



MED-aftale

for Næstved Kommune · Maj 2013

NÆSTVED



Indholdsfortegnelse

FORORD	3	BILAG 3	
KAPITEL 1		Opgaver for MED-Organisationen	29
Aftalens område, formål mv.	4	Arbejds miljøgruppernes	29
§ 1. Område	4	MED-Virksomhedsudvalgenes og	
§ 2. Formål	4	Personalemøder med MED-status'	30
§ 3. Rammerne for aftalen	4	MED-Områdeudvalgenes	31
§ 4. Form og struktur	7	MED-Hovedudvalgets	32
§ 5. Competence	9		
KAPITEL 2		BILAG 4	
Medindflydelse og medbestemmelse	10	Årshjul og Strategiplan for	
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse.	10	MED-Hovedudvalget	35
§ 7. Information og drøftelse	10		
§ 8. Retningslinjer	12	BILAG 5	
§ 9. MED-organisationens struktur og opgaver	15	Prioritering af ressourcer til	
		MED-arbejdet	36
KAPITEL 3		BILAG 6	
Medarbejderrepræsentanter,		MED-uddannelse og	
herunder tillidsrepræsentanter		Arbejds miljøuddannelse	37
og arbejdsmiljørepræsentanter	22	MED-uddannelsen	37
		Arbejds miljøuddannelsen	37
KAPITEL 4		BILAG 7	
De centrale parter	22	MED-udvalg og Personalemøder	
§ 22. De centrale parters opgaver	22	med MED-status på virksomheder	
og kompetence.	22	med færre end 30 ansatte	39
§ 23. Voldgift vedrørende § 22, Stk. 2	23		
KAPITEL 5		BILAG 8	
Ikrafttræden	23	Valgprocedure	40
§ 24. Ikrafttræden og opfølgning	23	Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	40
		Valg af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg	40
BILAG 1		Valgperiode	40
MED-organisationens struktur		Tids og handleplan for valg til MED-	
pr. 1. april 2017	24	og arbejdsmiljøorganisationen:	40
		Valg vedrørende de selvejende	
BILAG 2		institutioner, som har driftsoverenskomst	
Forretningsorden	26	med Næstved Kommune	42
§ 1. Konstituering af MED-udvalg	26	Øvrigt vedrørende arbejdsmiljørepræsentanter	42
§ 2. Indkaldelse til møde	26	Medarbejderrepræsentanter i MED-Hovedudvalget	43
§ 3. Beslutningsdygtighed	26	Overblik over MED- og arbejdsmiljøorganisationen	43
§ 4. Referat	26		
§ 5. Tavshedspligt	27		
§ 6. Økonomi	27		
§ 7. Særligt sagkyndige	27		
§ 8. Underudvalg	27		
		Underskriftsblad	44
		Egne noter	45
		Stikordsregister	46

Forord

Hensigten er at alle ansatte i Næstved Kommune skal opleve en reel og formel medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejde. Både i deres arbejdsdag sammen med kollegerne og når kommunen træffer beslutninger, som kan have indflydelse på deres daglige arbejde.

Medbestemmelse og medindflydelse sker blandt andet ud fra bevidstheden om, at opgaveløsningen kvalificeres ved samarbejde det mellem ledere og medarbejdere.

Information og kommunikation i Næstved Kommune skal flyde frit på alle niveauer. Ved åbne og kvalificerede drøftelser opnås de bedste og mest holdbare beslutninger.

Medinddragelsen forudsættes fortsat at ske effektivt. Tiden der anvendes skal give mening. Inddragelsen skal ske i processer, der giver kvalitet i beslutningerne. Medinddragelsen i beslutninger forudsætter engagerede, effektive og kvalitetsbevidste ledere og medarbejdere.

MED-aftalen bygger på helhedstænkning, idet MED-udvalgene behandler og træffer beslutninger om både samarbejds-, personale-, arbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det er en særlig hensigt at styrke arbejdet med arbejdsmiljø på alle kommunens arbejdspladser.

MED-Hovedudvalget mødes to gange årligt i dialog med byrådet ligesom de respektive MED-Områdeudvalg mødes med de stående politiske udvalg for at udveksle synspunkter og informationer.

Grundlaget for alle ansatte er følgende fire værdier: Dialog, Ansvarlighed, Professionalisme og Respekt. Værdierne skal sikre at der bliver kortere mellem ledelse og medarbejdere, ligesom afstanden mellem ord og handling mindskes.

Aftalen skal sikre, at hvor der er en ledelse med selvstændigt personale- og økonomiansvar, dér har medarbejderne i dialog med ledelsen medindflydelse og medbestemmelse.

Kapitel 1

Aftalens område, formål mv.

§ 1. Område

Denne aftale gælder alle medarbejdere ansat i Næstved Kommune, herunder medarbejdere på selvejende virksomheder, som har driftsoverenskomst med Næstved Kommune.

§ 2. Formål

§ 2, stk. 1

Denne aftale skaber grundlag for en vedvarende udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Næstved Kommune og skal understøtte og udvikle det fælles virke for en effektiv og prioriteret indsats inden for arbejdsmiljøarbejdet.

§ 2, stk. 2

Alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse er aftalt på grundlag af disse formål:

- at hjælpe til, at den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed løser de politisk bestemte opgaver bedst muligt inden for de givne rammer
- at de enkelte ansatte i kommunen har medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på udviklingen på den enkelte arbejdsplads
- at udvikle medarbejdernes menneskelige og faglige ressourcer
- at skabe arbejdsglæde, trivsel og effektivitet i arbejdsprocessen, til gavn både for den enkelte, arbejdspladsen og borgerne således at kommunens arbejdspladser har

et sundt og udviklende arbejdsmiljø med en høj grad af sikkerhed på arbejdspladsen

- at skabe gode og attraktive arbejdspladser, der kan fastholde, tiltrække, og udvikle kvalificerede medarbejdere
- at sikre et godt samarbejde mellem den politiske og administrative ledelse og medarbejderne på alle niveauer i organisationen

§ 3. Rammerne for aftalen

§ 3, stk. 1

Denne aftale er udformet i overensstemmelse med de krav til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens bestemmelser og gældende Rammeaftale om Medindflydelse og Medbestemmelse (MED-Håndbogen).

Grundlaget for arbejdet i MED-strukturen er således:

- arbejdsmiljølovens bestemmelser
- gældende Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse (MED-håndbogen)
- denne lokale MED-aftale

Nummereringen af paragrafferne i denne aftale svarer til rammeaftalens og supplerer rammeaftalens bestemmelser. Hvor der i denne aftale er henvist til §, er det henvisninger til §§ i denne aftale. Hvis der henvises til §§ i Rammeaftalen vil det fremgå af teksten, at det er Rammeaftalen, der henvises til.

§ 3, stk. 2

Aftalen omfatter hele Næstved Kommune.

§ 3, stk. 3

Denne aftale indebærer at kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde er organiseret således at:

1. ændringen styrker, udvikler og effektiviserer funktionsvaretagelsen
2. aktiviteter og metoder til opnåelse af dette beskrives
3. procedurer for planlægning, gennemførelse og opfølgning beskrives

§ 3, stk. 3 pkt. 1

Hensigten er, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal styrke og effektivisere funktionsvaretagelsen.

Kommunens arbejdsmiljøpolitik er forankret i MED-Hovedudvalget og danner et konstruktivt grundlag for udmøntningen af et optimalt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Arbejdsmiljøpolitikken har fokus på de ansattes trivsel, sundhed og psykiske arbejdsmiljø. Særlige fokusområder i alle MED-udvalgs arbejdsmiljøarbejde er forebyggelse og håndtering af mobning, arbejdsbetinget stress, chikane, vold og trusler om vold. Det psykiske arbejdsmiljø skal i videst muligt omfang søges håndteret på den lokale arbejdsplads, som nævnt i personalepolitikken.


§ 3, stk. 3, pkt. 2

For at opnå en styrket og effektiv funktionsvaretagelse gennemføres følgende aktiviteter:

- der indføres på alle niveauer bindende mål og indsatsområder for kommunens arbejdsmiljø - herunder trivsel og sund-

hed, som fastlægges efter en årlig drøftelse i MED-Hovedudvalget. Der følges op og evalueres på målene.

- arbejdsmiljøpolitikken skal implementeres via MED-Område- og MED-Virksomhedsudvalg. Fokusområder relateret til Arbejdsmiljøpolitikken skal indarbejdes i dagligdagen på virksomhederne og have fokus på vurdering, handling, evaluering og udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, så det er effektivt og tilpasset den enkelte arbejdsplads. Det er en fælles opgave for medarbejdere og ledere i kommunen.
- i MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljøstrategi beskrives også særlige indsatser for at styrke og effektivisere MED-organisationens varetagelse af det psykiske arbejdsmiljø.
- med baggrund i MED-Hovedudvalgets overordnede retningslinjer skal MED-Virksomhedsudvalgene drøfte og beslutte om der skal udarbejdes lokale retningslinjer, som er konkretiseret i forhold til den enkelte virksomheds kultur og værdier.
- kommunens arbejdspladser gennemfører på grundlag af Arbejdspladsvurderingerne (APV) en årlig prioritering af indsatser, der skal forbedre arbejdsmiljøet. Prioriteringerne sammenfattes i en handlingsplan, der løbende evalueres af de lokale arbejdsmiljøgrupper og forelægges de respektive MED-Virksomhedsudvalg og relaterede MED-Områdeudvalg. Handlingsplanen skal indgå som ligeværdig prioriteringsparameter i budgetlægningen



på de enkelte virksomheder. I de lokale handlingsplaner skal virksomheden også forholde sig til sygefraværet.

- det sikres løbende, at medarbejdere og ledere er i besiddelse af relevant viden og kunnen om arbejdsmiljøforhold, herunder at der tilbydes medarbejderrepræsentanter og ledere grunduddannelse i, hvordan de kan være medskabende af sundhedsfremmende arbejdsmiljøer (se bilag 6).
- overordnede mål for arbejdsmiljøforbedringer og forebyggelsesindsatser skal i samarbejde mellem virksomhedsleder og centerleder indarbejdes i selvforvaltningsaftaler.
- alle MED-udvalg skal udarbejde et årshjul, som også skal indeholde temaer for at skabe bedre trivsel og arbejdsmiljø. Årshjulet skal endvidere sikre at MED-organisationen handler aktivt og skal afspejle opgaverne beskrevet i bilag 3.

§ 3, stk. 3, pkt. 3

Procedure for planlægning, gennemførelse og opfølgning

Gennemførelse og opfølgning på kommunens arbejdspladser sker - foruden de under pkt. 2 beskrevne indsatser - ved, at der gennemføres vurderinger af arbejdsmiljøet, når:

- der skal bygge om, bygges til eller bygges nyt
- der skal ændres ved arbejdets organisering
- der købes tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer

- andre forhold af arbejdsmiljømæssig betydning

Arbejdsmiljøet skal indtænkes lokalt i alle situationer på arbejdspladsen. Det er her, at særligt arbejdsmiljøgruppen har en aktiv rolle.


Allerede i planlægningen skal MED-organisationen inddrages, så medindflydelsen medvirker til at kvalificere det endelige resultat. Dette uddybes yderligere i § 7.

Kommunen arbejder til stadighed på at udvikle og forbedre metoder og redskaber til dokumentation for arbejdsmiljøet, således at indsatser, prioriteringer, aktiviteter og konsekvenser for arbejdsmiljøet opgøres, sammen med en undersøgelse af tilfredsheden blandt medarbejderne. I MED-Hovedudvalget gennemføres en årlig evaluering af arbejdsmiljøarbejdet set i forhold til den årlige arbejdsmiljøstrategi der besluttes.

Der skal ske en konkret opfølgning på og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet både i MED-Hovedudvalget, MED-Områdeudvalg og MED-Virksomhedsudvalg. MED-Hovedudvalget og MED-Områdeudvalgene skal sikre sig et overblik over arbejdsmiljøarbejdet ved at de respektive virksomheder giver tilbagemeldinger på hvordan indsatsen for året er forløbet og hvor der skal ske yderligere tiltag samt tilbagemeldinger på om visioner/retningslinjer skal evalueres/justeres.

Kommunens indkøbsenheder stiller krav til produkters arbejdsmiljøkvalitet.

Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb kan



bistå med rådgivning og vejledning omkring arbejdsmiljøarbejdet, blandt andet ved udførelse af interne audits/ arbejdsmiljøbesøg, som er med at sikre at virksomheden overholder arbejdsmiljøloven og er klar til Arbejdstilsynets besøg.

§ 3, stk. 4

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse indkaldes forhandlingsorganet via hovedorganisationerne med henblik på indgåelse af ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

§ 3, stk. 5

Ved bortfald af aftalen følges bestemmelserne i gældende Rammeaftale i "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse". Ved bortfald af nærværende aftale vil "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen være gældende, indtil en ny aftale er forhandlet.

§ 4. Form og struktur

§ 4, stk. 1

MED-udvalgsstrukturen tilgodeser Næstved Kommunes behov og styrker medarbejdernes muligheder for medindflydelse og medbestemmelse og er opbygget sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

§ 4, stk. 2

MED-udvalgene udgør et sammenhængende

system i Næstved Kommune. Formanden i et MED-udvalg har i alle tilfælde ledelseskompetencen i forhold til de medarbejdere, som er repræsenteret i udvalget.

MED-udvalgsstrukturen skal matche ledelseskompetencen. Det vil sige, at hvor der er en leder med beslutningskompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, for eksempel en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal medarbejderne have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse. Med mulighed, menes for eksempel, at der aftales et udvalg, personalemøde eller et løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Se i øvrigt § 5 om kompetence.

§ 4, stk. 3

MED-strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens og den enkelte arbejdsplads' særlige organisation og forhold.

§ 4, stk. 4

MED-strukturen består af énstrengede MED-udvalg, (se denne aftales § 9A, 9B og 9C). Alle arbejdsmiljøgrupperne i kommunen udgør det operationelle niveau i arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen, hvor MED-Hovedudvalget arbejder på det strategiske niveau.

En beskrivelse af strukturen som den så ud i pr. 1. april 2017 er vedlagt som bilag 1.

Alle MED-udvalg følger som minimum de regler, der er angivet i den forretningsorden, der findes som bilag 2. Et MED-udvalg kan beslutte at udarbejde sin egen forretningsor-

den, men skal som minimum følge bestemmelserne i forretningsordenen i bilag 2.

Samarbejdet skal være formelt, således at det er klart, hvornår man mødes, og hvordan informationen til de øvrige ansatte foregår. Se også organiseringen af MED-udvalg på virksomhedsniveau i §§ 9C og 9D.

§ 4, stk. 5

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Virksomhedsleder er formand for MED-udvalget og beslutter hvilke ledelsesrepræsentanter, der skal repræsentere ledelsen i udvalget. Ledelsen er ansvarlig for at valget af medarbejderrepræsentationen udføres, men ledelsen er ikke valgbar og må ikke blande sig i valget af medarbejderrepræsentationen.

MED-udvalgene skal sammensættes så repræsentativt som muligt. Hvis ikke alle personalegrupper er repræsenteret i et MED-udvalg, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af medarbejderrepræsentanterne + minimum én repræsentant fra hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalget skal indkaldes forud for møder i MED-udvalget, for eksempel som formøde og skal vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.


Hovedorganisationerne aftaler indbyrdes antallet af og fordelingen af pladser samt fremgangsmåden ved udpegningen af repræsentanter til MED-Hovedudvalget. I MED-Områdeudvalg og MED-Virksomhedsudvalg

er det de lokale (tillids)repræsentanter, der indgår denne aftale. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter og MED-udvalg skal gennemføres efter den valgprocedure, som er beskrevet i bilag 8.

I alle MED-udvalg skal indgå mindst én ledelsesrepræsentant, som også er medlem af en arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen skal være den leder, der har den daglige ledelsesfunktion i den virksomhed, afdeling eller lignende, som arbejdsmiljøgruppen dækker.

På hvert MED-udvalgsniveau er det den respektive leder, som har ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet. Det er henholdsvis et virksomhedsleder-, centerchef- og direktøransvar at sikre en styrket arbejdsmiljøindsats. Blandt andet er det lederens ansvar

- at sikre et overblik over arbejdsmiljøarbejdet
- at sikre den nødvendige viden er til stede for et forebyggende arbejdsmiljøarbejde samt sikre at arbejdsmiljøgruppe(r) og medudvalgsmedlemmer gennemfører de nødvendige uddannelser i henhold til bilag 6
- at tage initiativer til projekter for fremme af et godt arbejdsmiljø
- at der løbende følges op på tiltag, som er med til at sikre at alle ansatte arbejder med forbedring af arbejdsmiljøet. APV er blandt andet en del af dette
- at sørge for at MED-udvalget orienteres om status på ulykker, påbud, auditbesøg og andre målinger og tendenser for virksomheden/centrets arbejdsmiljøarbejde



Lederens ansvar og opgaver sker i samarbejde med arbejdsmiljøgruppen(erne)/arbejdsmiljørepræsentanten, men det er til enhver tid lederens ansvar at opgaverne udføres.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget kan holde forberedende møder før hvert møde i et MED-udvalg (formøde).

§ 4, stk. 6

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, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter af og blandt alle øvrige medarbejdere på den respektive arbejdsplads. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

§ 4, stk. 7

Der etableres et MED-Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles-) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Næstved Kommune. MED-Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for Næstved Kommune.

MED-Hovedudvalgets opgaver og sammensætning er beskrevet i § 9A og bilag 3.

§ 5. Kompetence

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

Ledelsens kompetence er udgangspunkt for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er blandet andet om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

Kapitel 2

Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer, at der i alle MED-udvalg (jævnfør § 4 stk. 4) er:

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

Medindflydelse betyder, at ledelsens beslutninger træffes efter drøftelse med medarbejderrepræsentanterne eller medarbejderne.

Medarbejderne skal være inddraget i overvejelserne via MED-systemet, når der for eksempel skal træffes beslutninger om udbud, organisationsændringer eller fastlægges budget.

2. medbestemmelse ved udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Medbestemmelse er beslutninger der træffes i fællesskab mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter eller medarbejdere.

Når der for eksempel træffes aftaler om bindende retningslinjer, skal formuleringerne besluttes i fælles forståelse mellem ledelse og medarbejdere.

3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

MED-udvalg kan ikke inddrages som part i konkrete personalesager.

§ 7. Information og drøftelse

§ 7, stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer. Informationspligten omfatter alle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold af betydning for arbejdspladsen.

Ledelsen har pligt til at informere, for at øge medarbejdernes viden om og forståelse for generelle forhold i og omkring arbejdspladsen. Og for at øge medarbejdernes mulighed for indflydelse både på eget arbejde og den samlede drift af arbejdspladsen. Ledelsen har desuden en indbyrdes informationsforpligtelse mellem ledere i linjeorganisationen/ledelsesorganisationen, ligesom en forpligtigelse til at informere mellem linjeorganisationen og MED-organisationen.

Medarbejderne har en pligt til at informere ledelsen om de oplevede, daglige arbejdsforhold. Information fra medarbejderne er en vigtig ledelsesressource, for eksempel i forhold til at skabe et bedre beslutningsgrundlag og medføre mere optimale løsninger i dagligdagen. Medarbejdere har desuden en indbyrdes informationsforpligtelse.

Alle ansatte – både ledere og medarbejdere - i Næstved Kommune, bør også aktivt søge information om organisationens udvikling og udfordringer. Aktiv informationssøgning giver et bedre grundlag for et godt samarbejde.

§ 7, 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 byrådets beslutninger.

§ 7, stk. 3

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

§ 7, 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 aktiviteter og økonomiske situation
- informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i virksomheden om alle planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

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

Informationen skal ske i så god tid, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel

mulighed for at drøfte med/høre sit bagland på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

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

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes, jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud med videre indebærer, jævnfør stk. 5.

Alle MED-udvalg skal udarbejde et årshjul, som indeholder en oversigt over temaer - herunder fokus- og indsatsområder, som i løbet af et år skal til evaluering, beslutning,

drøftelse og/eller information. Årshjulet bruges aktivt og vil derved også være middel til at sikre, at beslutninger, drøftelser og/eller information sker rettidigt. MED-Hovedudvalgets årshjul/strategiplan kan ses i bilag 4.

§ 7, stk. 5

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

§ 7, 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 (tillids)repræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bestemmelsen skal sikre, at de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget, gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation, kan blive repræsenteret for dette særlige tilfælde i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til denne særlige repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særligt berørt af de påtænkte beslutninger, jævnfør stk. 5.

§ 7, stk. 7

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

Information er ikke alene at opfatte som en proces internt i MED-udvalgene. Det påhviler således MED-udvalgenes ledelses- og medarbejderrepræsentanter at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt og mundtligt – løbende orienteres om MED-udvalgets arbejde. Her er også det aftalte årshjul en vigtig del af synlighedsindsatsen af MED-organisationens opgaver og indsatser.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i MED-organisationen i fællesskab drøfte og fastlægge retningslinjer for information om MED-arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

§ 8. Retningslinjer

§ 8, stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser om eventuel udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Udarbejdelse og fastlæggelse af retningslinjer forudsætter enighed mellem parterne. Hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje, betragtes det som et brud på MED-aftalen.

Alle nuværende retningslinjer med videre på den enkelte virksomhed, vedtaget under "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde

og samarbejdsudvalg i (amts)kommuner" er gældende, indtil nye retningslinjer eventuelt vedtages i MED-udvalget. Se § 8, stk. 6 om opsigelse af retningslinjer.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i MED-organisationen fastlægges principper og fastlægges/aftales retningslinjer for, hvordan disse opgaver løses. I arbejdsmiljøloven slås blandt andet fast, at medarbejderne enten gennem MED-udvalg eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i (se tillige bilag 3):

- planlægning af arbejdsmiljøarbejdet
- kontrollen med arbejdsmiljøet
- vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold

§ 8, stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra for eksempel MED-Hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jævnfør stk. 7.

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selvom sagen forelægges for eksempelvis økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder,

uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne, må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

§ 8, stk. 3

MED-Hovedudvalget skal aftale procedure-retningslinjer. Alle øvrige MED-udvalg skal implementere disse procedureretningslinjer gennem specifikke handlingsplaner. Procedureretningslinjer skal aftales for:

1. Budgettets konsekvenser (stk. 3, pkt. 1)
2. Personalepolitik, herunder efter- og videreuddannelse (stk. 3, pkt. 2)
3. Rationaliserings- og omstillingsprojekter (herunder udbud) (stk. 3, pkt. 3)
4. Procedurer i henhold til Aftale om trivsel og sundhed (stk. 3, pkt. 4)

§ 8, stk. 3, pkt. 1

Budgettets konsekvenser for arbejds- og personale- og arbejdsmiljøforhold.

Ved MED-udvalgenes behandling af budget- og kontraktforslag skal disse foreligge i så god tid og i en sådan form, at medarbejderrepræsentanterne har reelle muligheder for at drøfte forslagene med de berørte medarbejdere. Det skal på alle niveauer tilstræbes, at budgetforslagene og udkast til kontrakt-aftalen med byrådet foreligger til behandling 14 dage inden mødets afholdelse.

Medarbejderne skal have medindflydelse på væsentlige budgetomplaceringer.

§ 8, stk. 3, pkt. 2
Personalepolitik.

Decentraliseringen af ansvar og kompetence til den enkelte virksomhed/afdeling skal modsvares af mål og generelle retningslinjer fastlagt centralt. Den centralt vedtagne personalepolitik skal udmøntes inden for hvert MED-Områdeudvalg og lokalt på det enkelte MED-Virksomhedsudvalg, dog således at disse udmøntninger altid skal ligge inden for rammerne af den overordnede kommunale personalepolitik.

Hovedmålene for personalepolitikken er identiske med MED-aftalens formål, jævnfør § 2, stk. 2.

Fra personalepolitikken skal endvidere afspejles rammer, der fremmer medarbejdernes motivation og arbejdsindsats, hvilket blandt andet sikres ved den nødvendige opkvalificering for eksempel gennem efteruddannelse og individuel uddannelsesplanlægning. Derved styrkes medarbejdernes faglige kvalifikationer og viden til at vurdere og bearbejde de givne arbejdsopgaver. MED-Hovedudvalget kan vælge at udarbejde en særskilt retningslinje om kompetenceudvikling eller lade det indgå i retningslinjen om inddragelse i personalepolitik.

§ 8, stk. 3, pkt. 3
Større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder indførelse af ny teknologi.

Denne bestemmelse har til hensigt at sikre, at der beskrives en procedure, for at reglerne i § 7 om information følges i de konkrete tilfælde.

§ 8, stk. 3, pkt. 4
I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladser" skal der aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladssens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress samt indsats mod vold, mobning og chikane. (Se også Bilag 2 i Rammaaftalen/MED-Håndbogen).

§ 8, stk. 4
Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen skriftligt redegøre for, hvordan man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Ved skriftligt forstås, at det skal fremgå af et særskilt dokument, der indgår i de samlede instrukser/personaleadministrative retningslinjer.

§ 8, stk. 5
Aftalte retningslinjer er bindende for både ledelse og medarbejdere, som begge er forpligtet til at forsvare og anvende de fastlagte retningslinjer i de konkrete tilfælde.

Det forudsættes, jævnfør de personalepolitiske værdier, at der i alle forhold i det daglige arbejde, gives den enkelte medarbejder videst muligt ansvar og råderum til at udføre arbejdsopgaverne, uanset om der foreligger retningslinjer eller ej. Endvidere at medarbejderne har en medindflydelse på virksomhedens daglige drift, uanset om der foreligger retningslinjer eller ej.

§ 8, stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med tre måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne på en for parterne tilfredsstillende måde ved forhandling mellem parterne.

Fastlagte retningslinjer udformes skriftligt i et særskilt dokument.

Skriftligheden skyldes, at det skal være klart, hvad der er besluttet, og at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i virksomheden og til kommunens organisation i øvrigt.

Der er ikke i forbindelse med opsigelse af retningslinjer krav om, at der skal være fastlagt nye retningslinjer på området, inden opsigelsen bliver effektiv. En opsigelse af retningslinjer kan således godt finde sted, selv om de forudgående drøftelser i MED-udvalget om ændring af de hidtidige retningslinjer ikke har ført til et for parterne tilfredsstillende resultat. Derimod skal grundlaget for drøftelserne give MED-udvalgets medlemmer rimelig mulighed for at udveksle synspunkter og forslag, ligesom der under drøftelserne må være udvist positiv forhandlingsvilje og tilstræbes enighed. Den part, som ønsker at opsiges fastlagte retningslinjer, bør fremkomme med såvel en rimelig begrundelse herfor som et rimeligt oplæg eller udspil til den almindelige drøftelse i MED-udvalget.

§ 8, stk. 7

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

§ 9. MED-organisationens struktur og opgaver (se også bilag 3)

I Næstved Kommune har alle MED-udvalg også status som arbejdsmiljøudvalg. Det vil sige, at udvalgene også skal efterleve arbejdsmiljølovens opgaver og rammer som arbejdsmiljøudvalg. Da MED-aftalen således omfatter de regler der gælder for arbejdsmiljøorganisationen er det vigtigt at de enkelte MED-udvalg også sætter sig ind i disse. (Nærmere information kan for eksempel findes i arbejdsmiljøloven eller i bogen "Arbejdsmiljø i kommuner og regioner").

De selvejende virksomheder med driftsoverenskomst med Næstved Kommune er automatisk omfattet af denne MED-aftale. Ifølge Rammeaftalen/MED-Håndbogens bilag 10 skal de selvejende virksomheder derved også være repræsenteret i MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Læs om hvordan de selvejende virksomheder repræsenteres i MED-Område- og MED-Hovedudvalg i bilag 8.

§ 9A. MED-Hovedudvalget

§ 9A, stk. 1

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

MED-Hovedudvalgets centrale opgaver er, at udarbejde overordnede politikker, retningslinjer, principper og procedurer for kommunen som arbejdsplads. MED-Hovedudvalget kan beslutte hvilke forhold, der skal træffes aftaler om i de lokale MED-udvalg. Se også udvalgets årshjul/strategiplan i bilag 4.

I MED-Hovedudvalget skal det tilstræbes, at alle opgaver omkring arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold, arbejdsmiljømæssige forhold og økonomiske forhold behandles efter ensartede kriterier i kommunen. Det er således nødvendigt for hele kommunens driftsvirksomhed at fastlægge retningslinjer for blandt andet:

- samarbejdets form og rammer
- personalepolitik
- budget og regnskab
- rationaliserings- og omstillingsprojekter
- arbejdsmiljøarbejdet
- tryghedsforanstaltninger
- udbud og udlicitering

MED-Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af disse personalepolitiske emner:

- socialt kapitel (rummeligt arbejdsmarked)
- kompetenceudvikling

MED-Hovedudvalget kan endvidere i drøftelsen inddrage andre emner, for eksempel:

- kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- seniorpolitik
- arbejdsmiljø
- sundhed og sygefravær, APV og trivselsmålinger
- principper for tillidsrepræsentanternes (TRs) og arbejdsmiljørepræsentanternes (AMRs) vilkår
- fastholdelse og rekruttering
- mangfoldighed og kultur

- integrations- og oplæringsstillinger
- tele- og hjemmearbejde

Der henvises endvidere til Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i kommunerne.

§ 9A, stk. 2

MED-Hovedudvalget har på strategisk niveau endvidere til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at vejlede om udmøntning af Næstved Kommunes MED-aftale, herunder godkendelse af nedsættelse af udvalg med videre
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke Næstved Kommunes MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter
- at aftale retningslinjer og foretage drøftelse i henhold til de til enhver tid gældende aftaler indgået mellem de centrale parter
- årligt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen

MED-Hovedudvalget skal styrke udviklingen og implementeringen af personalepolitikken på de enkelte virksomheder ved at udforme centrale retningslinjer og anbefalinger for de punkter, der bør indgå i en personalepolitik.

MED-Hovedudvalget

- skal sikre at strukturen giver reel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse
- skal sikre at der gives tid til formøder på alle niveauer, så MED-repræsentanterne får mulighed for at være forberedt og have sikret deres mandat
- følger op på vedtagne normer og retningslinjer med vejledning og evaluering af implementeringen af disse på kommunens arbejdspladser
- skal sikre at udvikle MED-organisationen til altid at være trimmet og effektiv ved at nye tiltag/indsatser om inddragelse af nye metoder i formidling, kommunikation og opgaveløsning er forankret i MED-Hovedudvalget

§9A, stk. 3

MED-Hovedudvalget har også en række obligatoriske opgaver, som fremgår af aftalens bilag 3.

MED-Hovedudvalget mødes to gange om året med byrådet. Møderne holdes henholdsvis forår og efterår. På efterårsmødet er det primære formål en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Der holdes en årlig budget-temadag for MED-Hovedudvalgets og MED-Områdeudvalgenes medarbejderrepræsentanter samt næstformand m/k for alle MED-Virksomhedsudvalg inden fremsættelse af budgetforslag i byrådet. Temamødet indgår i den årlige budgetprocedure, som drøftes i MED-Hovedudvalget.

Direktionen mødes endvidere med alle tillidsrepræsentanter i administrationen i forbindelse med drøftelsen af rammerne for budgetlægningen. Dette møde samt budgettemadagen afholdes ultimo august/primio september hvert år. Mødet er ikke et formelt beslutningsforum.

MED-Hovedudvalget er værter for en årlig arbejdsmiljøkonference, hvor udvalget mødes med alle arbejdsmiljøgrupper, formænd og næstformænd i alle MED-udvalg, centerchefer samt øvrige arbejdsmiljøinteressenter i kommunen.

Hvor der er et MED-Områdeudvalg, mødes disse med de respektive arbejdsmiljøgrupper inden for området mindst en gang årligt og derudover efter behov med det formål at drøfte arbejdsmiljøindsatser, som kan have betydning for hele området.

§ 9A, stk. 4

MED-Hovedudvalget består af:

- medlemmerne af direktionen med kommunaldirektøren som formand for udvalget
- 12 medarbejderrepræsentanter udpeget af Hovedorganisationerne blandt medarbejderne i kommunen (som udgangspunkt tillidsrepræsentanter – se § 4 stk. 6)
- tre medarbejderrepræsentanter, som vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanterne i kommunen på virksomhedsniveau.

Medarbejderrepræsentanterne udgør et antal pladser, således at der som minimum er paritet. Det vil sige at der skal være mindst lige så mange medarbejdere som ledere i

MED-udvalget – dog kan der godt være flere medarbejdere.

Repræsentationen, fra de selvejende virksomheder med driftsoverenskomst med Næstved Kommune, tæller ud over det ovennævnte antal medlemmer af MED-Hovedudvalget.

Hovedorganisationerne har ansvar for at meddele ændringer i medarbejder-repræsentationen (dog ikke arbejdsmiljørepræsentanter) til Næstved Kommune.

§9A, stk. 5

Minimum hvert andet år gennemfører MED-Hovedudvalget en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som udvalget bliver enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

I den strategiske drøftelse indgår også en drøftelse af arbejdsmiljøarbejdet og MED-Hovedudvalget beslutter årligt en arbejdsmiljøstrategi. Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-Hovedudvalget inddrages i udarbejdelse af et forslag til arbejdsmiljøstrategi inden fremlæggelse til godkendelse i udvalget.

§9A, stk. 6

MED-Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i stk. 5 en strategiplan.

Formålet med strategiplanen er at dagsordenen for MED-Hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Den strategiske drøftelse og strategiplan er et supplement til Hovedudvalgets opgaver i stk. 1- 4.

Hovedudvalgets strategiplan for en toårig periode og den årlige arbejdsmiljøstrategi skal afspejles i udvalgets årshjul. Det er til enhver tid muligt løbende at sætte emner på udvalgets dagsorden selvom de ikke fremgår af strategiplan og/eller årshjul. I Næstved Kommune udarbejdes MED-Hovedudvalgets årshjul således at dette også afspejler strategiplanen.

§9A, stk. 7

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse jf. §§ 6, 7 og 8.

§9A, stk. 8

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og Forhandlingsfællesskabet om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

§ 9B. MED-Områdeudvalg

Der etableres MED-Områdeudvalg for følgende centre:

- Sundhed og Ældre
- Handicap og Psykiatri
- Dagtilbud og Skole
- Børn og Unge

MED-Områdeudvalgenes opgaver er (se også bilag 3):

- at varetage alle overordnede område-specifikke opgaver i forhold til de samme funktioner som varetages af MED-Hovedudvalget

- at være bindeled mellem de underliggende MED-Virksomhedsudvalg og MED-Hovedudvalget

MED-Områdeudvalgene består af:

- af et antal ledelsesrepræsentanter udpeget af centerchefen, som er formand for udvalget. Se i øvrigt § 4, stk. 2 og stk. 5
- 10-15 medarbejderrepræsentanter valgt blandt medarbejderne inden for området (som udgangspunkt tillidsrepræsentanter – se § 4 stk. 6). Medarbejderrepræsentanterne (TR) er ikke nødvendigvis også medlem af et MED-Virksomhedsudvalg
- tre medarbejderrepræsentanter, som er arbejdsmiljørepræsentanter, valgt af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter inden for områdets virksomheder

Antallet af medlemmer kan udvides, hvis der er enighed herom.

Medarbejderrepræsentanterne udgør et antal pladser, således at der som minimum er paritet. Det vil sige at der skal være mindst lige så mange medarbejdere som ledere i MED-udvalget – dog kan der godt være flere medarbejdere.

Repræsentationen, fra de selvejende virksomheder med driftsoverenskomst med Næstved Kommune, tæller ud over det ovennævnte antal medlemmer af MED-Områdeudvalgene (se også bilag 8).

Der vælges medlemmer og suppleanter for en valgperiode på to år. Valget skal ske i slutningen af lige år med ikrafttræden pr. 1. januar i det efterfølgende ulige år.

MED-Områdeudvalgene skal årligt mødes til dialog med de stående politiske udvalg om budgetdrøftelser.

§ 9C. MED-Virksomhedsudvalg.

Det er aftalt at alle lokale virksomheder/afdelinger/centre skal etableres et MED-udvalg, som dog kan have forskellige sammensætninger i forhold til antallet af medlemmer. Udgangspunktet er nedenstående organisering i forhold til antallet af ansatte på virksomheden, hvor der dog kan være fravigelser, eksempelvis med baggrund i virksomhedens geografi, antal ansatte, jobfunktioner m.v.

MED-Virksomhedsudvalg består af:

- hvor der er færre end 30 ansatte:
1 leder (virksomhedsleder), 3 medarbejderrepræsentanter, hvoraf 1 er arbejdsmiljørepræsentant og de øvrige 2 som udgangspunkt er tillidsrepræsentanter (se § 4, stk. 6). Det er muligt at MED-udvalgsmøderne holdes som Personalemøder med MED-status. Læs bilag 2 i forretningsordenen om konstituering af MED-udvalg på små virksomheder, samt bilag 7 om etablering af MED-udvalg eller Personalemøder med MED-status på de små virksomheder
- hvor der er mere end 30 ansatte, men færre end 60 ansatte:
1-2 ledere, 4 medarbejderrepræsentanter, hvoraf 1 er arbejdsmiljørepræsentant og de øvrige 3 som udgangspunkt er tillidsrepræsentanter (se § 4, stk. 6)

- hvor der er mere end 60 ansatte, men færre end 90 ansatte:
2-3 ledere, 4-6 medarbejderrepræsentanter, hvoraf 1-2 er arbejdsmiljørepræsentant og hvor de øvrige medarbejderrepræsentanter som udgangspunkt er tillidsrepræsentanter (se § 4, stk. 6)
- hvor der er mere end 90 ansatte:
2-3 ledere, 6-10 medarbejderrepræsentanter, hvor 1-2 er arbejdsmiljørepræsentant og hvor de øvrige medarbejderrepræsentanter som udgangspunkt er tillidsrepræsentanter (se § 4, stk. 6)

Hvis der på en virksomhed/center er mere end 1 arbejdsmiljøgruppe, skal mindst 2 arbejdsmiljørepræsentanter være medlem af MED-udvalget. I MED-udvalgene skal ligeledes indgå mindst én ledelsesrepræsentant, som er medlem af en arbejdsmiljøgruppe (se § 4, stk. 5).

Antallet af medlemmer kan fraviges, hvis der er enighed herom.

Medarbejderrepræsentanterne udgør et antal pladser, således at der som minimum er paritet. Det vil sige at der skal være mindst lige så mange medarbejdere som ledere i MED-udvalget – dog kan der godt være flere medarbejdere.

De selvejende virksomheder med driftsoverenskomst med Næstved Kommune skal ligeledes etablere MED-udvalg og arbejdsmiljøgruppe(r).

Der vælges medlemmer og suppleanter for en valgperiode på to år. Valget skal ske i

slutningen af lige år med ikrafttræden pr. 1. januar i det efterfølgende ulige år. Se valgprocedure i bilag 8.

§ 9D. Arbejdsmiljøgrupper.

Med denne MED-aftale er besluttet at MED-organisationen er énstrengt, hvilket betyder at arbejdsmiljøgrupperne er en integreret del af MED-organisationen og i hvert MED-udvalg på alle niveauer skal der være både ledelsesrepræsentant(er) og medarbejderrepræsentant(er), som er medlem af en arbejdsmiljøgruppe(r) (læs også § 4, stk. 4 og stk. 5 samt §§ 9A, B og C).

Som hovedregel skal der som minimum etableres én arbejdsmiljøgruppe inden for den enkelte virksomhed uanset hvilke og hvor mange faggrupper, der er repræsenteret i afdelingen eller området.

Arbejdsmiljøgruppen består af to personer:

- arbejdsleder, som skal være den leder, der har den daglige ledelsesfunktion i den virksomhed, afdeling eller lignende, som arbejdsmiljøgruppen dækker. og
- en arbejdsmiljørepræsentant valgt af og blandt medarbejderne på virksomheden/afdelingen/centret

På nogle virksomheder kan der være et arbejdsmiljømæssigt behov for at oprette flere arbejdsmiljøgrupper. Dette kan være aktuelt hvor virksomheden er placeret på flere geografiske adresser, har mange medarbejdere eller på grund af arbejdets art og risikoen ved arbejdets udførelse. For eksempel kan der i et ældredistrikt være et behov for at etablere en arbejdsmiljø-

gruppe pr. team og på en større skole kan der være behov for flere arbejdsmiljøgrupper på baggrund af flere fysiske adresser. Andre områder kan have andre særlige behov. Se udgangspunkt for antal arbejdsmiljøgrupper i bilag 1.

Arbejdsmiljøgruppen skal blandt andet arbejde for at løse virksomhedens eller afdelingens arbejdsmiljø- og sundhedsproblemer, herunder løbende iagttage sikkerheden og sundheden for at forebygge, at der opstår problemer. Arbejdsmiljøgruppens kompetence er normalt indeholdt i arbejdslederens kompetence (opgaverne er beskrevet i bilag 3).

Det er arbejdslederen i arbejdsmiljøgruppen, der i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanten sørger for:

- at der afholdes valg i arbejdsmiljøgruppen (dog uden at blande sig i selve valget)
- at valget indberettes på et særligt skema til Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb og til arbejdsmiljøgruppens eventuelle MED-Områdeudvalg
- at den valgte arbejdsmiljørepræsentants faglige organisation meddeles besked om valget

Arbejdsmiljørepræsentanten skal vælges af og blandt samtlige medarbejdere i virksomheden/afdelingen/centret (uafhængigt af hvilke organisationer de eventuelt tilhører).

En tillidsrepræsentant kan også vælges som arbejdsmiljørepræsentant, men det skal ske ved to af hinanden uafhængige valgbehandlinger, da valggrupperne normalt vil være forskellige ved de to valg. Arbejdsgiver og

arbejdsledere må ikke deltage i valget, og de er ikke valgbare til valget som arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanter skal være repræsenteret i MED-udvalg. Hvis der på en virksomhed/afdeling/center er mere end 1 arbejdsmiljøgruppe, skal mindst 2 arbejdsmiljørepræsentanter være medlem af MED-udvalget. Ligeledes skal mindst en arbejdsleder, som er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, være medlem af MED-udvalget.

Der kan ikke vælges suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten i en arbejdsmiljøgruppe. For en arbejdsmiljørepræsentant i et MED-udvalg kan der vælges suppleant. Det forudsætter dog, at der er yderligere arbejdsmiljørepræsentanter at vælge blandt, end den/de, som er medlem af MED-udvalget.

Læs mere om valgprocedure i Bilag 8.

Overblik over hvordan MED- og arbejdsmiljøorganiseringen ser ud pr. 1. april 2017 ses af MED-aftalens bilag 1, hvor der er lagt vægt på i illustrationen, at det operationelle arbejdsmiljøarbejde sker på arbejdspladserne qua arbejdsmiljøgruppernes opgaver og indsatser. Såfremt der sker ændringer i organiseringen har MED-Hovedudvalget beslutningskompetencen for ændringer af antallet af arbejdsmiljøgrupper og MED-Virksomhedsudvalg. De berørte MED-udvalg – såvel Virksomhed som Område – skal fremsende begrundelse for den foreslåede ændring af organiseringen. Ved afklarende spørgsmål til organiseringen kan Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb kontaktes.

Kapitel 3

Medarbejderrepræsentanter, herunder tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter

For bestemmelserne vedrørende kapitel 3 henvises til Rammeaftalens/MED-håndbogens kapitel 3, hvor det er beskrevet at det alene er organisationerne, som kan forhandle disse bestemmelser.

§§ 10 – 21 skal derfor søges i den gældende Rammeaftale/MED-Håndbogen på <http://www.personaleweb.dk/medhaandbog>

Kapitel 4

De centrale parter

§ 22. De centrale parters opgaver og kompetence

§ 22, stk. 1

KL og Forhandlingsfællesskabet har i fællesskab til opgave at:

- vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- forestå information om Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for Rammeaftalens (MED-Håndbogens) område
- at registrere indgåede MED-aftaler, som udfylder Rammeaftalen (MED-håndbogen)
- at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af Rammeaftalen (MED-Håndbogen)

- vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne

§ 22, stk. 2

KL og Forhandlingsfællesskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om:

- fortolkning og brud på Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- lokale aftalers overensstemmelse med Rammeaftalen (MED-Håndbogen)
- brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

Kapitel 4 fortsat

De centrale parter

§ 22, stk. 3

Uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør stk. 2. kan indbringes for en voldgiftsret jævnfør § 23.

§ 23. Voldgift vedrørende § 22, Stk. 2

§ 23, stk. 1

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jævnfør § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af fem medlemmer. To af medlemmerne vælges af KL og to af Forhandlingsfællesskabet.

§ 23, stk. 2

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens

formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

§ 23, stk. 3

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

§ 23, stk. 4

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

Kapitel 5

Ikrafttræden

§ 24. Ikrafttræden og opfølgning

Denne aftale træder i kraft 1. maj 2013. MED-Hovedudvalget foretager en gennemgang og evaluering af MED-aftalen hvert andet år. Første gang i år 2015.

Bilag 1

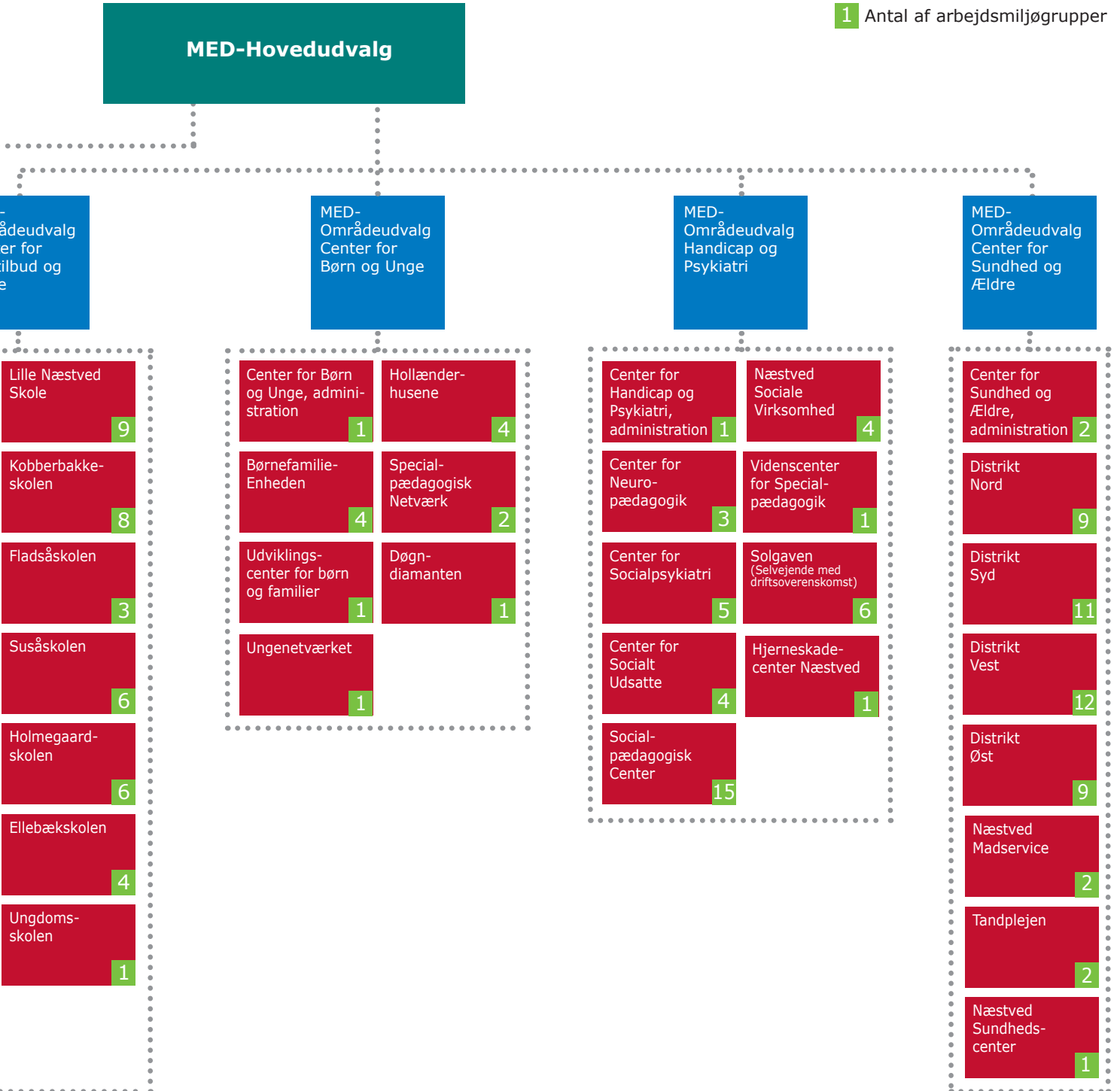
MED-organisationens struktur pr. 1 april 2017

Der lægges vægt på at medindflydelsen og medbestemmelsen først og fremmest sker i det nære miljø på den enkelte arbejdsplads – i MED-Virksomhedsudvalget/Personalemøde med MED-status. Ligeledes sker det operationelle og nære arbejdsmiljøarbejde i arbejdsmiljøgruppen/erne på de enkelte arbejdspladser.





1 Antal af arbejdsmiljøgrupper



Forretningsorden

Forretningsorden for alle udvalg i MED-systemet er bindende minimumsregler i tilknytning til Næstved Kommunes MED-aftale og Rameaftalen (MED-Håndbogen).

De enkelte udvalg kan vedtage egne regler såfremt disse ikke betyder en indskrænkning af medarbejderindflydelsen og ikke er i modstrid med de generelle regelsæt, overenskomster med videre.

§ 1. Konstituering af MED-udvalg

Lederen af virksomheden/afdelingen er formand for udvalget og formandsrollen kan ikke uddelegeres. Næstformanden vælges af og blandt alle de valgte medarbejderrepræsentanter i udvalget. MED-udvalgets ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, som ikke behøver at være medlem af udvalget.

Små virksomheder, med færre end 30 ansatte, er på et personalemøde forpligtet til at drøfte og beslutte, om der skal etableres et MED-udvalg eller om der holdes Personalemøder med MED-status. Beslutningen skal fremgå af et formelt referat fra drøftelsen. Læs mere i § 9C og Bilag 7.

§ 2. Indkaldelse til møde

Møde holdes når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst fire gange årligt i forhold til MED-udvalgets årshjul. MED-udvalget skal aftale et årshjul (§7 stk.4) og mødeplan for kommende år. Årshjulet skal aftales og bruges aktivt i for-

hold til opgavebeskrivelserne i bilag 3. Møde holdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden anmoder om det med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Der skal aftales lokale regler for mødeledelse, herunder i tilfælde af formandens eller næstformandens fravær.

§ 2, stk. 2.

Indkaldelse til møde skal ske med tre ugers varsel. Forslag til emner til dagsorden skal stiles til formanden eller næstformanden senest to uger før mødet. Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest en uge før mødet med eventuelle bilag, jævnfør dog særlige forhold ifølge MED-aftalens § 7, stk. 2. Sager der vedrører arbejdsmiljøspørgsmål skal udsendes senest 10 dage før mødet. De nævnte frister kan i særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i MED-udvalget.

§ 3. Beslutningsdygtighed

Udvalget er beslutningsdygtigt, når reglerne i § 2 er fulgt.

§ 4. Referat

Referatet udsendes efter godkendelse af formand og næstformand og forelægges til endelig godkendelse på næste møde. Referatet kan eventuelt godkendes på nærværende møde såfremt der enighed om det. Referatet skal indeholde udvalgets og repræsentanternes navne, dagsorden for det aktu-

elle møde, konklusioner og beslutninger. I tilfælde af uenighed kan enkelte medlemmer tilføje referatet deres begrundelser. Dagsordener og referater for MED-Hovedudvalg og MED-Områdeudvalg offentliggøres på hjemmesiden www.risikoarbejdsmiljoe.dk > MED snarest efter godkendelse, ved fremsendelse af referatet til sekretæren for MED-Hovedudvalget. Tillige skal MED-Hovedudvalgets og MED-Områdeudvalgenes dagsordener og referater være tilgængelige på kommunens intranet (sidstnævnte er de respektive MED-Områdeudvalgs ansvar). Dagsordener og referater for MED-Virksomhedsudvalg skal være tilgængelige for både de ansatte på virksomheden og de(t) respektive MED-Områdeudvalg.

Det er derfor vigtigt at MED-Virksomhedsudvalget drøfter og aftaler på hvilken måde dagsordener og referater formidles til de øvrige ansatte og til MED-Områdeudvalget, hvor der er et.

Virksomhedsleder/Centerchef har ansvaret for at sikre at medlemmer af MED-udvalget har den fornødne elektroniske adgang til at kunne holde sig orienteret om dagsordener, referater, mv., som kræves for at kunne varetage hvervet.

§ 5. Tavshedspligt

Medlemmerne kan som udgangspunkt frit referere fra udvalgets møder. I øvrigt gælder de regler der er om tavshedspligt i henhold til forvaltningsloven og straffeloven. Tavshedspligten ophører ikke ved, at den pågældende ophører med at være medlem af MED-udvalget.

§ 6. Økonomi

Omkostninger forbundet med MED-udvalgenes virke betales af virksomhederne, som også er pligtige til at stille passende lokaler til rådighed for møderne. Møderne holdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed for samarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn, jf. Rammeaftalens kapitel 3, § 14 (som forhandles af de faglige organisationer).

For virksomheder, hvor medarbejdere er medlem af MED-Hovedudvalg er der indgået aftale om udligning af ressourceforbrug fra central side, hvilket fremgår af bilag 5. I bilag 5 er ligeledes beskrevet at MED-Områdeudvalgene skal drøfte og beslutte om der skal ske en omkostningsudligning indenfor området. I givet fald skal udligningen ske inden for centerchefens budgetansvarsområde.

Medlemmer af alle MED-udvalg oppebærer befordringsgodtgørelse efter gældende regler.

§ 7. Særligt sagkyndige

Ved behandling af specielle spørgsmål kan MED-udvalget tilkalde en særligt sagkyndig.

§ 8. Underudvalg

MED-udvalget kan, når der er enighed om det, nedsætte underudvalg, herunder også permanente underudvalg til behandling af bestemte opgaver. Underudvalg kan sam-



mensættes af medlemmer af MED-udvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere i virksomheden.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalget skal holde MED-udvalget orienteret om sit arbejde.

Bilag 3

Opgaver for MED-Organisationen

Herunder beskrives hvilke opgaver, som de enkelte niveauer skal have for øje. Opgaverne skal bruges som udgangspunkt for at aftale et årshjul, som skal udarbejdes ifølge §7 stk.4.

MED-Områdeudvalg oprettes for de fagcentre, hvor der er en stor decentral virksomhedsportefølje og hvor der hyppigt og årligt skal træffes beslutninger, som har betydning på tværs af de tilhørende decentrale virksomheder. Det er aftalt, at der oprettes MED-Områdeudvalg

for Sundhed & Ældre, Handicap & Psykiatri, Dagtilbud & Skole og Børn & Unge.

Hvis der ikke kan opnås enighed i et MED-udvalg fremsendes sagen til nærmeste MED-udvalg i næste ledelsesniveau opad i organisationen.

Spørgsmål til forståelse af MED-aftalen stiles til Center for Politik og Udvikling. Uoverensstemmelser i henhold til MED-aftalen behandles i henhold til §§22 og 23.

Arbejds miljøgruppernes opgaver (§9D i aftalen)

- er rollemodeller og nøglepersoner i arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden
- planlægger og holder løbende møder i arbejdsmiljøgruppen, hvor der drøftes, besluttet og planlægges aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. Gruppen skal løbende sikre at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. Herunder skal arbejdsmiljøgruppen tillige have fokus på sundhedsfremme, forebyggelse, sygefravær og arbejdsbetinget stress m.v.
- anmelder og følger op på arbejdsskader samt beskriver hændelsesforløb og forebyggende tiltag
- planlægger og udfører ArbejdsPlads-Vurdering (APV) og trivselsmålinger samt følger løbende op på de mål og handlingsplaner som iværksættes som en følge af kortlægningerne. I vurderingen af arbejdsmiljøet inddrages sygefraværet
- sikrer at der på arbejdspladsen er arbejdspladsbrugsanvisninger ved anvendelse af kemikalier og vejleder kolleger om, hvor de findes og hvordan de læses/anvendes
- skal kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov
- skal informere nye kolleger om arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, herunder strukturen
- sikre at eksterne leverandører, håndværkere m.m. overholder de regler og anvisninger, som virksomheden har besluttet i forhold til arbejdsmiljøet
- er ansvarlig for at udføre interne rundringer for at kontrollere at arbejdsmiljøregler og aftalte retningslinjer overholdes. Rundringer udføres i forhold til Arbejdstilsynets arbejdsmiljøvejvisere med fokus på særlige risici i branchen
- har dialogen med Team Arbejds miljø og Fælles Indkøb i forbindelse med audit/ arbejdsmiljøbesøg, er ansvarlig for iværksættelse af initiativer og følge op på effekten af disse
- er ansvarlig for at videregive information til MED-Virksomhedsudvalg/Personalemøde

med MED-status samt til kolleger om arbejdsmiljøforhold og evt. ny lovgivning på området. Arbejdsmiljøgruppen er ansvarlig for at forelægge MED-udvalget status på arbejdsmiljøarbejdet samt de udfordringer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse.

- deltage i efteruddannelsesforløb og kursusstilbud, blandt andet den årlige heldags

arbejdsmiljøkonference, for at holde sig opdateret på viden om arbejdsmiljø generelt og arbejdsmiljøarbejdet i Næstved Kommune

- skal varetage de opgaver, der til enhver tid følger af arbejdsmiljølovgivningen og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v.

MED-Virksomhedsudvalgenes og Personalemøder med MED-status' opgaver (§ 9C aftalen)

- skal drøfte arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved virksomhedens budget – herunder skal ledelsen redegøre for arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved virksomhedens budget
- skal drøfte og beslutte iværksættelse af initiativer/projekter i forhold til MED-Hovedudvalgets årlige arbejdsmiljøstrategi
- skal udarbejde et årshjul for MED-udvalgets MED- og arbejdsmiljøarbejde indeholdende de opgaver og initiativer udvalget vil lægge vægt på i løbet af året. Årshjulet skal blandt andet indeholde temaer afledt af MED-Hovedudvalgets strategiplan/årshjul og arbejdsmiljøstrategiske drøftelse samt de temaer der peges på som relevante i forhold til et evt. MED-Områdeudvalg
- skal drøfte, udarbejde og beslutte retningslinjer i forhold til MED-Hovedudvalgets retningslinjer og relevante behov for retningslinjer på virksomheden
- skal drøfte og beslutte rammer/retningslinjer for ansættelse samt aftale etablering af oplærings- og integrationsstillinger samt ansættelse af personer med nedsat erhvervsevne og ledige i henhold til MED-

Hovedudvalgets retningslinje

- skal drøfte og aftale retningslinje for fremlæggelse og opfølgning på virksomhedens sygefraværstatistik, herunder hvordan der følges op på sygefraværet og iværksætte trivselsfremmende initiativer til sikring af større fremmøde frem for fravær. Virksomhedsleder skal minimum en gang årlige fremlægge virksomhedens sygefraværstatistik for MED-udvalget, som skal drøfte procedure vedrørende omsorgssamtaler
- skal drøfte og aftale lokale indsatser for identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress, vold, trusler om vold, mobning og chikane set i forhold til MED-Hovedudvalgets retningslinjer
- planlægger af APV og Trivselsmåling mindst hver 3. år og aftaler retningslinje for udarbejdelse af handlingsplaner. Udvalget skal løbende følge op på handlingsplanerne og evaluere processen
- følge op på interne audits/arbejdsmiljøbesøg, som udføres af de centrale arbejdsmiljøkonsulenter
- holde sig orienteret om eventuelle påbud fra Arbejdstilsynet samt handle og følge

op på påbud. Herunder holde sig orienteret om reaktioner fra Arbejdstilsynet i hele Næstved Kommune på www.risikoarbejdsmiljoe.dk således at påbud kan forebygges på tværs af kommunens virksomheder ved videndeling

- skal følge op på ulykker og nær-ved-ulykker generelt og iværksætte forebyggende tiltag
- skal koordinere arbejdsmiljøgruppernes arbejde, hvis der inden for udvalgets område er flere
- skal sikre, at de lovpligtige arbejdspladsbrugsanvisninger udarbejdes
- skal sikre, at udvalget involveres ved ændringer i virksomheden, fx nybygning, renovering, organisationsændringer m.m., særligt når dette er relevant for arbejdsmiljøet
- skal kommunikere og formidle relevant

viden til arbejdsmiljøgrupperne tillige med alle ansatte

- skal sikre at den nødvendige viden, rådgivning, uddannelse (f.eks. arbejdsmiljøuddannelse og MED-uddannelse) og erfaringsudveksling er til stede i organisationen.
- MED-udvalget skal drøfte hvilke behov der er for kompetenceudvikling og planlægge indsatsen for kompetenceudviklingen
- skal sikre at nye tiltag, ny lovgivning m.v. formidles ud i virksomheden og arbejdsmiljøgrupperne
- skal holde sig orienteret om beslutninger og tiltag fra MED-Hovedudvalget og det evt. tilhørende MED-Områdeudvalg
- skal varetage de opgaver, der til enhver tid følger af lovgivningen (arbejdsmiljøloven) og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v

MED-Områdeudvalgenes opgaver (§ 9B aftalen)

- hvor centerchefen skal træffe ledelsesmæssige beslutninger, som har betydning og konsekvens for de ansatte på flere/alle decentrale virksomheder, skal dette drøftes i MED-Områdeudvalget. Fx omstrukturering, normering og administrationsgrundlag og lignende (medarbejderne har ligeledes mulighed for at tage initiativ til information, drøftelse og medbestemmelse)
- hvor beslutninger fra MED-Hovedudvalget forudsætter initiativ fra centerchefen, skal områdeudvalgene drøfte og beslutte handling/rammer for handling og implementering af beslutninger på de tilhørende virksomheder
- skal udarbejde et årshjul for MED-udvalgets MED- og arbejdsmiljøarbejde indeholdende de opgaver og initiativer udvalget vil lægge vægt på i løbet af året. Årshjulet skal blandt andet indeholde temaer afledt af MED-Hovedudvalgets strategiplan/årshjul og arbejdsmiljøstrategiske drøftelse. MED-Områdeudvalgets årshjul skal være synligt og tydeligt for de tilhørende MED-Virksomhedsudvalg
- hvor der skal træffes ledelsesmæssige beslutninger på centerchefniveau om opfølgning på audit/arbejdsmiljøbesøg, APV og trivsel, arbejdsskader og myndighedsreaktioner (fx Arbejdstilsynets afgørelser), skal områdeudvalgene drøfte og

beslutte handling/rammer for handling på tværs af de tilhørende virksomheder

- koordinere udarbejdelse af fælles fagspecifikke værktøjer og retningslinjer, fx produktblade, forflytningsinstruktion m.m., der er fælles for virksomhederne i området
- koordinere kontakt mellem MED-Virksomhedsudvalgene og arbejdsmiljøgrupper,
- varetager de opgaver, der til enhver

tid følger af lovgivningen (arbejdsmiljøloven) og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v. og hvor der skal træffes ledelsesmæssige beslutninger på centerchefniveau

- skal mindst en gang årligt og derudover ved behov mødes med områdets arbejdsmiljøgrupper med det formål at drøfte iværksættelse af arbejdsmiljøindsatser, som kan have betydning for hele området

MED-Hovedudvalgets opgaver (§ 9A aftalen)

Udvalgets rolle er at varetage den overordnede/generelle koordinering, planlægning og opfølgning på organisationens arbejde omkring sundhed og sikkerhed. Udvalget varetager således en central rolle i forbindelse med at skabe rammerne for et godt arbejdsmiljø i Kommunen og arbejder som udgangspunkt med opgaver i "helikopter"-perspektiv/strategiske opgaver.

- skal sørge for, at der udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganiseringens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for at de ansatte kender planen. Planen holdes løbende opdateret og tilgængelig på www.risikoarbejdsmiljoe.dk
- skal, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet, minimum hvert andet år, gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, ledere og medarbejdere er enige om, er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. MED-Hovedudvalget skal på baggrund af drøftelsen beslutte en strategiplan. MED-Hovedudvalgets strategiplanen indgår i udvalgets aktive årshjul.
- skal årligt have en arbejdsmiljødrøftelse og udarbejde en arbejdsmiljøstrategi for det følgende år. Målene i strategien evalueres og vurderes og danner grundlag for det efterfølgende års arbejdsmiljødrøftelse og – strategi
- skal sikre rådgivning om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift
- skal sikre, at der ud fra Næstved Kommunes arbejdsmiljøbehov, udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Læs evt. mere i bilag 6 om uddannelse.
- skal årligt drøfte personalepolitiske emner, som fx socialt kapital, kompetenceudvikling, lønpolitik, seniorpolitik, arbejdsmiljø, trivsel, social kapital, rekruttering, fastholdelse m.v.
- skal planlægge, lede og koordinere Næstved Kommunes samarbejde om sikkerhed og sundhed overordnet set i et helhedsperspektiv for kommunen. MED-

Hovedudvalget har det overordnede ansvar for de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af alle ansatte og til forebyggelse af risici

- skal informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen. Skal aftale procedurer for:
- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder opfølgning på mål og ressourcer
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud/udlicitering
- kommunens personalepolitik, herunder fx ligestilling, kompetenceudvikling m.v.
- skal udarbejde retningslinjer for Næstved Kommune vedrørende:
 - indhold og opfølgning på trivselsmålinger
 - sygefraværssamtaler
 - identificering, forebyggelse og håndtering af arbejdsbetinget stress
 - identificering, forebyggelse og håndtering af vold, trusler om vold, mobning og chikane
 - beskæftigelse af personer på særlige vilkår
 - sundhed med sundhedsfremmende initiativer
 - skal fortolke, evaluere og revidere de aftalte retningslinjer, så det sikres at de er effektive både for at forebygge problemer og håndtere tingene når de opstår
 - drøfte sygefravær og iværksætte eventuelle tiltag for at øge fremmøde frem for fravær
- holde sig orienteret om Arbejdstilsynets påbud i hele kommunen samt drøfte og beslutte eventuelle indsatser/projekter der skal i værksættes
- holde sig orienteret om arbejdsskader i hele kommunen og drøfte eventuelle indsatser ved tendenser
- beslutte et årligt tema/fokusområde, som hele MED-organisationen arbejder med og som danner udgangspunkt for indholdet på den årlige heldags arbejdsmiljøkonference, som MED-Hovedudvalget er vært for
- sikre kommunikation og information til både MED-organisationen og Linjeorganisation – for eksempel om nye tiltag og ny lovgivning samt nye retningslinjer
- vejlede om udmøntning af Næstved Kommunes aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder at godkende nedsættelse af udvalg m.v.
- fortolke Næstved Kommunes aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter
- skal sikre at de aftalte rammer og retningslinjer kommunikeres ud i organisationen og implementeres samt evalueres
- skal sikre at strukturen giver reel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse
- skal sikre at der gives tid til formøder på alle niveauer, så MED-repræsentanterne får mulighed for at være forberedt og have sikret deres mandat
- har besluttet at henvendelser i MED-systemet, f.eks. vedr. fortolkninger, spørgsmål, klager, altid skal ske til MED-udvalget på nærmeste "overliggende" niveau
- sikre at der holdes en årlig budgettemadag for MED-Hovedudvalget og næstformænd



samt arbejdsmiljørepræsentanter i alle øvrige MED-udvalg inden fremsættelse af budgetforslag i byrådet

- holde årlig temamøde med byrådet i henhold til procedure for budgetinddragelsen
- varetager de opgaver, der til enhver tid følger af lovgivningen (arbejdsmiljøloven) og øvrige aftaler, MED-aftalen, Rammeaftalen (MED-Håndbogen) m.v.

Bilag 4

Årshjul og Strategiplan for MED-Hovedudvalget

Herunder er illustreret MED-Hovedudvalgets årshjul/strategiplan for 2017-2018. Årshjulet illustrerer også de strategiske drøftelser, som udvalget har minimum hvert andet år. Hvert eneste MED-udvalg i Næstved Kommune skal drøfte og beslutte et årshjul, som blandt andet skal tage afsæt i opgaverne i bilag 3, samt danner grundlag for forberedelse til møderne og dagsordenen for møderne. Årshjul og strategiplan er ikke statiske. Derfor kan der til enhver tid opstå behov for at tilføje yderligere temaer/fokusområder til årshjulet/strategiplanen.

Faste dagsordenspunkter, som er på hvert ordinære møde:

1. Godkendelse af dagsorden
2. Godkendelse af referat fra sidste møde
3. Orientering om Arbejdstilsynets besøg og afgørelser
4. Opfølgning på status for sygefravær/fremmøde
5. Opfølgning på situationen i organisationen
 - a. herunder gensidige informationer om arbejdsmiljø og trivsel
6. Orientering og evt. bemærkninger vedr. referater fra MED-Område- og MED-Virksomhedsudvalg
7. Drøftelser og evt. beslutning relevante emner til næste møde.

4. kvartal:

- a) Stress, mobning og chikane
- b) Vold og trusler om vold
- c) Arbejdsmiljøstrategi (årlig)

1. kvartal:

- a) Socialt Kapitel (det rummelige arbejdsmarked)
- b) Strategiplan/årshjul (hvert 2. år)

3. kvartal:

- a) APV og Trivsel – tendenser
- b) Social Kapital og Psykisk arbejdsmiljø

2. kvartal:

- a) Jobrotation
- b) MUS/GRUS/LUS
- c) Kompetenceudvikling

- Dialogmøde med byråd

- Budgettemamøde i MED-organisationen
 - Dialogmøde med byråd om budget

Bilag 5

Prioritering af ressourcer til MED-arbejdet

Næstved den 5. februar 2013

MED-Hovedudvalget

For medarbejderrepræsentanter, som er medlem af MED-Hovedudvalget i Næstved Kommune er aftalt at der fra central pulje sker en kompensation til den enkelte repræsentants virksomhed efter følgende oversigt:

4 ordinære møder x 2 timer	8 timer
2 temamøder x 2 timer	4 timer
2 møder med byråd x 1 time	2 timer
møder med arbejdsmiljøgrupperne	6 timer
kontaktudvalgsmøder, øvrig kontakt	
og 6 formøder x 2 timer	25 timer
+ 100 % disponibel forberedelsestid	50 timer
I alt	95 timer

Næstformand 100 % ekstra forberedelsestid 145 timer

MED-Områdeudvalg

Hvor der er oprettet et MED-Områdeudvalg skal udvalget drøfte om der indenfor området skal ske en kompensation på lignende måde som for MED-Hovedudvalget.

Der sker ikke en kompensation fra central side til MED-Områdeudvalgene. Hvis MED-Områdeudvalget beslutter, at der skal ske en kompensation, skal det ske inden for centerchefens kompetence og budgetområde efter nedenstående model:

4 møder x 3 timer	12 timer
kontaktudvalgsmøder, kontakt	
og 4 formøder x 2 timer	20 timer
Møde med stående politisk udvalg	2 timer
+ 100 % disponibel forberedelsestid	24 timer
I alt	58 timer

Næstformand 100 % ekstra forberedelsestid 82 timer

MED-uddannelse og Arbejdsmiljøuddannelse

MED-uddannelsen

Formål og mål

Det er en forudsætning for en velfungerende MED-organisation, at både ledere og medarbejdere er klædt på til opgaven, og har den nødvendige viden og værktøjer til at arbejde konstruktivt og effektivt med MED-arbejdet. Derved bliver MED-arbejdet et dynamisk samarbejde, samspil og medspil mellem parterne.

Rammer

MED-grunduddannelsen tilrettelægges og gennemføres som et internt uddannelsesforløb, hvor der tages udgangspunkt i De Centrale Parter (KL og Forhandlingsfællesskabet) Rammeaftale/MED-Håndbog. Protokollatet i Rammeaftalen beskriver de minimumsbestemmelser som Næstveds MED-grunduddannelse vil følge.

Det overordnede indhold på MED-grunduddannelsen i Næstved Kommune besluttet af MED-Hovedudvalget og kan til enhver tid ses på www.risikoarbejdsmiljoe.dk. Uddannelsens konkrete tilrettelæggelse af rammer for afholdelse, koordinering og undervisning er forankret i Center for Politik og Udvikling.

Alle ledere og medarbejdere i MED-udvalg skal gennemføre MED-uddannelsen inden for det første funktionsår. For Personalemøder med MED-status er det nøglepersonerne, som skal gennemføre uddannelsen, dvs. formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentant.

Udover MED-grunduddannelsen kan det enkelte MED-udvalg holde temadage. MED-udvalget aftaler selv indholdet for en temadag og det skal fremgå af årshjulet, at der drøftes og besluttet mulighed for en årlig temadag. MED-udvalget skal selv sørge for de økonomiske rammer for afholdelse af temadag. MED-Hovedudvalget vil løbende følge op på om temadage holdes og hvilke temaer, der arbejdes med samt vurdere og beslutte behov for fælles temadage for MED-organisationen.

Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb kan kontaktes, hvis MED-udvalget har brug for sparring og vejledning i forhold til temadage.


MED-Hovedudvalget udpeger lokale (interne) MED-undervisere, som uddannes og certificeres til at undervise i MED af Parternes Uddannelses-fællesskab (PUF). Lokale MED-undervisere følger rammeaftalens minimumskrav for undervisere.

Øvrige opfølgingskurser (klippekort-moduler) følger bestemmelserne i De Centrale Parter (KL og Forhandlingsfællesskabet) Rammeaftale/MED-Håndbog.

Arbejdsmiljøuddannelsen

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i alle arbejdsmiljøgrupper gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse i overensstemmelse med Arbejdsmiljøloven.

Nyudpegede arbejdsledere og nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter bliver således



indkaldt til den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, som består af tre obligatoriske dage, som skal gennemføres indenfor de første tre måneder efter valget og tilbydes to supplerende uddannelsesdage inden for det første funktionsår.

I hvert af arbejdsmiljøgruppens (alle arbejdsmiljøgrupper) efterfølgende funktionsår tilbyder Næstved Kommune efteruddannelse svarende til 1½ dag.

MED-Hovedudvalget drøfter fokusområder, som skal bringes i spil i forhold til tilbud om efteruddannelse til arbejdsmiljøgrupperne. De supplerende kursustilbud drøftes årligt og udgør Næstved Kommunes kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne. Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-Hovedudvalget mødes med Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb og drøfter løbende input til fokusområder og mulige tilbud om kompetenceudvikling.

Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb koordinerer tilrettelæggelsen af den obligatoriske uddannelse i samarbejde med autoriseret kursusudbyder.

Evalueringerne fra deltagerne på den obligatoriske uddannelse anvendes for koordinering af den supplerende uddannelse.

Efteruddannelsen, svarende til 1½ dag, omfatter et tilbud om en heldags arbejdsmiljøkonference i efteråret for alle kommunens arbejdsmiljø-interessenter, samt diverse kursustilbud, som udbydes via det interne kursusbookingssystem, for eksempel:

- elektronisk APV, SafetyNet
- psykisk arbejdsmiljø
- konflikthåndtering
- førstehjælpskursus
- hjertestarterkursus
- brandbekæmpelse
- køreteknisk kursus
- find og fortæl den gode historie

Alle formænd og næstformænd i alle MED-udvalg gennemfører ligeledes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. Medlemmer af MED-Hovedudvalget kan gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, såfremt de ønsker det.

MED-Hovedudvalget evaluerer årligt uddannelsesindsatsen, herunder om der skal gives henstillinger til medarbejderrepræsentanter og ledere, der ikke har gennemført uddannelsesprogrammet, og drøfter, om evalueringen skal medføre en eventuel intensivning af indsatsen. I særdeleshed vurderes om uddannelsesindsatsen på arbejdsmiljøområdet er tilstrækkelig.

MED-udvalg og Personalemøder med MED-status på virksomheder med færre end 30 ansatte

Det er aftalt, at der på alle virksomheder/centre skal der etableres et MED-udvalg, som dog kan have forskellige sammensætninger i forhold til antallet af ansatte på arbejdspladsen/virksomheden.

Udgangspunktet er den beskrevne organisering i § 9 C, hvor der kan være fravigelser, eksempelvis med baggrund i virksomhedens geografi, antal ansatte, jobfunktioner m.v., som nævnt i § 9D.

På de små virksomheder med færre end 30 ansatte, er virksomhedsleder forpligtet til, på et personalemøde, at drøfte og komme til enighed med alle ansatte, om der skal være et MED-udvalg eller holdes Personalemøder med MED-status. Det skal fremgå klart af et referat, hvilken beslutning, der er blevet enighed om.

Der er således mulighed for, at der på virksomheden holdes MED-udvalgsmøde som Personalemøde med MED-status, når der er færre end 30 ansatte. Alle ansatte på virksomheden, får ved Personalemøder med MED-status, den direkte formelle medindflydelse og medbestemmelse i forbindelse med et personalemøde. Såfremt der holdes Personalemøder med MED-status, skal der være en formel dagsorden og referat for den del af personalemødet, som vedrører MED-aftalens bestemmelser.

For Personalemøder med MED-status vælger alle medarbejdere af og blandt sig en næstformand. Som udgangspunkt skal næstformanden være tillidsrepræsentant, som

beskrevet i § 4, stk. 5. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant på virksomheden, vælges næstformanden af og blandt alle øvrige medarbejdere – arbejdsmiljørepræsentanten er også valgbar som næstformand. Det er formand (virksomhedsleder/centerchef) og næstformand, som skal aftale dagsordenen for den del af personalemødet, som er MED-udvalgsmøde. Personalemøder med MED-status skal følge de øvrige rammer for forretningsordenen i bilag 2, i lighed med alle andre MED-udvalg.

Hvor det besluttes at der etableres et MED-udvalg er udgangspunktet, for sammensætningen af udvalget, § 9C.

Virksomheden skal, som alle andre virksomheder, som minimum have én arbejdsmiljøgruppe. Arbejdsmiljøgruppen består af to personer – en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant, som er valgt af og blandt alle medarbejdere på arbejdspladsen/virksomheden (se § 9D).

Såfremt det er besluttet at etablere et MED-udvalg, skal alle medlemmer af udvalget, inden for det første funktionsår, gennemføre Næstved Kommunes MED-uddannelse. Formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentant skal tillige gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

For Personalemøder med MED-status skal formand, næstformand og arbejdsmiljørepræsentant gennemføre både MED-uddannelsen og den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse (se bilag 6).

Valgprocedure

I dette bilag beskrives valgproceduren for valg til arbejdsmiljøgrupper, valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationens niveauer, valg af medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg samt valg af repræsentanter for de selvejende institutioner til Næstved Kommunes MED-Område- og MED-Hovedudvalg.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Alle centre/virksomheder/afdelinger eller arbejdslederområder skal som minimum etablere én arbejdsmiljøgruppe.

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere ansat i den virksomhed/afdeling/center, som arbejdsmiljøgruppen dækker (og er uafhængigt af hvordan en ansat eventuelt er fagorganisatorisk tilknyttet). Arbejdsledere kan ikke deltage i valget, og er ikke valgbare.

Arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen er den leder, der har den daglige ledelsesfunktion i den virksomhed/center/afdeling, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Hvis flere ledere kan komme på tale, kan de indbyrdes aftale, hvem der er arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen, eller arbejdsgiveren kan foretage udpegning. En arbejdsleder er iflg. Arbejdstilsynets definition en ansat, der bruger mindst halvdelen af sin arbejdstid på at lede eller føre tilsyn med arbejdet.

Valg af medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg.

Medarbejderrepræsentanterne skal som udgangspunkt afspejle personalesammensætningen (§4, stk. 5) og være tillidsrepræsentanter (§4, stk. 6).

Hvor der er flere tillidsrepræsentanter end pladser i MED-udvalget (se § 9B og C) vælger tillidsrepræsentanterne af og i blandt sig medlemmerne til MED-udvalget.

Hvor der er ingen eller færre tillidsrepræsentanter, end der er pladser i MED-udvalget, vælger alle medarbejderne ansat i virksomheden/afdelingen/centret blandt sig de øvrige medarbejderrepræsentanter i MED-udvalget.

Arbejdsledere kan ikke deltage i valget, og er ikke valgbare.

Valgperiode

Valgene gælder for samme valgperiode, for hele MED- og arbejdsmiljøorganisationen, hvilket som udgangspunkt er for en toårig periode. Valgperioden kan efter aftale mellem parterne (forhandlingsorganet) forlænges til højst fire år.

Valget gennemføres ultimo lige år med ikrafttræden 1. januar ulige år.

Tids og handleplan for valg til MED- og arbejdsmiljøorganisationen:

Oktober:

- Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb kontakter alle centerchefer og virksomhedsledere med information om ansvaret for at varsle valg og sikre at valg gennemføres. I den forbindelse fremsendes indberetningsskemaer for valg til arbejdsmiljøgrupper, MED-Virksomhedsudvalg og MED-Områdeudvalg (hvor det er aftalt at der skal etableres et MED-Områdeudvalg), således at den respektive leder kan varsle valg på alle disse niveauer samtidigt og med mindst 3 ugers varsel.
- Centerchef/virksomhedsleder har inden for sin organisatoriske virksomhed/afdeling/center ansvar for at arbejdsleder(e) til arbejdsmiljøgruppen udpeges og ledere til MED-udvalg udpeges. Centerchef/virksomhedsleder har tillige ansvaret for at foranledige at valg af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgruppe(r) og valg af medlemmer til MED-Virksomhedsudvalg og MED-Områdeudvalg gennemføres. Leder må ikke blande sig i valget af hverken arbejdsmiljørepræsentanter eller MED-udvalgsrepræsentanter, men skal dog være opmærksom på også at sikre valget af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Virksomhedsudvalget, såfremt der er flere arbejdsmiljørepræsentanter.
- Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb koordinerer og informerer om hvilken dato og tidspunkt, der gennemføres valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Område- og MED-Hovedudvalg.

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter til et MED-Områdeudvalg foretages af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på virksomhederne inden for det respektive område. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Hovedudvalget foretages af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter på alle Næstved Kommunes virksomheder.

Medio november

- Er frist for, at indberetningsskemaer returneres udfyldt til Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb.
- Hvor det er aftalt, at der skal være MED-Områdeudvalg – Sundhed & Ældre, Handicap & Psykiatri, Børn & Unge, Dagtilbud & Skole, skal virksomhedsleder tillige sikre, at indberetningsskema fremsendes til MED-Områdeudvalget.

Primo december

- Centerchefen for MED-Områdeudvalgene skal sikre, at indberetningsskemaer for valg til MED-Områdeudvalgene returneres til Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb.

Medio december

- Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb foranlediger at der for alle arbejdsmiljørepræsentanterne i Næstved Kommune gennemføres valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-Områdeudvalg og MED-Hovedudvalg.

Valg vedrørende de selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Næstved Kommune

Af Rammeaftalen/MED-Håndbogens bilag 10 har de centrale parter aftalt, at kommunens selvejende virksomheder, med driftsoverenskomst med Næstved Kommune, skal indgå i MED- og arbejdsmiljøorganisationen. Det vil sige selvejende virksomheder, hvor det er aftalt, at de skal følge Næstved Kommunes politikker og retningslinjer.

De selvejende virksomheder skal også gennemføre henholdsvis udpegning og valg til arbejdsmiljøgrupper og MED-Virksomhedsudvalg. Valgproceduren følger samme procedure og tidsramme, som den øvrige organisation i Næstved Kommune.

Centerchefen skal, hvor der er et MED-Områdeudvalg, sikre at arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne for de selvejende virksomheder, vælger af og blandt sig en arbejdsmiljørepræsentant, som medlem af det respektive MED-Områdeudvalg. Den valgte arbejdsmiljørepræsentant for de selvejende virksomheder tæller ud over det beskrevne antal medlemmer i § 9B.

Team Arbejdsmiljø og Fælles Indkøb foranlediger, at der af og blandt MED-Områdeudvalgenes arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende virksomheder vælges en arbejdsmiljørepræsentant til MED-Hovedudvalget, hvorved der kan være i alt fire arbejdsmiljørepræsentanter i MED-Hovedudvalget. Dette valg gennemføres samme dag, som det øvrige valg af arbejds-

miljørepræsentanter til MED-Område- og MED-Hovedudvalg.

Centerchefen udpeger en virksomhedsleder, som er virksomhedsleder på en selvejende virksomhed fra en af de tilhørende virksomheder for området, til at være medlem af MED-Områdeudvalget.

Direktionen udpeger blandt de selvejende virksomhedsledere, som er medlem af MED-Områdeudvalgene, en leder, som skal være medlem af MED-Hovedudvalget.

Øvrigt vedrørende arbejdsmiljørepræsentanter

Såfremt en arbejdsmiljørepræsentant er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på fire måneder eller derover, kan der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden.

Der kan ikke vælges suppleant for arbejdsmiljørepræsentanten i en arbejdsmiljøgruppe. For en arbejdsmiljørepræsentant i et MED-udvalg kan der vælges suppleant. Det forudsætter dog, at der er yderligere arbejdsmiljørepræsentanter at vælge blandt, end den/de, som er medlem af MED-udvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanten er fra den dato, hvor arbejdsgiver er gjort bekendt med valget, beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold, på samme måde som tillidsrepræsentanter indenfor vedkommende eller tilsvarende faglige område, jævnfør Rammeaftalens/MED-Håndbogens kapitel 3.



Medarbejderrepræsentanter i MED-Hovedudvalget

Hovedorganisationerne kontakter Næstved Kommune, når der sker ændringer i udpegningen af tillidsrepræsentanter til MED-Hovedudvalget.

Overblik over MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Næstved Kommune udarbejder en samlet liste over valgte arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen. Listen kan til enhver tid ses på www.risikoarbejdsmiljoe.dk > Arbejdsmiljø > Arbejdsmiljøgrupper. Endvidere vil der ligeledes på hjemmesiden til enhver tid kunne ses et opdateret overblik over MED- og arbejdsmiljøorganiseringen i henhold til bilag 1.

Underskriftsblad

Den 12. marts 2013

Forhandlingsorganet vedrørende MED-aftale for Næstved Kommune

Godkendelse af aftale for medbestemmelse og medindflydelse gældende for alle ansatte i Næstved Kommune.

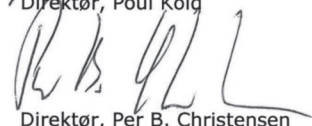
For Næstved Kommune:



Kommunaldirektør,
Tomas Horsholm Therkildsen



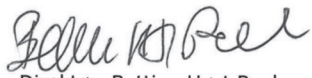
Direktør, Poul Kold



Direktør, Per B. Christensen



Direktør, Bruno Lind



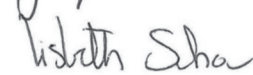
Direktør, Bettina Høst Poulsen

For Organisationerne:

OAO



Gitte Jørgensen, HK



Lisbeth Schou, SL



Pernille Poulsen, FOA

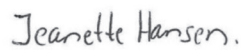


Annette Madsen, 3F

FTF



Thomas Andreasen, DLF



Jeanette Hansen, DSR



Irene Dalgaard Pedersen, BUPL

AC



Birgitte M. Mygind, Djøf



Egne noter

Stikordsregister

A		beskæftigelse	11;33	forberede	11	information	10;11
afskedigelse	7	beslutninger der træffes i		forberedende møder	9	informationspligt	10
aftale om tillidsrepræsentant	7	fællesskab	10	forebyggelse	5;29	instruktion	29
aftale om trivsel og sundhed		beslutninger på		forhandle	7;15	interne audits	7
	13	centerchefniveau	31	forhandlingsberettigede	12	interne rundringer	29
aktiv informationssøgning	10	beslutningsdygtig	26	forhandlingsfællesskabet	22	iværksættelse af initiativer	30
ansatte	19;20;39	beslutningsgrundlag	10	forhandlingsorgan	7;44	K	
ansættelse	7	beslutningskompetence	7	forhandlingsparter	16	KL	22
ansættelsesforhold	11	bindende	14	form	7	Klippekortmodul	37
ansættelsesvilkår	11	bindende mål	5	formaliseret	8	kommunens politiske ledelse	
anvende	14	bod	23	formand	26		17
APV og Trivselsmåling	30	borger	4	formelt referat	26	kommunikation	17
arbejds tilrettelæggelse	11	bortfald af aftalen	7	formidle	31	kommunikere	31
arbejdsbetinget stress	5;14;33	brud	12;22	formidles	27	kompensation	36
arbejdsforhold	4	budget	13	formøde	8;9;17;33	kompetence	9
arbejdsglæde	4	budget temadag	17	formål	4	kompetenceudvikling	16;31
arbejdsindsats	14	budgetforslag	17	fornødne elektroniske adgang		kompetenceudviklingsplan	32
arbejdsleder	8;20;40	budgetlægning	6		27	konklusion	27
arbejdslederområde	40	budgetomplacering	13	fornødne tid	27	konsekvenser ved virksomheds budget	30
arbejdsmarked	16	budgettets konsekvenser	13;33	forretningsorden	26	konstituering	26
arbejds miljø	4;8;16	bygges om	6	forslag	11	kontaktudvalg	8
arbejds miljøarbejde	4;5	byråd	11;12;13;17	forståelse af MED-aftalen	29	kontraktforslag	13
arbejds miljøarbejdet	5	C		forsvare	14	kvalificere	4
arbejds miljødrøftelse	32	centerchefen	31	fortolke	16;33	L	
arbejds miljøforbedring	6	centrale	16	fortolkning	16;22	ledelseskompetence	7
arbejds miljøforhold	6;7	centrale opgaver	15	fravige	26	lederens ansvar	8
arbejds miljøgruppe		chikane	5;14;30;33	fravær	14;16	linjeorganisationen	10
	5;6;17;20;37;40	D		frist	26;41	lokal aftale	7
arbejds miljøgruppens		dagsorden	26;39	frit referere	27	løbende orienteres	12
kompetence	21	dagsordener og referater		funktionsvaretagelse	5	lønpolitik	16
arbejds miljøgruppernes		formidles	27	fælles fagspecifikke værktøjer	32	M	
opgaver	29	de centrale parter	16;22	første funktionsår	37	mandat	17
arbejds miljøkonference	17;33	decentral	29	G		matche ledelsen	7
arbejds miljølov	7;15	det strategiske niveau	7	genforhandle	7	medarbejderrepræsentant	9;22
arbejds miljøorganisation	7	dokumentation for		gennemførelse	5	medarbejderrepræsentationen	8
arbejds miljøpolitik	5	arbejds miljøet	6	gensidig informationspligt	10	medarbejderudvikling	16
arbejds miljørepræsentant		drøfte	10	gensidig pligt	10	medbestemmelse	4;9;10
	20;22;40;42	drøftelse	10	gives tid til formøde	33	MED-Hovedudvalg	15
arbejds miljørepræsentanter	20	E		godkendelse	26	MED-Hovedudvalget	36
arbejds miljøstrategi	18;32	effektiv	4;17	H		MED-Hovedudvalget består af	17
arbejds miljøuddannelse	37	efter- og videreuddannelse	13	handlingsplan	5;13	MED-Hovedudvalgets opgaver	32
arbejds miljøudvalg	15	efteruddannelse	38	helhed	4	medarbejderudvikling	16
arbejds pladsbrugsanvisning	31	eksterne leverandører	29	hovedorganisationerne	7;8;17	medbestemmelse	4;9;10
arbejds pladsbrugsanvisninger		elektroniske adgang	27	hovedudvalg	8;9;15	MED-Hovedudvalgets opgaver	32
	29	enighed	12	I		MED-Håndbog	4;22
arbejds pladsvurdering	5;29	ensartede kriterier	16	ikrafttræden	23	medindflydelse	4;9;10
arbejds retten	23	énstrengede	7	implementere	33	medlemmer kan udvides	19
arbejds skader	29;33	evaluere	5	indberetningsskema	41	MED-Områdeudvalg	17;18;36
Arbejdstilsynet	7;22	F		inddraget	10	MED-Områdeudvalgene	
arbejdstilsynets påbud	33	fastholde	4	indhold	11	består af	19
audits	30	fastholdelse	16	indkaldelse til møde	26	MED-Områdeudvalgs opgaver	
B		flere arbejdsmiljøgrupper	20	indsatsområde	5;11		31
befordringsgodtgørelse	27						
begrundelse	15;21;27						
beskyttet	42						

MED-uddannelse	37	personalesammensætningen	8;40	sygefravær	6;30	ændringer af antallet af	
MED-Virksomhedsudvalg	19	plan over arbejdsmiljøorgani-	32	sygefraværssamtaler	33	arbejdsmiljøgrupper	21
MED-Virksomhedsudvalg	19	sationen	5	synspunkter	11		
består af	19	planlægning	5	særligt sagkyndig	27	Ø	
MED-Virksomhedsudvalgs	30	planlægning af arbejdsmiljøar-	13			økonomi	7;11;27
opgaver	5	bejde	15	T			
metoder	7	positiv forhandlingsvilje	12;15	tavshedspligt	27	Å	
minimumsforretningsorden	26	prioritering	5	tekniske hjælpemidler	6	årlig budgettemadag	33
minimumsregler	5;14;30;33	prioritering af ressourcer	36	temadag	37	årlig drøftelse	5
mobning	17;26	procedureretningslinjer	13	temamøde med byråd	34	årlige arbejdsmiljøstrategi	5
møde	26	produkters arbejdsmiljøkvalitet	6	tid	11	årligt tema	33
mødeledelse	32	psykisk arbejdsmiljø	5	tid til formøde	17	årshjul	
mødes med områdets arbejds-	6	påbud fra Arbejdstilsynet	30	tidligt tidspunkt	11		6;11;26;29;30;31;32;35
miljøgrupper				tilfredshed	6		
mål				tillidsrepræsentant	9;22;42		
		R		tillidsrepræsentanter	40		
N		rammeaftale	22	tre måneder efter valget	38		
ny teknologi	14	rationaliserings- og omstil-	33	trivselsmålinger	29;33		
nybygning	31	lingsprojekter	17	U			
nærmeste "overliggende"	33	reel mulighed	26	udbud	10;11;13		
niveau	29	referat	16	udbud/udlicitering	33		
nærmeste MED-udvalg	31	rekruttering	6	uddannelse	37		
nær-ved-ulykker	26;39	relevant viden	8	udpegning	8		
næstformand	11	repræsentativt	4	udvalgenes sammensætning	9		
nødvendige tid	29	ressourcer	5;10;12;30;33	udvalgsstruktur	7;8		
nøglepersoner		retningslinjer	9	udvikling	4		
		rækkevidden af	32	uenighed	22;27		
O		ledelseskompetence	9	ulykker	31		
obligatoriske dage	27	rådgivning	23	underskrifter	44		
offentliggøre	27	S		underudvalg	27		
omkostninger	36	sammenhængende system	7	uoverensstemmelse	16;22		
omkostningsudligning	17;18	sanktion	23	uoverensstemmelser	33		
områdeudvalg	11	sekretær	26	V			
omstillinger	7	selvejende virksomhed	4	valg	40		
operationelle niveau	5;23	selvejende virksomheder	15;42	valg af arbejdsmiljørepræsen-	40		
opfølgning	15	selvforvaltningsaftale	6	tant	40		
opgaver	29	seniorpolitik	16	valg af medarbejderrepræsen-	40		
opgaver for MED-	27	sikkerheds- og sundhedsar-	5	tant	40		
organisationen	7;15	bejde	8	valgbar	21		
ophør	31	sikre en styrket arbejdsmiljø-	14	valgbare	40		
oplærings- og integration	31	indsats	16	valgperiode	19;40		
opsigelse	42	skriftligt redegøre	16	valgprocedure	40;41		
opsigelse		socialt kapitel	6	varsle valg	41		
organisationsændringer	17;19;20	stoffer og materialer	18;32;35	vilkår	11;16		
orlov	11	strategiplan	18;32	virksomhedsoverdragelse	11		
	8	strategisk drøftelse	32	virksomhedsudvalg	19		
P		strategiske opgaver	4;7;15	vold	30;33		
paritet	19;39	struktur	33	vold og trusler	5		
passende tidspunkt	30	sundhed	6;14	voldgift	23		
personalegruppe	19	sundhedsfremme	19	voldgiftsret	23		
personalemøder med MED-	5;13;33	suppleant	42	Æ			
status	10	suppleant for arbejdsmiljøre-	38	ændres ved arbejdets organi-	6		
Personalemøder med MED-		præsentant		sering			
status' opgaver		supplerende uddannelse					
personalepolitik							
personalepolitiske emner							
personalesager							



Dialog



Ansvarlighed



Professionalisme



Respekt