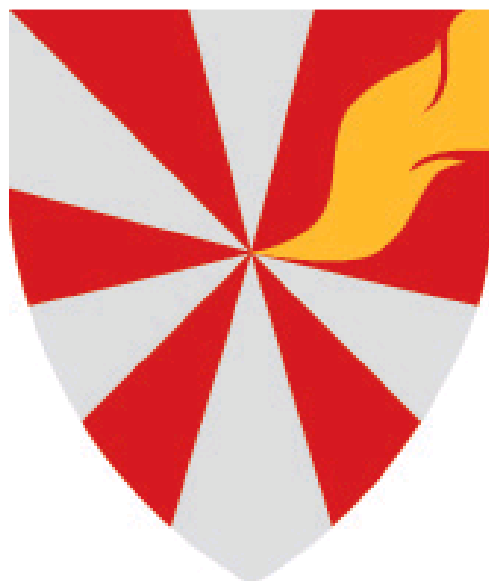


# **Lokalaftale**

## **om medindflydelse og medbestemmelse**

### **i Ikast-Brande Kommune**

---



---

Revideret november 2012

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

#### INDHOLDSFORTEGNELSE

<b>Kapitel 1. Formål og struktur .....</b>	<b>3</b>
§ 1. Område .....	3
§ 2. Formål.....	3
§ 3. Form og struktur .....	3
§ 4. Kompetence .....	6
<b>Kapitel 2. Arbejdsmiljøindsatsen.....</b>	<b>6</b>
§ 5. Målene med arbejdsmiljøindsatsen er, .....	7
§ 6. For at opfylde målene og samtidig styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen iværksættes følgende initiativer: .....	7
§ 7. Varetagelse af opgaver og funktioner .....	7
<b>Kapitel 3. Medindflydelse og medbestemmelse .....</b>	<b>9</b>
§ 8. Medindflydelse og medbestemmelse.....	9
§ 9. Information og drøftelse .....	11
§ 10. Retningslinier .....	12
§ 11. Hovedudvalget.....	14
<b>Kapitel 4. Medarbejderrepræsentanter .....</b>	<b>14</b>
§ 12. Valg af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.....	14
§ 13. Valg af fællestillidsrepræsentanter .....	15
§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.....	15
<b>Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse .....</b>	<b>17</b>
§ 15. Ikrafttræden og opsigelse .....	17

# Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

## Kapitel 1. Formål og struktur

### § 1. Område

Denne lokalaftale gælder for alle ansatte ved Ikast-Brande Kommune.

Aftalen gælder desuden for alle selvejende institutioner, som Ikast-Brande Kommune har indgået driftsoverenskomst med.

Grundlaget for denne lokalaftale er den til enhver tid gældende "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" samt protokollater og vejledninger beskrevet i den gældende MED-håndbog.

Mindste bestemmelserne i rammeaftalen er altid gældende og i tvivlstilfælde er rammeaftalens tekst afgørende.

### § 2. Formål

Lokalaftalen udgør grundlaget for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i kommunen.

Ikast-Brande Kommune vil skabe,

- attraktive arbejdspladser
- stor arbejdsglæde
- et godt fysisk- og psykisk arbejdsmiljø

Det vil vi skabe ved,

- at arbejde med udgangspunkt i værdierne; dialog, tillid og ansvarlighed.
- at sikre og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere på et grundlag, der giver medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse gennem direkte inddragelse i beslutningsprocessen på den enkelte arbejdsplads og i Ikast-Brande Kommune som helhed.
- at sikre systematisk kompetenceudvikling, med henblik på at løse kommunens opgaver samt tilgodese medarbejdernes behov for udvikling såvel fagligt som personligt.
- at fremme engagement og effektivitet.

### § 3. Form og struktur

Stk. 1.

For at styrke arbejdsmiljøindsatsen og medarbejdernes mulighed for medindflydelse og medbestemmelse dannes en sammenhængende struktur for samarbejdet og arbejdsmiljøindsatsen.

MED-organisationen omfatter:

- Hovedudvalg.
- Sektorudvalg.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

- Lokaludvalg (Arbejdspladsniveau).
- Personalemøder med MED-status.

### Stk. 2.

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

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte. Antallet af ledelsesrepræsentanterne kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

### Stk. 3.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis alle udvalgspladser ikke kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

### Stk. 4.

Hovedudvalget er et integreret arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg med hovedansvar for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hovedudvalget består af Direktionen og følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 5
- FTF: 4
- AC: 1
- AMR: 1

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanterne blandt fælles-/ tillidsrepræsentanterne i kommunen.

Udpegningen af medarbejderrepræsentanter til hoved- og sektorudvalg sker for en periode af 2 år. Der foretages nyudpegning i fjerde kvartal i lige år med henblik på at fungere fra 1. januar i ulige år.

Hovedorganisationerne udpeger arbejdsmiljørepræsentanten blandt arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen.

### Stk. 5.

For følgende områder nedsættes et sektorudvalg med den administrative chef som formand. Næstformand for sektorudvalgene vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne. Der oprettes følgende sektorudvalg:

- Ældre
- Psykiatri og handicap
- Skole
- Daginstitution og Dagleje
- Rådhus/administrationen
- Familie/Børn
- Entreprenør

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanterne blandt fælles-/ tillidsrepræsentanterne i kommunen.

Hovedorganisationerne udpeger arbejdsmiljørepræsentanten blandt arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen.

Antallet af medarbejderrepræsentanter beror på, om der blandt sektorudvalgets medarbejderrepræsentanter er en valgt arbejdsmiljørepræsentant. Hvis dette ikke er tilfældet, vælges der - udover det aftalte forholdstal for medarbejderrepræsentanter - en arbejdsmiljørepræsentant, som indgår i udvalget.

De selvejende institutioner har krav på to pladser på det overliggende niveau. Af proportionalitetshensyn reserveres ikke mere end to pladser, selvom der er flere end en selvejende institution. Pladserne fordeles mellem én arbejdsgiverrepræsentant og én arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 6.

Sektorudvalget for Ældre består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 7
- FTF: 3

Sektorudvalget dækker de institutioner der er placeret i ældrechefens ansvarsområde.

Stk. 7.

Sektorudvalget for Psykiatri og Handicap består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 5
- FTF: 1

Sektorudvalget dækker de institutioner der er placeret i psykiatri- og handicapchefens ansvarsområde.

Stk. 8.

Sektorudvalget for Skole består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 3
- FTF: 7

Sektorudvalget dækker de institutioner der er placeret i skolechefens ansvarsområde.

Stk. 9.

Sektorudvalget for Daginstitution og Dagpleje består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 5
- FTF: 5

Sektorudvalget dækker de institutioner der er placeret i institutionschefens ansvarsområde.

Stk. 10.

Sektorudvalg for Børn/familie består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 1
- FTF: 4
- AC: 1

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

Sektorudvalget dækker de institutioner, der er placeret i børne- og familiechefens ansvarsområde.

Stk. 11.

Sektorudvalg for Rådhus/Administrationen består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 3
- FTF: 2
- AC: 1

Sektorudvalget dækker alle ansatte på rådhuset i Ikast og på de tidligere rådhus i Brande og Nørre-Snede.

Stk. 12.

Sektorudvalg for Entreprenørområdet består af følgende medarbejderrepræsentanter:

- LO: 5

Sektorudvalget dækker alle ansatte under Entreprenørområdet.

Stk. 13.

På øvrige arbejdspladser kan der oprettes et lokaludvalg. Hvis der ikke oprettes et lokaludvalg skal personalemødet have MED-status.

Repræsentanter for ledelsen i lokaludvalget udpeges af institutionens/afdelingens ledelse. Medarbejderrepræsentanterne vælges så vidt muligt blandt tillidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne i institutionen/afdelingen, jf. dog stk. 3

Kan der ikke lokalt opnås enighed om oprettelse og sammensætning af lokaludvalg eller afholdelse af personalemøder med MED-status, indbringes uenigheden for Hovedudvalget, som træffer afgørelse.

Stk. 14.

Møder afholdes efter behov og indkaldes efter aftale mellem formand og næstformand i udvalgene.

#### § 4. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelsen 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.

## Kapitel 2. Arbejdsmiljøindsatsen

Det er en grundlæggende værdi for Ikast-Brande Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

Et godt arbejdsmiljø bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem ledere og medarbejdere i Ikast-Brande Kommune og eksterne institutioner, såsom Arbejdstilsynet eller andre engagerede aktører på området.

### § 5. Målene med arbejdsmiljøindsatsen er,

- at skabe sunde og udviklende job,
- at reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær,
- at fjerne risici, der kan føre til ulykker og nedslidning,
- at fastholde medarbejdere der har pådraget sig helbredsskavanker,
- at arbejdsmiljøhensyn konsekvent inddrages ved nybyggeri, ombygning og renovering samt indkøb,
- at arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige arbejdsplanlægning og -tilrettelæggelse
- at arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring i arbejdets organisering,
- at der sker en løbende evaluering af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen.

### § 6. For at opfylde målene og samtidig styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen iværksættes følgende initiativer:

- Udarbejdelse og iværksættelse af en arbejdsmiljøpolitik
- Udarbejdelse af årlig statusrapport for arbejdsmiljøindsatsen, herunder,
  - initiativer fra MED-organisationen
  - skadestatistik med omkostningsopgørelser
  - resultatet af arbejdspladsvurdering
- Udpegning af fokusområder til forbedring af arbejdsmiljøet
- Udarbejdelse af arbejdspladsvurderinger mindst hvert tredje år samt hvis der sker ændringer i arbejdet eller arbejdsmetoder og processer, som har en betydning for arbejdsmiljøet
- Årlige tematiserede møder med arbejdsmiljøgrupperne og MED-repræsentanterne
- Analyse af hver enkelt arbejdsskadeanmeldelse for at undgå gentagelsestilfælde
- Særlig aftale om retningslinier for håndteringen af arbejdsbetinget stress
- Særlig aftale om psykologhjælp eller lignende, såvel akut som generelt.

### § 7. Varetagelse af opgaver og funktioner

Stk. 1.

Hovedudvalget har det overordnede ansvar for, at arbejdsmiljøindsatsen lever op til gældende love og regler samt ovenstående mål. Varetagelsen udføres ved at:

- Foretage den overordnede planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.
- Sikre rammerne for at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om arbejdsmiljøindsatsen.
- Samarbejde med eksterne samarbejdspartnere.
- Udarbejde plan over MED-organisationens opbygning, herunder arbejdsmiljøgrupper.
- Igangsætte uddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøgrupper.
- Sikre at arbejdsmiljø- og sundhedselementer indgår i den løbende lederuddannelse.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

- Rådgive MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupper ved løsning af arbejdsmiljømæssige opgaver.

#### Stk. 2.

Lokaludvalgene varetager arbejdsmiljøindsatsen ved at:

- Planlægge arbejdsmiljøindsatsen med udgangspunkt i arbejdspladsvurderinger, herunder handleplaner.
- Være kontakttled mellem arbejdspladsens medarbejdere og hovedudvalget, herunder underrette om aktuelle arbejdsmiljøproblemer.
- Afholde årligt møde med arbejdsmiljøgrupperne.

#### Stk. 3.

På det lokale MED-udvalg/personalemøde med MED-status fastlægges antallet af arbejdsmiljøgrupper og -medlemmer i organisationen. Der er som udgangspunkt én arbejdsmiljøgruppe pr. lokalt MED/personalemøde med MED-status. Der er dog mulighed for at etablere ekstra arbejdsmiljøgrupper eller tilknytte mere end en arbejdsmiljørepræsentant til en arbejdsmiljøgruppe, hvis det ledelsesmæssigt, geografisk eller af andre årsager er nødvendigt.

Hvis medarbejdere og ledere ikke kan opnå enighed om organiseringen indbringes uenigheden for Hovedudvalget (jf. § 3 stk. 13).

I bilag 1 ses den nuværende MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Bilag 1 opdateres løbende og drøftes ved evaluering af MED-aftalen jf. § 15 stk. 8. I det omfang, der foreslås ændringer i organiseringen, skal der lokalt argumenteres for, hvilke forbedringer ændringer får for arbejdsmiljøet.

#### Stk. 4.

På arbejdspladser med lokaludvalg har arbejdsmiljøgrupperne følgende opgaver:

- Kontrollere at arbejdsforholdene er arbejdsmiljømæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres arbejdsmiljø og sundhed.
- Orienter de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme arbejdsmiljø og sundhed.
- Være kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalg.
- Holde MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.
- Deltage i byggemøder ved enhver form for om- og tilbygning/nybygning på arbejdspladsen, med henblik på en vurdering af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.

På arbejdspladser uden MED-udvalg har arbejdsmiljøgrupperne tillige til opgave, at planlægge arbejdsmiljøindsatsen, med udgangspunkt i arbejdspladsvurderinger.

#### Stk. 5.

Arbejdsmiljøindsatsen er integreret i MED-organisationen. Følgende punkter skal altid være på dagsordenen:

- Orientering om arbejdsskadeanmeldelser og arbejdsmiljøgruppens handleplan for den konkrete skade.
- Orientering om status for arbejdsmiljøindsatsen på de enkelte arbejdspladser, herunder trivsel på arbejdspladsen.



# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

#### Kapitel 3. Medindflydelse og medbestemmelse

##### § 8. Medindflydelse og medbestemmelse

Det er afgørende for en velfungerende arbejdsplads, at retten til medindflydelse og medbestemmelse på forhold, der vedrører egne arbejdsforhold, praktiseres hver dag og direkte, sådan at medarbejderne har reel medindflydelse og medbestemmelse.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer

Stk. 1.

Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2.

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Stk. 3.

Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 4.

Planlægning og koordinering af kommunens arbejdsmiljøarbejde i henhold til kommunens arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 5.

Mindst én gang årligt drøftes i MED-organisationen dialogen mellem ledelse og medarbejdere på følgende 5 områder

1. Politisk/administrative initiativer, visioner samt strategier.
2. Kompetenceudvikling.
3. Ledelsesadfærd.
4. Personalemøder.
5. Initiativpligt.

ad 1. Politisk/administrative initiativer, visioner samt strategier.

Mindst én gang om året drøftes betydningen for arbejds- og personaleforhold af de politiske/administrative initiativer, visioner samt strategier.

ad 2. Kompetenceudvikling.

Det er afgørende, at medarbejderne får mulighed for kompetenceudvikling både gennem det daglige arbejde og gennem efter- og videreuddannelse. Etablering af fælles læringsmiljøer og veltilrettelagte, dynamiske kompetenceprocesser er midler hertil og er et fælles anliggende for ledelse og medarbejdere.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

I den enkelte afdeling foretages strategisk forankret og systematisk kompetenceudvikling for alle medarbejdere. Dette indebærer, at der i dialog mellem medarbejder og ledelse opstilles udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

Det forudsættes, at det er en gensidig forpligtelse, at udviklingsmålene gennemføres således, at ledelsen sikrer rammer og betingelser for kompetenceudvikling, og medarbejderen arbejder på at nå de beskrevne udviklingsmål. Det aftales, hvor ofte opfølgning skal finde sted.

MED-organisationen skal med afsæt i afdelingernes mål og behov for kompetenceudvikling

- Drøfte de overordnede mål for kompetenceudvikling på arbejdspladsen,
- Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling,
- Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.

ad 3. Ledelsesadfærd.

Den velfungerende arbejdsplads med uddelegering af ansvar og kompetence kræver en særlig opmærksomhed på ledelsesadfærd. Ledelsen skal aktivt inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen og tilrettelæggelsen af arbejdsopgavernes udførelse. Ledelsen skal på baggrund af den jævnlige kontakt til hver enkelt medarbejder sikre en kontinuerlig højnelse af kvalifikationsniveauet blandt medarbejderne på arbejdspladsen. Det kan ske gennem bevidst anvendelse af de økonomiske muligheder, der er for efteruddannelse og kurser og ved at skabe fællesskab i løsningen af arbejdsopgaverne.

ad 4. Personalemøder.

Ledelsen har ansvaret for, at medarbejderne har mulighed for at drøfte væsentlige forhold på arbejdspladsen.

Drøftelsen kan ske i forbindelse med personalemøder eller andre mødetyper, hvor medarbejderne og ledelsen er samlet. Mødestrukturen kan variere efter arbejdspladsens størrelse og type. Det væsentlige er, at muligheden for drøftelse af forhold på arbejdspladsen er til stede. Det er desuden afgørende for en velfungerende arbejdsplads, at det bliver naturligt løbende at drøfte det daglige samarbejde.

For at sikre en positiv udvikling af MED-arbejdet lægges der vægt på, at der en gang om året sættes et punkt på dagsordenen, der giver mulighed for at drøfte, hvorledes MED-strukturen fungerer i forhold til arbejdspladsens medarbejdere. Medarbejdernes repræsentant/kontaktperson i udvalgene på alle niveauer vil så kunne give en tilbagemelding om forhold, der vil kunne forbedre samarbejdet.

ad 5. Initiativpligt.

Den velfungerende arbejdsplads er kendetegnet ved en fælles vilje til og ansvar for at samarbejde om alle væsentlige forhold på arbejdspladsen. Viljen og ansvaret skal findes hos både ledelse og medarbejdere. Der påhviler således alle en initiativpligt. Alle er forpligtet til at fremkomme med ideer til, hvordan arbejdsopgaver kan udføres på en mere hensigtsmæssig måde.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

### § 9. Information og drøftelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Information 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 synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i byrådet.

Stk. 4.

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

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

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-organisationen.

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-organisationen, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsættes 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.

Stk. 7.

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

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

#### § 10. Retningslinier

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som - efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget - er fastsat eller godkendt af byrådet, er ikke at betragte som retningslinier, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 8.

Stk. 3.

Der skal aftales og udarbejdes specifikke retningslinier for følgende områder

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Der henvises i øvrigt til den gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse samt tilhørende MED-håndbog, hvori de retningslinier, der skal udarbejdes, er beskrevet.

Stk. 4.

Der skal aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.

Stk. 5.

Det er Ikast-Brande Kommunes mål at skabe og udvikle attraktive arbejdspladser med henblik på, at tiltrække og fastholde kvalificerede medarbejdere i alle aldre.

Der skal udarbejdes retningslinier for rekruttering og fastholdelse.

Stk. 6.

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

Stk. 7.

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

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

Stk. 8.

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

Stk. 9.

Retningslinier, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 10.

Der gælder følgende retningslinier for proceduren for budgetbehandlingen:

- Hovedudvalget beslutter procedure og - tidsplan for egen budgetbehandling i god tid før den politiske behandling påbegyndes.
- MED-organisationen fastlægger en procedure for drøftelse af budgetforslaget inden for eget område.
- MED-organisationen skal have lejlighed til at fremsætte synspunkter vedrørende budgettet inden budgetforslaget endeligt vedtages.

Stk. 10 a.

Personalepolitikken, herunder ligestillingspolitikken tages op til revision mindst hvert andet år. Hele MED-organisationen inddrages.

Samtidigt med revisionen af personalepolitikken fastlægges evt. personalepolitiske indsatsområder for den kommende 2-4 års periode.

Medlemmer af Hovedudvalget kan dog til enhver tid tage personalepolitikken op til revision i Hovedudvalget, ligesom der fastlægges retningslinier for personer på særlige vilkår.

Stk. 10 b.

Efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.

Mindst en gang årligt orienterer ledelsen i MED-organisationen om uddannelsesrammen for det kommende år.

Retningslinier vedr. efter- og videreuddannelse samt uddannelsesplanlægning udarbejdes i MED-organisationen.

Stk. 10 c.

Større rationaliserings- og omstillingsprojekter / udlicitering.

Før der i byrådet træffes afgørelse om større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udlicitering / privatisering, skal spørgsmålet have været drøftet i hele MED-organisationen. Medarbejderne skal gives mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser af projektets gennemførelse.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

Stk. 11.

Der kan bl.a. udarbejdes lokale retningslinier vedrørende

- Arbejdsforhold
- Personaleforhold
  - Ansættelser
  - Introduktion og instruktion af nye medarbejdere
  - Intern uddannelse og efteruddannelse
  - Medarbejderudviklingssamtaler
  - Omplacering og afskedigelser
  - Arbejdsskader og sygefravær
  - Personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering.

Aftalte retningslinier sendes til hovedudvalget til orientering.

#### § 11. Hovedudvalget

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave,

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
- at vejlede om udmøntning af lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinier,
- at fortolke lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter,
- mindst én gang årligt, at drøfte om lokalaftalen fungerer tilfredsstillende.

Stk. 3.

Hovedudvalget mødes - mindst en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

## Kapitel 4. Medarbejderrepræsentanter

### § 12. Valg af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

stk. 1.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanten sker i henhold til arbejdsmiljøloven.

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

Stk. 2.

Valg af tillidsrepræsentanten sker i henhold til rammeaftalen.

Stk. 3.

Det står medarbejderne på den enkelte institution frit for at vælge den samme person til både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

#### § 13. Valg af fællestillidsrepræsentanter

Stk. 1.

Der kan 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.

Stk. 2.

Ikast-Brande Kommune anerkender jf. rammeaftalens § 12, stk. 4 og 5, at en organisationsrepræsentant, der ikke tillige er tillidsrepræsentant, kan vælges til fællestillidsrepræsentant. Det er en forudsætning, at den valgte har en ansættelsesmæssig tilknytning til Ikast-Brande Kommune.

#### § 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Stk. 1.

Det er vigtigt, at såvel ledelse som medarbejdere respekterer tillidshvervet og accepterer, at det at være medarbejderrepræsentant kræver tid til,

- forberedelse af og deltagelse i møder og forhandlinger,
- uddannelse/kurser mv.
- løbende ajourføring,
- fordybelse i aktuelle temaer,
- kontakt til kollegerne.

Stk. 2.

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

Det betyder, at

- 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 kan afholde formøde,
- næstformanden i MED-udvalget på alle niveauer tildeles 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,

# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse

### i Ikast-Brande Kommune

---

- medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde møder med medarbejderne fra sit område. Der stilles lokaler mv. til rådighed.

Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde samt forventningsafstemning lokalt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanten.

#### Stk. 3.

Med udgangspunkt i afholdelse af 6 årlige møder afsættes der 42 timer til medarbejderrepræsentanternes forberedelse og deltagelse i møder i hovedudvalg og sektorudvalg.

Der indgås lokalt aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug til arbejdet i lokaludvalg.

#### Stk. 4.

Der forventes følgende tidsforbrug for medarbejderrepræsentanterne:

- |  |  |
|--|--|
| • Tillidsrepræsentant (TR)                               | 60 timer                               |
| • Arbejdsmiljørepræsentant (AMR)                         | 40 timer                               |
| • Fællestillidsrepræsentant (FTR)                        | 50 timer + 10 timer<br>pr. arbejdssted |
| • Grundtakst pr. medarbejder til TR                      | 5 timer                                |
| • Tillæg ved forhandlingskompetence vedr. løn/arbejdstid | 1 time                                 |
| • Grundtakst pr. medarbejder til AMR                     | 1 time                                 |

#### Stk. 5.

Der skal sikres en kompensation til arbejdsstedet, som dækker medarbejderrepræsentantens tidsforbrug til fællesarbejde. Kompensationen for næstformændenes arbejde i sektor-MED-udvalg og Hovedudvalg er den samme som kompensationen til øvrige medlemmer i disse udvalg.

#### Stk. 6.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab. Det betyder, at

- hvis medarbejderrepræsentanten pålægges at varetage hvervet uden for normal arbejdstid, sker honoreringen efter normal løn inklusiv tillæg mv.
- medarbejderrepræsentanter ydes befordringsgodtgørelse efter gældende regler,
- der ydes godtgørelse for kørselstid i forbindelse med møder jævnfør rammeaftalens § 14 til dækning af aktiviteter, der vedrører de medarbejdere, man repræsenterer
- i øvrigt følges bestemmelserne i rammeaftalens § 14,
- kommunen og den forhandlingsberettigede organisation kan indgå aftale om funktionsløn.

#### Stk. 7.

Forudsætningen for et godt og udviklende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er, at både ledere og medarbejdere har de uddannelsesmæssige forudsætninger for varetagelse af



# Lokalaftale

## om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

opgaverne vedrørende medindflydelse, medbestemmelse samt arbejdsmiljø og at uddannelsen tilbydes snarest efter nyvalg.

Det betyder, at

- udgangspunktet for uddannelse af medarbejderrepræsentanter er rammeaftalens bestemmelser om formål, indhold for uddannelsen, som f.eks. udbydes af PUF (Parternes Uddannelses Fællesskab),
- uddannelse af medarbejderrepræsentanter tilstræbes gennemført hurtigst muligt, efter nyvalg til udvalgene,
- Hovedudvalget drøfter mindst en gang om året den samlede uddannelsesindsats,
- udgifter i forbindelse med uddannelse finansieres af centralt afsatte midler i kommunen.

Stk. 8.

Medarbejderrepræsentanten skal have mulighed for, via tilgængeligt udstyr på arbejdspladsen f.eks. IT-udstyr og internetopkobling, at kunne varetage sine arbejdspladsrelaterede opgaver forsvarligt.

Stk. 9.

Det er vigtigt, at der gives medarbejderrepræsentanterne mulighed for at holde trit med den faglige udvikling inden for sit arbejdsområde. I forbindelse med ophør af funktionen indgår denne problemstilling i medarbejdersamtalen og der fastsættes en plan for eventuel ajourføring af uddannelsesniveaue.

Det betyder, at

- ved ophøret af hvervet som medarbejderrepræsentant vurderer ledelse og medarbejder i fællesskab, f.eks. i forbindelse med en medarbejdersamtale, behovet for efter- og videreuddannelse/faglig opgradering. På baggrund heraf fastsættes en tids- og handleplan for eventuel efter- og videreuddannelse mv.

Stk. 10.

Hovedudvalget er forpligtet til at følge op på og mindst 1 gang årligt drøfte medarbejderrepræsentanternes vilkår og eventuelt behov for ændringer heri.

Hovedudvalget fortolker eventuelle tvivlstilfælde.

## Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

### § 15. Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1.

Aftalen træder i kraft den 1. januar 2013.

Stk. 2.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

# Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

---

Opsigelsen kan således ske inden 31. december i lige årstal til den 30. september året efter.

Stk. 3.

Opsigelse af, eller forslag om ændring, af lokalaftalen fremsættes i Hovedudvalget.

Stk. 4.

Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5.

Hvis aftalen opsiges, skal der optages forhandlinger mellem Ikast-Brande Kommune og hovedorganisationerne. Kan der ikke opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af opsigelsesperioden, kan parterne aftale, at lokalaftalen løber videre indtil en nærmere aftalt frist, eller så længe forhandlingerne om en ny aftale foregår.

Stk. 6.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende lokalaftale, bortfalder aftalen ved periodens udløb, og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" samt arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 7.

Lokalaftalen skal sendes til Kommunernes Landsforening, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Sundhedskartellet og Arbejdstilsynet.

Stk. 8.

Nærværende aftale evalueres af parterne efter 2 år., dog evalueres sammensætningen af medarbejderfordelingen i sektorudvalg efter 1 år. slettes


Stk. 9.

Aftalens ikrafttræden er betinget af hovedorganisationernes godkendelse.

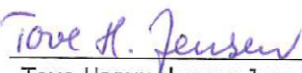
# Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse i Ikast-Brande Kommune

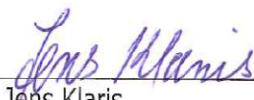
---

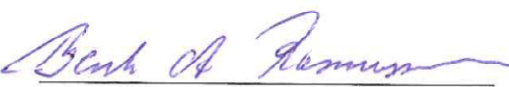
Forhandlingsudvalget, den 5. november 2012

  
Mette Thordahl  
3F/LO

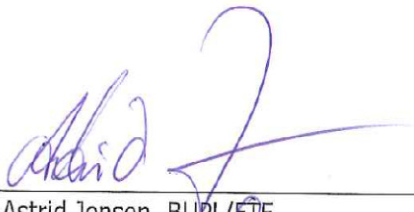
  
Grete Rask Nielsen  
SL/LO

  
Tove Hammelsvang Jensen  
HK/LO

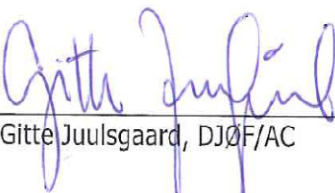
  
Jens Klaris  
FOA/LO


  
Bente Alkærsg Rasmussen  
DSR/FTF

  
Lars Gadegaard  
DS/FTF

  
Astrid Jensen, BUPL/FTF

  
Helen Sørensen, DLF/FTF

  
Gitte Juulsgaard, DJØF/AC

  
Henning Hansen  
Kommunaldirektør

  
Tom Uldahl Christiansen  
Personale- og Organisationschef