

AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE I FREDERICIA KOMMUNE



Available on the
iBookstore

Pr. 01. april 2014

Indhold

Aftalens område.....	3
Rammer og forudsætninger	3
Formål	4
Formål med MED-aftalen er at:	4
Definitioner og roller	4
MED-indflydelse og MED-bestemmelse	4
Samarbejdets indhold	6
Form og struktur.....	8
Strukturoversigt.....	9
Udpegning	10
Ad hoc-grupper, midlertidige grupper og særlige MED-udvalg.....	11
Hoved-MED-udvalg.....	13
Fælles-MED-udvalg	14
Lokale-MED-udvalg/Personalemøder med MED-status.....	16
MED-uddannelse	17
Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (TR og AMiR).....	17
Valg af tillidsrepræsentant	18
Valg af arbejdsmiljørepræsentant	18
Arbejdsmiljøgruppens opgaver.....	19
De tillidsvalgtes vilkår	20
Evaluerings og opsigelse af aftalen.....	20
Ikrafttrædelse	20
Tiltrædelse	21
Bilag	22

Aftalens område

Aftalen er gældende for alle ansatte i Fredericia Kommune, herunder ansatte ved selvejende institutioner, som Fredericia Kommune har indgået driftsoverenskomst med og hvor det fremgår af driftsoverenskomsten, at de kommunale overenskomster er gældende.¹

Aftalen er indgået i henhold til den til enhver tid gældende Rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse, indgået mellem KL og de forhandlingsberettigede organisationer.

Rammer og forudsætninger

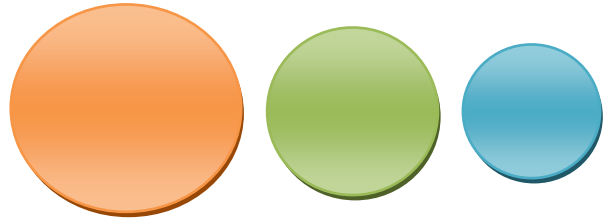
I Fredericia Kommune oplever alle ansatte, at der er gensidigt samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejdere, og at alle inddrages i beslutningsprocesser vedr. egne arbejdsforhold.

Ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er væsentlige aktører i MED-samarbejdet, og et godt samarbejde forudsætter gensidig information og løbende sparring imellem aktørerne.

MED-udvalgene drøfter og afgrænser kerneopgaven inden for udvalgets område.



¹ Se bilag 1.



Formål

Formål med MED-aftalen er at:

1. sikre, at alle ansatte har viden om og forståelse for MED og anvender MED-systemet til at fremme det frugtbare samarbejde på den enkelte arbejdsplads og i Fredericia Kommune som helhed. Dette fordrer, at medindflydelse og medbestemmelse sker på et så tidligt tidspunkt, at inddragelsen kvalificerer beslutningsgrundlaget,
2. sikre medarbejdernes indflydelse på udformningen og implementeringen af Fredericia Kommunes strategier,
3. skabe et arbejdsmiljø, som sikrer, at Fredericia Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads. Dette fordrer, at arbejdsmiljøet indtænkes naturligt i enhver beslutning og ved at fremme sundhed, trivsel og arbejdsglæde,
4. understøtte et FÆLLES VI, der med afsæt i høj faglighed tager ansvar for kerneopgaven og tænker helhedsorienteret – til gavn for de gode oplevelser for borgerne i Fredericia Kommune.

Definitioner og roller

MED-indflydelse og MED-bestemmelse

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

Information: Ledelse og repræsentanter i MED sørger gensidigt for at give hinanden god, tilstrækkelig og rettidig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, sundheds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Ledelsen har en særlig forpligtelse til at informere på et så tidligt tidspunkt, at medinddragelsen er med til at kvalificere beslutningerne.

MED-indflydelse² betyder, at MED-udvalgene udtaler sig på baggrund af åbne drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter i det/de relevante MED-udvalg. Udvalgene udtaler deres tilslutning og deres bekymringer, som indgår som en del af ledelsens beslutningsgrundlag i den konkrete sag.

² Defineres også som høring eller drøftelse.

MED-bestemmelse defineres som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Ved medbestemmelse indgår ledelsen, inden for rammerne af sin kompetence, konkrete aftaler med medarbejderrepræsentanter om arbejdsforhold samt om arbejdets tilrettelæggelse, herunder retningslinjer for arbejdsmiljø- personale-, sundheds- og samarbejdsforhold. Ledelsen og medarbejder(repræsentanter)ne deler ansvar og kompetence på det konkrete område.

Såfremt der ikke opnås enighed, er en drøftelse med til at kvalificere grundlaget for ledelsens beslutning.

Retningslinjer: I nogle af de centrale rammeaftaler er det aftalt, at der skal drøftes og aftales retningslinjer i MED-systemet lokalt. HMU er ansvarlig for igangsættelse af dette arbejde i overensstemmelse med den centrale rammeaftale.

Samarbejdets indhold

I MED-systemet samarbejder ledelse og medarbejderrepræsentanter om at:

1. **sikre, at det frugtbare samarbejde fremmes på den enkelte arbejdsplads og i Fredericia Kommune som helhed.**



Dette gøres bl.a. ved at:

- a) arbejde målrettet med en strategiplan for MED-samarbejdet over en 3-årig periode, herunder hvilke særlige indsatser MED-udvalget vil beskæftige sig med. Udarbejdelse af strategien skal ske med inddragelse af MED-udvalget og de refererende MED-udvalg og med fokus på kerneopgaverne inden for MED-udvalgets kompetenceområde
 - b) arbejde konstruktivt med gensidig information i rette form, på rette tid og på rette sted. Den forpligtelse påhviler især leder, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalg
 - c) synliggøre MED-udvalgets arbejde, herunder hvad MED-udvalgets arbejde betyder for arbejdspladsen og for den enkelte
 - d) udarbejde relevante retningslinjer for procedurer af væsentlig betydning for arbejds-, personale-, sundheds-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.
2. **sikre MED-indflydelse på udformning og implementering af Fredericia Kommunes strategier.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) inddrage det/de relevante MED-udvalg på et så tidligt tidspunkt i processen, at MED-indflydelsen kan være med til at kvalificere beslutningsgrundlaget, både i forhold til indhold og implementering
 - b) HMU minimum en gang årligt mødes med det politiske niveau i kommunen i forbindelse med budgetvedtagelsen.
3. **skabe et arbejdsmiljø, som sikrer, at Fredericia Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) indarbejde arbejdsmiljø naturligt i enhver beslutning vedrørende arbejds-, personale-, sundheds-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold. Det betyder fx, at der skal indarbejdes arbejdsmiljø i budgettets betydning for arbejds- og personaleforhold, større rationaliserings- og omstillingsprocesser og særlige strategiske indsatser
- b) arbejde med et 3-årigt årshjul inden for arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhedsfremme, der understøtter:
 - arbejdsmiljøgruppernes systematiske arbejdsmiljøarbejde
 - gennemførelse og opfølgning af trivselsmålinger og lovpligtigt APV-arbejde
 - opfølgning på stress, vold, mobning og chikane, sundhedsfremme og forebyggelse af sygefravær og nedslidning.
- c) have en årlig drøftelse af HR-redegørelsen i MED-udvalget bl.a. på grundlag af data vedr. arbejdsmiljø, sygefravær og det rummelige arbejdsmarked samt andre relevante personaledata.

4. understøtte et FÆLLES VI, der med afsæt i høj faglighed tager ansvar for kerneopgaven og tænker helhedsorienteret.

Dette gøres bl.a. ved at drøfte:

- a) kompetenceudvikling og Medarbejderudviklingssamtaler (MUS) i MED-udvalgene i forhold til varetagelse af kerneopgaverne på et højt fagligt og helhedsorienteret niveau
- b) personalepolitiske temaer, der understøtter sammenhængskraften i Fredericia Kommune og har fokus på den gode borgeroplevelse
- c) hvorledes de lokale AKUT-midler kan anvendes til understøttelse af MED-opgaverne og tillidsrepræsentanternes kerneopgaver.

MED-udvalgets arbejde evalueres årligt.

Form og struktur

Vi har en sammenhængende og enstrengt MED-organisation, som omfatter både arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen og samarbejdsopgaverne i organisationen.

MED-strukturen matcher Fredericia Kommunes ledelsesstruktur. Ved strukturelle ændringer i organisationen skal ændringer i MED-strukturen indtænkes, så MED-strukturen til enhver tid matcher kommunens ledelsesstruktur. En ændret MED-struktur skal godkendes af HMU.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal afspejle personalesammensætningen på overenskomst- og på hovedorganisationsniveau.

Der skal altid være mindst to arbejdsmiljørepræsentanter i udvalgene, forudsat at der er valgt to arbejdsmiljørepræsentanter inden for udvalgets område.

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

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Valgte TR-suppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan i den forbindelse vælges på lige fod med øvrige medarbejdere som medarbejderrepræsentanter.

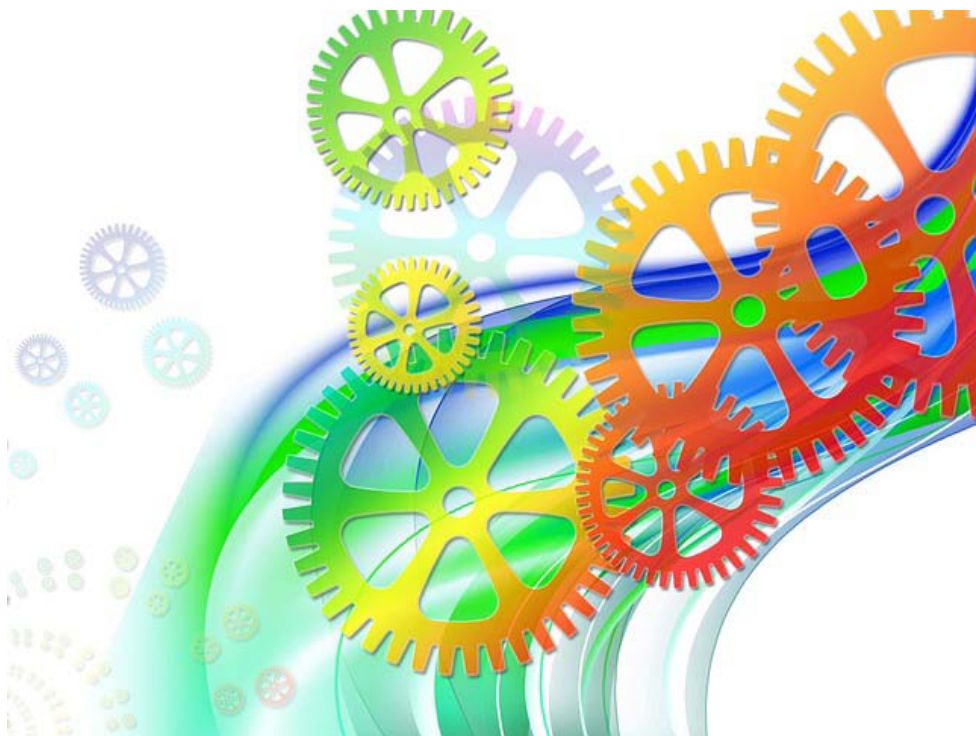
Udvalgenes sammensætning understøtter dermed intentionen i denne MED-aftale om et større fokus på arbejdsmiljøet og det lokale og som en naturlig del af MED-arbejdet, ligesom det understøtter det løbende samarbejde mellem leder, TR og arbejdsmiljørepræsentant.

Antallet af medarbejderrepræsentanter, inkl. arbejdsmiljørepræsentanter kan ikke være lavere end antallet af ledelsesrepræsentanter.



Strukturoversigt

1. Hoved-MED-udvalg (HMU)
2. Fælles-MED-udvalg (FMU)
3. Lokal-MED-udvalg (LMU)
4. Personalemøde med MED-status (PMU)
5. Diverse ad hoc- og midlertidige og særlige udvalg
6. Arbejdsmiljøgrupper.



Udpegning

Der er enighed om, at det optimale er, at der er lokale tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Dog kan TR, der organisatorisk er valgt til at repræsentere flere områder, sidde i et LMU, hvor vedkommende ikke er



ansat.³ Som hovedregel skal de udpegede/valgte derfor arbejde inden for det relevante FMU's/LMU's område. Hvis der ikke er en TR inden for MED-udvalgets ansvarsområde, kan en fællestillidsrepræsentant (FTR) – såfremt medarbejderne ønsker det – sidde i et FMU/LMU i stedet for en lokal medarbejderrepræsentant i en overgangsperiode på op til et år ad gangen. Derefter forpligter FTR og ledelsen sig på i fællesskab at opfordre til et valg af TR på arbejdspladsen. Hvis dette ikke lykkes, kan ordningen med FTR i MED-udvalget fortsætte et år mere.

HMU:

Hovedorganisationerne sørger for udpegning af medarbejderrepræsentanter og suppleanter til HMU efter en nærmere defineret fordelingsnøgle, som modsvarer personalesammensætningen i hele kommunen.

De to arbejdsmiljørepræsentanter i HMU vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne inden for HMU-området.

FMU:

Hovedorganisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter og suppleanter til FMU efter en nærmere bestemt fordelingsnøgle, som modsvarer personalesammensætningen på hovedorganisationsniveau inden for det område, som FMU dækker.

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

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Valgte TR-suppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan i den forbindelse vælges på lige fod med øvrige medarbejdere som medarbejderrepræsentanter.

De to arbejdsmiljørepræsentanter i FMU vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne inden for FMU-området.

Der vælges en arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner inden for FMU-området. Repræsentanten vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de selvejende institutioner med driftsoverenskomst.

³ Fx TR for teknisk servicemedarbejdere på skolerne

LMU:

Medarbejderrepræsentationen i LMU skal afspejle personalesammensætningen på hovedorganisationsniveau, og repræsentanterne skal arbejde inden for området.

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

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Valgte TR-suppleanter og arbejdsmiljørepræsentanter kan i den forbindelse vælges på lige fod med øvrige medarbejdere som medarbejderrepræsentanter.

Der skal altid være mindst to arbejdsmiljørepræsentanter i udvalgene, såfremt der er valgt to inden for LMU-området.

LMU's størrelse

Et LMU har som udgangspunkt 4 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. På større LMU-områder kan HMU godkende op til 8 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

PMU: Personalemøder med MED-status oprettes kun undtagelsesvist for meget små⁴ arbejdssteder med få medarbejdere, men med selvstændigt ledelses- og budgetansvar, og hvor der ikke er et LMU at knytte naturligt an til. Ledere og medarbejdere på små arbejdspladser træffer i enighed beslutning om oprettelse af PMU. Oprettelse af PMU skal godkendes af HMU.

Såfremt samtlige personalegrupper på de relevante arbejdspladser ikke opnår repræsentation i MED-udvalget, opfordres der til at oprette et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Organisationsplan for den samlede MED-organisation samt oversigter over personalesammensætning og deraf aftalte fordelingsnøgler for organisationernes repræsentation i MED-udvalgene er vedlagt som bilag til aftalen.⁵

Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden, herunder hvor hyppigt udvalgene mødes.

Ad hoc-grupper, midlertidige grupper og særlige MED-udvalg

MED-udvalg på alle niveauer kan nedsætte ad hoc-grupper og/eller midlertidige MED-udvalg og/eller særlige MED-udvalg.

⁴ Her tænkes på arbejdspladser med mindre end 10 ansatte.

⁵ Bilag 2.

AD hoc-grupper er grupper, som nedsættes under et MED-udvalg til at arbejde med en særlig opgave for MED-udvalget, og hvor der sker en efterfølgende drøftelse i MED-udvalget, før der træffes beslutning. Det kan fx være et ad hoc-udvalg, der skal udarbejde et oplæg til en stresspolitik på arbejdspladsen. Oplægget skal efterfølgende drøftes i MED udvalget.

Midlertidige MED-udvalg er udvalg, som kan sammensættes på tværs af flere udvalg, og hvor der – efter at udvalgene har afsluttet arbejdet – sker en drøftelse i det overliggende MED-udvalg. Det kan fx dreje sig om rådhusrokaden, hvor der på tværs af FMU-områder nedsættes et midlertidigt udvalg til denne opgave, og hvor den efterfølgende drøftelse sker i HMU. Det kan også være i forbindelse med en fusion mellem to afdelinger, hvor der nedsættes et midlertidigt udvalg til at varetage MED-opgaver i fusionen, og hvor der sker en efterfølgende drøftelse i det/de overliggende FMU.

Særlige MED-udvalg er udvalg, der nedsættes, indtil der har fundet en evaluering sted primo 2015, hvis MED-udvalget ønsker det. Forudsætningen for at disse udvalg nedsættes er, at:

- der i udvalget er enighed om det
- den nu vedtagne MED-struktur viser sig at fungere uhensigtsmæssigt
- det vil være hindrende for MED-samarbejdet, hvis man skal afvente en strukturændring, til strukturen er evalueret i 2015.

De særlige MED-udvalg får MED-status og -kompetence. Når evalueringen har fundet sted i 2015, skal disse særlige udvalg nedlægges, og der skal ske en tilpasning af strukturen efter godkendelse i HMU.⁶

⁶ Fx kan LMU i Plejen - inde, hvis betingelserne er opfyldt, nedsætte et særligt midlertidigt MED-udvalg på distriktsniveau, hvis forudsætningerne er opfyldt.

Hoved-MED-udvalg

Der nedsættes et Hoved-MED-udvalg (HMU) for hele Fredericia Kommune. HMU er det øverste udvalg for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelsen af arbejdsmiljøområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

HMU kan forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle aftaler i henhold til bestemmelser heri.

Hovedudvalget understøtter bl.a. MED aftalen ved at:



1. **sikre at det frugtbare samarbejde fremmes på den enkelte arbejdsplads og i Fredericia Kommune som helhed.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) udarbejde en flerårig strategi i samarbejde med FMU
- b) indgå i visionsarbejde på kommuneniveau.

2. **sikre MED-indflydelse på udformning og implementering af Fredericia Kommunes strategier.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) drøfte rammerne for generelle politikker og strategier og disses betydning for arbejdsmiljøet
- b) have en direkte drøftelse med det politiske niveau i kommunen minimum 1 gang årligt
- c) udarbejde relevante procedurer og retningslinjer.

3. **skabe et arbejdsmiljø, som sikrer, at Fredericia Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) gennemføre og følge op på trivselsmålinger og sikre gennemførelse af og opfølgning på APV
- b) udarbejde et 3-årshjul inden for arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhedsfremme

- c) indarbejde arbejdsmiljøet i alle beslutninger
- d) forholde sig strategisk til personaledata, herunder data om arbejdsmiljø, en gang årligt
- e) forholde sig helhedsorienteret til kommunens samlede økonomi.

4. understøtte et FÆLLES VI, der med afsæt i høj faglighed tager ansvar for kerneopgaven og tænker helhedsorienteret.

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) tage den gensidige informationspligt alvorligt
- b) sikre en løbende information og drøftelse i hele kommunen
- c) tage initiativ til personalepolitiske temaer, der understøtter sammenhængskraften i Fredericia Kommune, med fokus på den gode borgeroplevelse
- d) drøfte hvorledes MUS og kompetenceudvikling overordnet set kan understøttes bedst muligt
- e) drøfte hvorledes de lokale AKUT-midler kan understøtte TR i deres kerneopgave og MED-opgave.

Arbejdsmiljøkoordinatoren varetager kommunikationen mellem HMU og de selvejende institutioner.

Fælles-MED-udvalg

Der nedsættes Fælles-MED-udvalg (FMU) på relevante områder.⁷

Fælles-MED-udvalget understøtter bl.a. MED-aftalen ved at:



1. sikre at det frugtbare samarbejde fremmes på den enkelte arbejdsplads og i Fredericia Kommune som helhed.

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) udarbejde en flerårig strategi i samarbejde med LMU på baggrund af samarbejdet med HMU
- b) at være i dialog med LMU og opsamle behov på tværs af FMU-området.

⁷ Bilag 3.

2. sikre MED-indflydelse på udformning og implementering af Fredericia Kommunes strategier.

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) drøfte rammerne for generelle politikker og strategier og disses betydning for arbejdsmiljøet i FMU-området
- b) udarbejde relevante procedurer og retningslinjer gældende for FMU-området.

3. skabe et arbejdsmiljø, som sikrer, at Fredericia Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads.

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) arbejde med 3-årshjulet inden for arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhedsfremme med henblik på initiativer på tværs af FMU-området
- b) sikre indarbejdelse af arbejdsmiljøet i alle beslutninger
- c) forholde sig strategisk til personaledata på FMU-området en gang årligt
- d) forholde sig helhedsorienteret til FMU-områdets samlede økonomi.

4. At understøtte et FÆLLES VI, der med afsæt i høj faglighed tager ansvar for kerneopgaven og tænker helhedsorienteret.

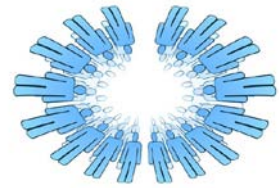
Dette gøres bl.a. ved at:

- a) tage initiativ til personalepolitiske temamøder, der understøtter sammenhængskraften i FMU-området – i samarbejde med LMU
- b) drøfte, hvorledes MUS og kompetenceudvikling kan understøttes bedst muligt i FMU-området, fx med initiativer på tværs af FMU-området.

Den arbejdsmiljørepræsentant, som er medlem af et FMU på vegne af selvejende institutioner, sikrer kommunikationen mellem FMU og de selvejende institutioners arbejdsmiljøorganisation.

Lokale-MED-udvalg/Personalemøder med MED-status

Der nedsættes Lokale MED Udvalg (LMU) eller et personalemøde med MED-status (PMU) på arbejdspladser med selvstændigt ledelses- og budgetansvar.



Lokale - Med-udvalg understøtter bl.a. MED-aftalen ved at:

1. **sikre at det frugtbare samarbejde fremmes på den enkelte arbejdsplads og i Fredericia Kommune som helhed.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) arbejde målrettet for sikring af synlighed omkring MED-arbejdet på arbejdspladsen – på baggrund af samarbejdet med FMU
- b) tydeliggøre MED's rolle for det gode samarbejde på arbejdspladsen og synliggøre medarbejdernes egen indflydelse på baggrund heraf
- c) være i dialog med medarbejderne og opsamle behov i LMU-området og gøre de individuelle/konkrete udfordringer til generelle problemstillinger, som LMU kan forholde sig til
- d) at have en høj grad af gensidig, tillidsbaseret dialog og tidlig inddragelse, hvor især samarbejdet mellem leder, TR og AMiR skal bæres af disse værdier.

2. **sikre MED-indflydelse på udformning og implementering af Fredericia Kommunes strategier.**

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) drøfte, hvorledes politikker og strategier kan udmøntes på arbejdspladsen
- b) udarbejde relevante procedurer og retningslinjer gældende for LMU-området.

3. **skabe et arbejdsmiljø, som sikrer, at Fredericia Kommune opleves som en attraktiv arbejdsplads.**

Dette gøres bl.a. ved, at:

- a) arbejde med 3-årshjulet inden for arbejdsmiljø, forebyggelse og sundhedsfremme – i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne
- b) sikre, at arbejdsmiljøet indarbejdes i alle beslutninger
- c) forholde sig til personaledata på LMU-området en gang årligt
- d) forholde sig helhedsorienteret til LMU-områdets samlede økonomi.

4. At understøtte et FÆLLES VI, der med afsæt i høj faglighed tager ansvar for kerneopgaven og tænker helhedsorienteret.

Dette gøres bl.a. ved at:

- a) tage initiativ til drøftelser i LMU og på arbejdspladsen om, hvad kerneopgaven er, og hvad der kræves af høj faglighed
- b) drøfte rammer og vilkår for at tænke helhedsorienteret og arbejde på tværs af kommunen, med udgangspunkt i borgerens/samarbejdspartnerens behov
- c) drøfte, hvorledes MUS og kompetenceudvikling kan understøttes bedst muligt, således at kerneopgaven løftes.

MED-uddannelse

I forbindelse med indgåelse af OK 13 blev der mellem de centrale parter aftalt en ny MED-uddannelse til ikrafttræden 1.1.2015. I Fredericia Kommune vil vi implementere den nye MED-uddannelse allerede ved ikrafttræden af denne aftale. HMU skal derfor på sit første møde efter aftalens ikrafttræden godkende oplæg til MED-uddannelse efter de nye regler.



Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter (TR og AMiR)

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er sammen med lederne afgørende nøglepersoner i arbejdet for at sikre, at Fredericia Kommune forbliver en attraktiv arbejdsplads. Det er en forudsætning for deres virke, at der etableres et samarbejde mellem TR, AMiR og leder inden for lederens kompetenceområde, således at både TR og AMiR får rollen som samarbejdspartner og kvalificeret medspiller i forhold til ledelsen.

Arbejdsmiljørepræsentanten udgør sammen med lederen en arbejdsmiljøgruppe.

Tillidsrepræsentantens væsentligste opgave er at være talsmand for kollegaer og dermed officielt og arbejdsretligt være kollegaernes repræsentant med anerkendt forhandlingsret efter TR-reglerne. Tillidsrepræsentanten skal tilse, at overenskomster og andet aftalestof overholdes. Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel over for sin organisation som over for arbejdsgiveren, at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde gode arbejdsforhold.

Valg af tillidsrepræsentant

Der kan vælges en tillidsrepræsentant i en overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere. Det er muligt at indgå valgfællesskab og valgforbund (jf. Rammeaftalens § 10.2-3). Hvis arbejdspladsen består af flere matrikler, kan der efter aftale mellem personaleorganisationerne og Fredericia Kommune vælges flere tillidsrepræsentanter, hvis forholdene taler for det.

Tillidsrepræsentanter vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Det bør tilstræbes, at tillidsrepræsentanter vælges for mindst 2 år ad gangen.

De lokale afdelinger af personaleorganisationerne og Fredericia Kommune kan aftale, at der vælges en fællestillidsrepræsentant (FTR) til at varetage og forhandle spørgsmål, som er fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Fællestillidsrepræsentanter kan evt. vælges blandt andre end valgte tillidsrepræsentanter i kommunen. Valget af FTR anmeldes til Fredericia Kommune ved en anmeldelse, som er underskrevet af samtlige berørte tillidsrepræsentanter.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser i afdelingen/området, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Valget gælder for 2 år og foretages i efteråret i ulige år, første gang i efteråret 2015.

Selvstændige arbejdssteder med 10 eller flere ansatte skal vælge egen arbejdsmiljørepræsentant. Afdelinger med 1-9 ansatte kan tilsluttes en eksisterende arbejdsmiljøgruppe. Hvis der er flere end 50 medarbejdere på en arbejdsplads, og forholdene i øvrigt taler for det, kan der vælges flere arbejdsmiljørepræsentanter.

Administrative arbejdspladser kan, uanset antallet af ansatte, tilsluttes en eksisterende arbejdsmiljøgruppe.

Hvor der ikke er sammenhæng mellem matrikel og organisatorisk tilknytning, fastlægger det relevante FMU, hvor der skal vælges arbejdsmiljørepræsentanter.

Til HMU vælges to arbejdsmiljørepræsentanter, idet det dog sikres, at de repræsenterer forskellige hovedorganisationer. Til underliggende MED-udvalg vælges to arbejdsmiljørepræsentanter.

Til MED-organisationen foregår valget af og blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der er på niveauet umiddelbart under. Valget foregår umiddelbart efter valget af arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejds miljøgruppens opgaver

Arbejds miljøgruppen skal påvirke og orientere de ansatte om god arbejds miljømæssig og sundhedsfremmende adfærd på arbejdsstedet.

Arbejds miljøgruppen skal arbejde for at løse arbejdsstedets arbejds miljøproblemer samt løbende forhindre, at problemer opstår. Gruppen skal inddrages i arbejdsstedets planlægning af:

- ændring i arbejdsorganiseringen
- udvidelse eller ombygning allerede i projektfasen
- anskaffelser og ændring af maskiner og tekniske hjælpemidler
- indkøb af stoffer og kemikalier.

Arbejds miljøgruppen skal med udgangspunkt i det 3-årige arbejds miljøhjul arbejde med alle de forhold, der har betydning for det fysiske og psykiske arbejds miljø, herunder:

- det lovpligtige APV-arbejde, inkl. afdækning, opfølgning og handlingsplaner
- sikre at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- det psykiske arbejds miljø er velfungerende og at alle ansatte er bekendt med initiativer, politikker, retningslinjer ol., der medvirker til at understøtte et sundt psykisk arbejds miljø
- arbejdet, arbejdsprocesser og metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt
- der gives effektiv oplæring og instruktion, når nye metoder og arbejdsprocesser implementeres, og når der kommer nyansatte, elever, praktikanter mm.
- stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser, som sikrer de ansatte mod unødigt påvirkning fra støj, støv, stråling og kulde m.v.
- maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en arbejds miljømæssig fuldt forsvarlig måde
- årligt udarbejde en arbejds miljøgennemgang på arbejdspladsen for at sikre, at alle arbejds miljømæssige forhold er i orden
- følge op på og arbejde med at nedbringe arbejdsbetinget sygefravær, arbejdsulykker, erhvervsbetingede lidelser og interne hændelser
- der er fokus på sundhedsfremmende arbejde.

Opstår der et arbejds miljøproblem, som indebærer en betydelig overhængende fare, kan gruppen stoppe arbejdet, og ledelsen på alle niveauer skal straks underrettes herom.

Når arbejdslederen og arbejds miljørepræsentanten ikke er til stede samtidigt, varetager den tilstedeværende gruppens opgaver. Der skal hurtigst muligt gives meddelelse til arbejdslederen eller arbejds miljørepræsentanten, hvis der er foretaget foranstaltninger i den andens fravær.

De tillidsvalgtes vilkår

De tillidsvalgte⁸ følger de rettigheder og krav, der følger af rammeaftalen.

For så vidt angår nødvendig tid til at udføre tillidsarbejdet er der lokalt indgået aftaler herom på de områder, hvor der skønnes behov herfor. Der er indgået aftale om honorering af tillidsrepræsentanthvervet.

For tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter er der indgået særlig aftale om ret til uddannelse efter ophør af hvervet, således at de er faglig kvalificerede til fortsat varetagelse af de faglige opgaver i stillingen. Principperne herfor i den hidtidige MED-aftale bilag 8 stk. 4.c overføres til KOF-aftalen inden udgangen af 2014.

Der kan efter forhandling mellem Fredericia Kommune og forhandlingsberettigede organisationer indgås aftaler i henhold til bestemmelser i rammeaftalens § 17.⁹

Evaluerings og opsigelse af aftalen

Aftalen – med særlig fokus på strukturen og det øgede fokus på arbejdsmiljøet, bl.a. med to arbejdsmiljørepræsentanter i udvalgene – evalueres første gang i HMU et år efter, at den er trådt i kraft. I øvrigt sikrer HMU, at aftalen evalueres.

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse foretages forhandling om indgåelse af en ny aftale.

Aftalen kan forlanges genforhandlet af en af parterne.

Aftalen løber, indtil en ny aftale er underskrevet.

Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. april 2014. Aftalen erstatter Aftale om Medindflydelse og Medbestemmelse i Fredericia Kommune 2010.

⁸ Tillidsvalgte er både tillidsrepræsentanter, suppleanter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

⁹ Jf. bilag 6.

Den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse tiltrædes:

Fredericia, den 3. marts 2014



Hanne Buhl Jacobsen, FOA



Per Breckling, DLF



Morten Hartvig Petersen, DSR



Karen Jepsen, 3F



René Hegaard Jensen, HK



Yvonn Hamann, BUPL



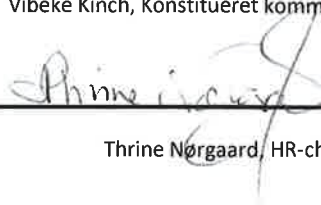
Jens Sørensen, SL



Lasse Nørgaard, AC



Vibeke Kinch, Konstitueret kommunaldirektør



Thrine Nørgaard, HR-chef

Bilag

1. Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Fredericia Kommune
2. Fordelingsnøgle for medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter 2014
3. Oversigt over MED-organisationen inkl. Arbejdsmiljøgrupper (AMG) og selvejende institutioner
4. Rollerne som MED-udvalgsmedlem
5. Forslag til forretningsorden for MED-udvalgene
6. Organisationer, der har indgået aftale med Fredericia Kommune efter Rammeaftalens § 17

Selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Fredericia Kommune

Følgende selvejende institutioner har driftsoverenskomst med Fredericia Kommune:

- Børnehaven 3F
- Børnehaven Klokkefrøen
- Børnehuset Erritsø
- Bøgeskov Børnehave
- Daginstitutionen Pelikanen
- Randalgaard Børnehave

Plejecentret Ulleruphus

Følgende haller har driftsoverenskomst med Fredericia Kommune, men ikke er omfattet af aftalen:

- Bredstrup-Pjedsted
- Bøgeskov
- Elbo-hallen
- Erritsø

Bilag 2

Fordelingsnøgle

HMU

OAØ	4
FTF	3
AC	1
I alt	8
AMiR	3*

* inkl. 1 AMiR som repræsentant for de selvejende institutioner

FMU

	Administration	Pleje & Sundhed	Arbejdsmarkedsa fdelingen	Voksenservice	Teknik & Miljø	Børn & Unge	Familie & Børnesundhed	Kultur, Idræt & Turisme
OAØ	3	6	3	4	3	3	1	2
FTF	0	2	1	1	0	7	3	1
AC	1	0	0	0	1	0	1	1
I alt	4	8	4	5	4	10	5	4
AMiR	2	3*	2	2	2	3**	2	2

*Inkl. 1 AMiR fra den selvejende institution Ulleruphus

** Inkl. 1 AMiR som repræsentant for de selvejende institutioner Børnehaven 3F, Børnehuset Erritsø, Bøgeskov Børnehave, Klokkefrøen, Pelikanen og Randalgård Børnehave

LMU/PMU

Administration

	LMU			
	Økonomi	Borgerservice & Digitalisering	Byråds- & Ledelses- sekretariat	HR Fredericia
OAO	2	3	1	2
FTF	0	0	0	1
AC	1	1	1	1
I alt	3	4	2	4
AMiR	2	2	1	1

Pleje & Sundhed

	LMU				PMU
	Plejecentre & økonomi	Udedistrikter & sygepleje	Visitationen	Rehabiliterings- afdelingen	Stab og Sundhedssekretariat
OAO	7	6	0	1	
FTF	1	2	2	4	
AC	0	0	0	0	
I alt	8	8	2	5	
AMiR	2	2	1	2	

Arbejdsmarkedsafdelingen

	LMU	
	Jobcentret	Kompetencecentret
OAD	3	2
FTF	1	1
AC	0	0
I alt	4	3
AMiR	2	2

Voksenservice

	LMU							PMU
	Voksen- team	Misbrugs- Center	Socialpsykiatrisk Center	Aktivitets- og samværstilbud	Botilbud Handicappede	Støtte- centret	STU	Sekretariat
OAD	0	2	3	3	4	3	1	
FTF	2	1	1	0	1	0	2	
AC	0	1	0	0	0	0	0	
I alt	2	4	4	3	5	3	3	
AMiR	1	2	2	2	2	2	1	

Teknik & Miljø

LMU						PMU
	Natur & Miljø	By & Erhverv	Vej & Park - Drift	Affald & Genbrug	Facility Management (ca. 1. august 2014)	Team Vej & Park
OA	1	1	2	2	5	
FTF	0	0	0	0	1	
AC	3	3	0	0	0	
I alt	4	4	2	2	6	
AMiR	1	1	1	2	2	

Brand & Redning: 1 OA og 3 FTF.

Børn & Unge*

	LMU											PMU	
	Erritsø Fællesskole	Erritsø Institutions- distrikt	Kirstinebjergskole	Kirstinebjerg Institutionsdistrikt	Ullerup Bæk Skole	Ullerup Bæk Institutionsdistrikt	Fjordbakkeskole	Fjordbakke Institutionsdistrikt	Frederikssodde	10'ende	UU-Lillebælt	Sekretariat og PUC	Ungdomsskolen
OA	1	3	1	4	1	3	1	2	1	0	1		
FTF	5	3	7	4	5	3	3	2	5	2	1		
AC	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
I alt	6	6	8	8	6	6	4	4	6	2	2		
AMiR	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1		

*Medarbejdere i klubber kan ikke placeres p.t.

Familie & Børnesundhed

	LMU					PMU		
	Familie- afdelingen	Familie- og Ungdomscenter	PPR	Tandplejen	Sundhedsplejen	Sekretariat	Den matrikelløse klub	Alavu / Fritidspas
OA	0	1	0	1	0			
FTF	2	2	2	1	2			
AC	0	0	1	1	0			
I alt	2	3	3	3	2			
AMiR	2	1	1	2				

Kultur, Idræt & Turisme

	LMU					PMU			
	Fredericia Idræts-center	Bibliotekerne	Arkiv og museums-Væsen	Den kreative skole	Madsby-parken	Kultur, Fritid og Idræt	Det Bruunske Pakhus	Ungdom-mens Hus	Depotgården
OA0	2	2	1	1	3				
FTF	1	0	1	3	0				
AC	0	2	1	0	0				
I alt	3	4	3	4	3				
AMiR	2	1	1	1	1				

Bilag 3

Oversigt over MED-organisationen, inkl. de selvejende institutioners placering

Den 20.02.2014

Administration	
LMU	AMG
Økonomi	1 gruppe
Borgerservice & Digitalisering	1 gruppe
Byråds- & Ledelsessekretariatet	1 gruppe
HR Fredericia	1 gruppe

Pleje & Sundhed	
LMU	AMG
Plejen - Ude	8 grupper: - 911 Vikarkorps Øvrige - Boliger – Ude/Dag - U 63 Erritsø-Taulov Assistent - U 71 Øst - U 75 Aften Sygepleje - UC 13 City Assistenten - UC 31 Randalgruppen - UC 42 Team Vest
Plejen - Inde	11 grupper: - Hybyhus Leve-Bo Dag - Lærkereden Dag - Modtagekøkken Øster Elkjær - Othello 2. sal – Dag - Othello 3. sal – Dag - Othello 5. sal – Dag - Othello Køkken - Pleje og Rehabilitering - Rosenlunden/Madsbyhus - Stævnhøj Dag - Øster Elkjær Dag <i>Ulleruphus Dag (Selvejende)</i>
Visitationen	1 gruppe
Rehabiliteringsafdelingen	2 grupper: - Genoptræningscentret - Hjælpemidler og kommunikation

Arbejdsmarkeds- Afdelingen	
	AMG
Jobcentret	1 gruppe
Kompetencecentret	1 gruppe

Voksenservice	
LMU	AMG
Sekretariat, Voksenteam	1 gruppe
Misbrugscenter	1 gruppe
Socialpsykiatrisk Center	3 grupper: - Bostøtten - Nestlégården - Ny vej
Aktivitets- og samværstilbud	3 grupper: - Aktivitetshuset Jupitervej - Proaktiv Dagcenter - Proaktiv Værksted
Botilbud Handicappede	3 grupper: - Hippocampus - Kobbegaarden - Ullerupdalvej
Støttecentret	3 grupper: - Nærbehandlingen - Støttecenter for Døve - Ungdomskollegiet
STU	1 gruppe

Teknik & Miljø	
LMU	AMG
Team Vej & Park Rådhus Natur & Miljø By & Erhverv	1 gruppe
Vej & Park – Drift	1 gruppe
Affald & Genbrug	4 grupper - Butik

	- Deponi - Genbrugscenter - Genbrugsplads
Facility Management	2 grupper - Ejendomsafdelingen - Serviceafdelingen
Fredericia Brandvæsen	

Børn og Unge	
LMU	AMG
Rådhus	1 gruppe med Kultur, Fritid og Idræt
Erritsø Fælleskole distrikt	6 grupper: - Bygaden - Højmosen - Krogsager - SFO – Højmosevej - SFO – Krogsagervej - Basen
Erritsø Institutionsdistrikt	5 grupper: - Brohaven - Børnehaven Snaremosen - Daginstitutionen Peter Aage Gården - Dagplejen Erritsø/Snoghøj/Vest - Lynghøj <i>Børnehuset Erritsø / Agerkrogen (Selvejende)</i> <i>Børnehuset Erritsø / Bakkeskolen (Selvejende)</i>
Kirstinebjergskole distriktet	9 grupper: - Afd. Havepladsvej - Afd. Høgevej - Afd. Bøgeskovvej - Afd. Indre Ringvej - SFO – Bøgeskovvej - SFO – Høgevej - SFO – Indre Ringvej - Bøgeskov Fritids- og Ungdomsklub - Klubben
Kirstinebjerg institutionsdistriktet	9 grupper: - Børnehaven Bissensvej - Børnehuset Valhalla - Børnehuset Østervold - Dagplejen Midt/Vest - Duponts Gård - Idrætsbørnehaven KastanjeGården - Idrætsbørnehaven Ta'Fat - Kulturbørnehaven Gades Gård - Voldly <i>Børnehuset Bøgeskov (Selvejende)</i> <i>Randalgård Børnehavn (Selvejende)</i>

Ullerup Bæk Skole distriktet	7 grupper: - Afd. Nørre Allé - Afd. Skjoldborgvej - Afd. Skolesvinget - SFO – Nørre Allé - SFO – Skjoldborgvej - SFO – Skolesvinget - Fredericia Fritidscenter
Ullerup Bæk institutionsdistriktet	7 grupper: - Børnehuset Ulleruphave - Daginstitutionen Korskærparken - Dagplejen Nord - Idrætsinstitutionen Æblehaven - Kløverløkken - Labyrinten - Skovloden <i>Børnehaven 3F (Selvejende)</i> <i>Børnehaven Klokkefrøen (Selvejende)</i> <i>Daginstitutionen Pelikanen (Selvejende)</i>
Fjordbakkeskole distriktet	4 grupper: - Skærbæk Afd. - Taulov Afd. - SFO Taulov - Taulov Fritidscenter
Fjordbakke institutionsdistriktet	5 grupper: - Børnehaven Fyrtårnet - Børnehaven Spiren - Dagplejen Taulov/Skærbæk/Herslev - Herslev Børnehave - Lucinahaven
Frederiksodde Skole	2 grupper: - Indre Ringvej - Ullerupdalvej
Frederiksodde institutionsdistrikt	Børnehaven Stendalen
10'ende	1 gruppe
UU-Lillebælt	1 gruppe

Famile- & Børnesundhed	
LMU/PMU	AMG
Familieafdelingen	1 gruppe
Familie- og Ungdomscenter	1 gruppe
PPR	1 gruppe
Tandplejen	1 gruppe
Den matrikelløse klub	1 gruppe

Kultur & fritid	
LMU/PMU	AMG
Kultur, Fritid og Idræt	1 gruppe med B&U Rådhus
Fredericia Idrætscenter	1 gruppe
Bibliotekerne	1 gruppe
Arkiv og museumsvæsen	1 gruppe
Den Kreative Skole	1 gruppe
Minibyen/Madsbyparken	1 gruppe

Bilag 4

Rollerne som MED-udvalgsmedlemmer

Alle medlemmer af MED har ansvar for, at alle opgaver bringes op i MED.

Opgaverne i MED-systemet omfatter bl.a.:

Trivsel og psykisk arbejdsmiljø	Evaluere MUS/GRUS
Arbejds-, personale-, sundheds- og samarbejdsforhold	MED-uddannelse
Personalepolitik	Arbejdsmiljøuge
Økonomi og budgetter	Kompetenceudvikling
Organisationsforandringer	Retningslinjer for procedurer
Årlig arbejdsmiljødrøftelse	Evaluere MUS/GRUS
Sundhedsfremme	Opfølgning på APV-indsatser
Arbejdsbetinget sygefravær	Forebyggende indsatser
Introduktion og instruktion af nyansatte	Opfølgning på arbejdsulykker og interne hændelser
Retningslinjer for procedurer	Beredskabsplaner

Af disse er følgende særlig vigtige for TR og AMiR

TR	AMiR
Retningslinjer for procedurer	Opfølgning på APV-indsatser
Evaluere MUS/GRUS	Forebyggende indsatser
	Opfølgning på arbejdsulykker og interne hændelser
	Beredskabsplaner

Forslag til forretningsorden for MED-udvalgene

Det enkelte MED-udvalg fastlægger selv sin forretningsorden, der dog som minimum skal indeholde nedenstående:

1. Formanden for udvalget er i samarbejde med næstformanden ansvarlig for indkaldelse til og afvikling af udvalgsmøder og er i øvrigt ansvarlig for, at aftalens bestemmelser finder anvendelse i personalegruppen under udvalget.
2. Formanden for udvalget har i samarbejde med næstformanden også ansvaret for:
 - at varetage de praktiske opgaver i forbindelse med møderne
 - at udsende dagsordenerne
 - at skrive referat fra møderne
 - at udvalget suppleres med en sekretær, der ikke deltager i udvalgets drøftelser
 - at opdatere Fælles-MED-udvalgets side på MED-Portalen
 - via MED-Portalen løbende at oplyse Hoved-MED-udvalgets sekretær om sammensætning af og eventuelle ændringer/udskiftninger i MED-udvalget.
3. Der skal under hensyntagen til udvalgets arbejdsopgaver som udgangspunkt afholdes 4 årlige møder. Særligt for de tværgående FMU (Administration og Teknik & Miljø) kan formand og næstformand aftale et mindre antal møder.
4. MED-møder indkaldes med min. 5 hverdages varsel. Orienteringsmøder kan dog indkaldes med kortere varsel, jf. forretningsordenen.
5. Ekstraordinære møder kan afholdes, hvis formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, eller mindst 2 udvalgsmedlemmer fremsætter skriftlig begæring herom.
6. Medarbejderrepræsentanter har mulighed for og opfordres til at afholde formøde forud for møderne. Alle suppleanter kan deltage i formøderne. Til formøderne forud for møder i Hoved-MED-udvalget kan der indkaldes én medarbejderrepræsentant fra de Fælles-MED-udvalg, der eventuelt ikke er repræsenteret i Hoved-MED-udvalget.

Bilag 6

Organisationer, der har indgået aftale med Fredericia Kommune efter Rammeaftalens § 17

Følgende organisationer har indgået aftale med Fredericia Kommune efter Rammeaftalens § 17: