på at fastlægge retningslinier. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

### **Stk. 2**

Der skal i henhold til rammeaftalens § 8, stk. 3 aftales retningslinier for procedure for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter og

---

<sup>9</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 6

<sup>10</sup> Rammeaftalens § 7, stk. 7

3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

### **Stk. 3**

Der skal i øvrigt aftales retningslinier i henhold til bilag 2 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*.

### **Stk. 4**

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

### **Stk. 5**

Aftalte retningslinier er bindende for begge parter, som er forpligtiget til at forsvare og anvende dem.

### **Stk. 6**

Alle retningslinier skal udformes skriftligt.

Aftaler om retningslinier kan gensidigt opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinierne ved forhandling mellem parterne.

### **Stk. 7**

Retningslinier, som er aftalt i henhold til denne aftale, gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

## **§ 8. HovedMEDs opgaver**

### **Stk. 1**

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

### **Stk. 2**

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. At vejlede om udmøntning af denne aftale, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. At fortolke aftalte retningslinier,
4. At fortolke denne aftale og behandle uoverensstemmelser herom og
5. At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* m.v. for de centrale forhandlingsparter.

### **Stk. 3**

HovedMED mødes med borgmesteren i et møde 1 gang årligt, hvor der sker en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgetforslagets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen jf. *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 9, stk. 3. Dette møde afholdes umiddelbart efter byrådets første behandling af Økonomi- og Erhvervsudvalgets budgetforslag.

#### **Stk. 4**

HovedMED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler<sup>11</sup> og *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 9, herunder fx gennemførelse af en strategisk drøftelse.

#### **Stk. 5**

HovedMEDs opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet fremgår af MED-aftalens § 4, stk. 5 og bilag 5.

#### **Stk. 6**

HovedMED har – i henhold til vedtægter/kommissorier eller særlige valgeregler for udvalgene – ansvar for valg/udpegning til andre udvalg, fx feriefondens bestyrelse samt ligestillingsudvalg.

### **§ 9. Valg, udpegning, anmeldelse m.m.**

#### **Stk. 1**

##### **Tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter**

Kapitel i 3 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* er gældende i relation til valg, udpegning, anmeldelse mv. af tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter.

Fravigelse af bestemmelserne i kapitel 3 kan ske jf. rammeaftalens § 17. Aftale om fravigelse er alene et anliggende for den enkelte lokale personaleorganisation.

#### **Stk. 2**

##### **Arbejdsmiljørepræsentanter**

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker af og blandt alle arbejdspladsens ansatte.

Ansatte med ledelsesmæssige beføjelser kan dog ikke vælges som arbejdsmiljørepræsentant, ligesom de ikke kan deltage i valget.

Valget er gældende for to år, og valg følger den aftalte valgtermin for MED-organisationen, jf. denne aftales § 9, stk. 6.

Den samme person må gerne vælges til at varetage både funktionen som arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant, men der skal være separate valg.

Der vælges ikke en suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende fra arbejdspladsen – på grund af orlov, sygdom eller af andre grunde – i en sammenhængende periode på fire måneder eller mere, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant.

#### **Stk. 3**

##### **Andre medarbejderrepræsentanter**

MED-udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

---

<sup>11</sup> Der henvises til oversigt i bilag 2 i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse*



Der henvises til *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 4, stk. 6.

Valg følger som udgangspunkt den valgtermin, der er fastsat i forhold til hovedorganisationernes udpegning til overordnede MED-udvalg, jf. § 9, stk. 6.

#### **Stk. 4**

##### **Ledelsesrepræsentanter**

Ledersiden i et MED-udvalg udpeges af den ansvarlige leder for området. Lederen er født formand. Ved udpegning af øvrige ledelsesrepræsentanter lægges vægt på en bred dækning af de ledelsesmæssige ansvarsområder.

#### **Stk. 5**

##### **Anmeldelse**

Anmeldelse skal ske til Herning Kommune, HR og Organisation. Ved selvejende institutioner skal anmeldelse dog ske til den selvejende institutions bestyrelse.

Ved anmeldelse af fællestillidsrepræsentanter fremsender den relevante forhandlingsberettigede organisation desuden en beskrivelse af de opgaver, der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten, således at der er en synlig arbejdsdeling mellem fællestillidsrepræsentanten og de øvrige tillidsrepræsentanter inden for det pågældende overenskomstområde.

#### **Stk. 6**

##### **Valgtermin for hovedorganisationernes udpegning til overordnede MED-udvalg m.m.**

Der foretages udpegning til MED i ulige årstal med en ikrafttræden pr. 1. august. Udpegning til de overordnede MED-udvalg, herunder HovedMED og Arbejdsmiljøudvalget, skal være afsluttet senest 1. juli.

## **§ 10. Medarbejderrepræsentanterne vilkår**

#### **Stk. 1**

Medarbejderrepræsentanternes vilkår er fastlagt i *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* § 14, og de kan alene fraviges ved konkret aftale med den lokale forhandlingsberettigede organisation.

#### **Stk. 2**

Medarbejderrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage hvervet.

Der henvises til bilag 1 for en nærmere uddybning af dette punkt.

#### **Stk. 3**

Hvis konkrete forhold på arbejdspladsen gør det nødvendigt, optages der dialog mellem Herning Kommune og repræsentanter fra de lokale forhandlingsberettigede organisationer om tidsforbrug og andre mere konkrete vilkår for udførelse af hvervet.

#### **Stk. 4**

I forhold til MED-uddannelse henvises til bilag 1 hhv. *Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse* bilag 11 og 12.

#### **Stk. 5**

Parterne er enige om, at det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling på medarbejderrepræsentantens arbejdsområde. Der peges specielt på, at det i forbindelse med ophør af funktionen som medarbejderrepræsentant er vigtigt, at dette indgår i medarbejdersamtalen og at der fastlægges en plan for evt. ajourføring af uddannelsesniveau i relation til de opgaver, som medarbejderrepræsentanten skal kunne løse efter ophøret af funktionen som medarbejderrepræsentant.

#### **Stk. 6**

Medarbejdere, der udpeges til at varetage opgaver i HovedMED, ad hoc arbejdsudvalgene eller andre af HovedMED nedsatte udvalg, opgør tidsforbruget i forbindelse med mødeaktivitet i disse udvalg. Det opgjorte tidsforbrug kompenseres medarbejderens arbejdsplads fra en central pulje. HovedMED kan beslutte at foretage en forlods fordeling med udgangspunkt i den forventede mødeaktivitet.

Der afsættes lønsum hertil på en fælleskonto under HR og Organisation. HovedMED fastlægger reglerne for anvendelsen af denne lønsum.

#### **Stk. 7**

Lønsummen på fælleskontoen svarer indtil videre til 1 fuldtidsstilling på løntrin 24. Fordelingen sker dels ved en forlodstildeling og dels efter beslutning i HovedMED. Ved aftalens underskrift gælder følgende forlods fordeling:

HovedMED:	12 medlemmer	å 60 timer	720 timer
HovedMED, næstformand:	1 medlem	å 70 timer	70 timer
Overføres til arbejdet i MED-udvalg på forvaltningsniveau og Sektoropdelte MED-udvalg:			1.134 timer
I alt forlods			1.924 timer

#### **Stk. 8**

De 1.134 timer tildeles forvaltningerne til kompensation for medarbejderes tidsforbrug i ForvaltningsMED og/eller SektorMED. Behov for yderligere timer, dækkes af den enkelte forvaltning.

### **§ 11. Ikrafttræden, ændring og opsigelse af den lokale MED-aftale**

#### **Stk. 1**

Aftalen træder i kraft med virkning fra 1. oktober 2020.

Nyudpegning i henhold til den i bilag 2 nævnte sammensætning (som ikke er identisk med tidligere MED-aftale) af ForvaltningsMED og SektorMED finder først sted med virkning fra 1. august 2021.

#### **Stk. 2**

Genforhandling og ændring af MED-aftalen kan foretages af et dertil nedsat forhandlingsorgan.

#### **Stk. 3**

Aftalens parter kan opsigse MED-aftalen skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige årstal. Ved MED-aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

**Stk. 4**

Der er i forbindelse med nærværende MED-aftale af parterne taget til efterretning, at der mellem hovedorganisationerne LO, FTF og AC er aftalt, at hver enkel af hovedorganisationerne alene kan kræve MED-aftalen opsagt.

**Stk. 5**

I tilfælde af at nærværende MED-aftale opsiges og udløber uden, at der er aftalt fornyelse eller forlængelse, vil de centrale aftaler om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg samt Beskæftigelsesministeriets *Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed*, herunder arbejdsmiljøarbejdets organisering, være gældende.

Herning, den 7. december 2020.

For Herning Kommune

For de forhandlingsberettigede organisatio-  
ner

\_\_\_\_\_  
Erik Hattens

For LO:

\_\_\_\_\_  
Jens Klaris

\_\_\_\_\_  
Inge Warming

\_\_\_\_\_  
Cecilie Jakobsen

\_\_\_\_\_  
Lene Skovsager

\_\_\_\_\_  
Marianne Steenberg

For FTF:

\_\_\_\_\_  
Bente Rasmussen

\_\_\_\_\_  
Helen Sørensen

\_\_\_\_\_  
Anita Kjær

\_\_\_\_\_  
Lars Gadegaard

For AC:

\_\_\_\_\_  
Lone Juulsgård Henriksen

## Bilag

### **Bilag 1: Uddybning af medarbejderrepræsentanternes vilkår jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10**

#### **Indledende bemærkninger om medarbejderrepræsentanternes rolle**

Det er vigtigt, at såvel ledelse som kolleger bakker op omkring tillidshvervet og accepterer, at det at være medarbejderrepræsentant kræver tid til:

- Forberedelse af og deltagelse i møder og forhandlinger
- Uddannelse/kurser m.v.
- Løbende ajourføring
- Fordybelse i aktuelle temaer
- Kontakt til kollegerne

#### **Tid, jf. Herning Kommunes MED-aftales § 10, stk. 2**

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

I forbindelse med at leder og medarbejderrepræsentant 1 gang årligt drøfter rammerne for medarbejderrepræsentanternes hverv indgår følgende i dialogen:

- Ledelsen er ansvarlig for, at den nødvendige og tilstrækkelige tid er til stede på arbejdspladsen og at der tages de fornødne hensyn ved arbejdstilrettelæggelsen
- Medarbejderrepræsentanter på alle niveauer har mulighed for at afholde formøde
- Der skal være mulighed for at næstformanden i MED-udvalg på alle niveauer har tid til samarbejdet med formanden for MED-udvalget
- Medarbejderrepræsentanterne skal have mulighed for kontakt med de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande
- Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde møder med medarbejderne fra sit område. Der stilles lokale m.v. til rådighed

Der er løbende en dialog mellem leder og medarbejderrepræsentant om omsætningen af disse rammer i hverdagen.

Medarbejderrepræsentanternes tidsbehov er individuelt og aftales i forbindelse med den årlige drøftelse mellem leder og medarbejderrepræsentant med udgangspunkt i objektive kriterier som eksempelvis kan være:

- Antallet af personer/persongrupper, man repræsenterer, herunder om man repræsenterer kolleger med:
  - tidsmæssig spredt arbejdstid (f.eks. dag-/nattevagt)
  - geografisk forskellige arbejdssteder (f.eks. dagplejen)
  - skiftende arbejdssteder (f.eks. i hjemmeplejen)

Tiden til medarbejderrepræsentanter i HovedMED og tværgående udvalg på niveau 1 er aftalt i MED-aftalens § 10, stk. 7.

### **Uddannelse af medlemmerne i MED-organisationen**

#### **Udgangspunkt:**

Forudsætningen for et godt og udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er, at både ledelse og medarbejdere har de uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelse af opgaverne vedrørende medindflydelse, medbestemmelse samt arbejdsmiljø og at uddannelsen tilbydes snarest efter nyvalg.

Det betyder, at:

- Udgangspunktet for uddannelse af medarbejderrepræsentanter vil være det i rammeaftalens bilag 11 og 12 beskrevne aftalte formål, indhold m.v. for uddannelsen
- Det tilstræbes, at såvel medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter gennemgår grundmodulet, MIB-modulet samt samarbejdsmodulet inden for det første år i MED-udvalget
- HovedMED evaluerer én gang om året den samlede uddannelsesindsats

#### **Andre forhold:**

- Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for via tilgængeligt udstyr f.eks. IT-udstyr og internetopkobling – at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede opgaver forsvarligt. Hvis der ikke er mulighed for dette på den enkelte arbejdsplads, henviser lederen til tilgængeligt udstyr
- HovedMED fortolker eventuelle tvivlstilfælde
- Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke medføre indtægts-tab. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt, at den pågældende skulle arbejde i.
- Hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at varetage sit hverv uden for normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn incl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde.
- Såfremt medarbejderrepræsentantens område omfatter flere adskilte arbejdssteder, ydes der befordringsgodtgørelse ved hvervets udførelse efter kommunens normale regler. Der ydes endvidere befordringsgodtgørelse fra hjem til arbejdsplads, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid.

## **Bilag 2: Oversigt over SektorMED, jf. MED-aftalens § 3, stk. 8 samt sammensætning af ForvaltningsMED og SektorMED**

### **Direktionens Stab**

Ingen SektorMED

### **By, Erhverv og Kultur**

Ingen SektorMED

### **Børn og Unge**

Center for Børn og Læring

Skoleområdet

Dagtilbudsområdet

Center for Børn og Forebyggelse

### **Social, Sundhed og Beskæftigelse**

Sundhed og Ældre

Handicap og Psykiatri

Beskæftigelsesafdelingen

### **Teknik og Miljø**

Ingen SektorMED

### **Sammensætning af det enkelte udvalg**

Af ledelsesrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Af medarbejderrepræsentanterne skal mindst en være arbejdsmiljørepræsentant.

Hvor der under udvalget findes både kommunale og selvejende institutioner skal begge institutionstyper være repræsenteret med både en arbejdsmiljøleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

<b>Forvaltning</b>	<b>ForvaltningsMED</b>	<b>SektorMED</b>
<b>By, Erhverv og Kultur</b>	<u>Lederside:</u> Direktøren og 1 afdelingschef <u>Medarbejderside:</u> AC: 2 repræsentanter FTF: 1 repræsentant LO: 3 repræsentanter	
<b>Børn og Unge</b>	<u>Ledersiden:</u> Direktøren, 3 afdelingschefer og 1 ledelsesrepræsentant fra en selvejende institution.  <u>Medarbejderside:</u> AC: 1 repræsentant FTF: 6 repræsentanter LO: 5 repræsentanter	<b>Center for Børn og Læring</b>  <b>Skoler</b> <u>Ledersiden:</u> Centerlederen og 5 skoleledere <u>Medarbejderside:</u> FTF: 5 repræsentanter LO: 2 repræsentanter

	<p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>	<p><b>Dagtilbud</b>  <u>Ledersiden:</u>  Centerlederen, dagplejelederen og 3 lederrepræsentanter  <u>Medarbejdersiden:</u>  FTF: 4 repræsentanter  LO: 6 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p> <p><b>Center for Børn og Forebyggelse</b>  <u>Ledersiden:</u>  Centerchefen samt 4 ledere  <u>Medarbejderside:</u>  AC: 1 repræsentant  FTF: 4 repræsentanter  LO: 4 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>
<p><b>Social, Sundhed og Beskæftigelse</b></p>	<p><u>Ledersiden:</u>  Direktøren, 4 afdelingschefer, 4 afdelingsledere og 1 ledelsesrepræsentant fra en selvejende institution</p> <p><u>Medarbejderside:</u>  AC: 2 repræsentant  FTF: 4 repræsentanter  LO: 6 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p>	<p><b>Sundhed og Ældre</b>  <u>Lederside:</u>  Chefen for Sundhed og Ældre og 6 (område-)ledere  <u>Fra medarbejderside:</u>  AC: 1 repræsentant  FTF: 4 repræsentanter  LO: 5 repræsentanter</p> <p><b>Handicap og Psykiatri</b>  <u>Ledersiden:</u>  Chefen for Handicap og Psykiatri samt 4 ledere  <u>Medarbejdersiden:</u>  AC: 1 repræsentant  FTF: 1 repræsentant  LO: 4 repræsentanter</p> <p>OBS: Både kommunale og selvejende institutioner.</p> <p><b>Beskæftigelsesafdelingen</b>  <u>Ledersiden:</u>  Chefen for Beskæftigelsesafdelingen samt 7 ledere  <u>Medarbejdersiden:</u></p>



		AC: 1 repræsentant FTF: 3 repræsentanter LO: 5 repræsentanter
<b>Teknik og Miljø</b>	<u>Lederside:</u> Direktøren, 3 afdelingschefer og 3 afdelingsleder <u>Medarbejdersiden:</u> AC: 2 repræsentanter LO: 5 repræsentanter	

### **Bilag 3: Specielle forhold vedrørende arbejdsmiljø og "fælles arbejdsmiljøorganisation" for de selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Herning Kommune**

1. Det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven i den enkelte selvejende institution påhviler institutionen (bestyrelsen).
2. Det er den enkelte selvejende institution (bestyrelsen), der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes og at kravene om lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse overholdes.
3. Det kan aftales, at samarbejdet mellem den valgte arbejdsmiljørepræsentant og lederen af institutionen foregår på en anden måde end gennem en formaliseret arbejdsmiljøgruppe. Det kan ikke aftales, at der skal være en fælles arbejdsmiljørepræsentant for en kommunal og en selvejende institution, uanset om en eller flere af de pågældende institutioner kun har 1-9 ansatte.
4. Det er med fordelingen jf. bilag 2 sikret, at selvejende institutioner er repræsenteret i udvalg, der har en koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Det gælder også i forhold til HovedMEDs koordinerende opgaver for så vidt angår arbejdsmiljøarbejdet.

## **Bilag 4: Organisationsdiagram over MED-organisationen**

Arbejdsmiljøorganisationen er som udgangspunkt sammenfaldende med MED-organisationen. For nærmere beskrivelse heraf samt oplysninger om adgang til at aftale anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet henvises til § 4, stk. 4.

Beskrivelser af evt. ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet fremgår af Herning Kommunes intranet. På intranettet findes ligeledes en oversigt over medlemmer af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Farve 1: LokalMED

Farve 2: Personalemødemodel

Farve 3: Selvejende institution med LokalMED

Farve 4: Selvejende institution med personalemødemodel

Farve 5: Særlig organisering af arbejdsmiljøarbejdet – se nærmere beskrivelse på intranettet

Som udgangspunkt er der en arbejdsmiljøgruppe under hvert LokalMED. Hvor der måtte være mere end en arbejdsmiljøgruppe gøres der særskilt opmærksom herpå (i form af oval rubrik under LokalMED).

## Bilag 5: Opgavefordeling vedrørende arbejdsmiljøarbejdet

Opgavefordelingen vedrørende de i *Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed* nævnte strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver fremgår af nedenstående tabel. Det bemærkes, at arbejdsmiljøorganisationen også varetager andre opgaver, fx i henhold til *Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne*.

Opgave	Hoved-MED <sup>12</sup>	ForvaltningsMED/ Sektor-MED	Lokal-MED <sup>13</sup>
Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed	X		
Gennemføre årlig arbejdsmiljødrøftelse	X	X	X
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom	X		
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens APV, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper	X		
Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse	X		
Rådgive om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift	X		
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Årlig udarbejdelse af en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.	X		
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.	X		
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på arbejdspladsen og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.		X	
Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan. <sup>14</sup>	X		
Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.	X		

<sup>12</sup> HovedMED løser opgaven i samspil med den øverste arbejdsmiljøleder (HR-chefen) og *HR og Organisation*.

<sup>13</sup> I samspil med arbejdsmiljøgruppen

<sup>14</sup> Jf. Bekendtgørelse om samarbejde og sikkerhed og sundhed (Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010) § 39

Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.		X	
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.			X
Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af APV'en, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.			X
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.			X
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.			X
Deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem.			X
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.			X
Virke som kontakttled mellem de ansatte og (den øvrige) MED-organisation.	X	X	X
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for arbejdspladsen, for (den øvrige) MED-organisation.		X	

HovedMED har kompetence til at foretage konsekvensrettelser i forhold til evt. fremtidige ændringer i bekendtgørelsen.