



**Aftale om
medindflydelse og
medbestemmelse**

Indholdsfortegnelse

Kapitel 1. Aftalens område, formål m.v.	3
§ 1. Område	3
§ 2. Formål.....	3
§ 3. Form og struktur.....	4
§ 4. Kompetence og ansvar	8
§ 5. Arbejds miljø	8
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	9
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	9
§ 7. Information og drøftelse	9
§ 8. Retningslinier	10
§ 9. Hovedudvalget	11
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	12
Kapitel 4. De centrale parter	12
Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse	12
BILAG	14
BILAG 1 Med-struktur	14
BILAG 2: Vejledende forretningsorden for Hovedudvalget:.....	15
BILAG 3: Arbejds miljø.....	16
BILAG 4: Forslag til uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED- strukturen i Ærø Kommune.....	20
BILAG 5: Lokal aftale vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser	21

Kapitel 1. Aftalens område, formål m.v.

§ 1. Område

Aftalen gælder for ansatte i Ærø Kommune, samt alle selvejende institutioner m.v., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Aftalen er udarbejdet ud fra rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for, at alle ansatte i Ærø Kommune sikres reel medindflydelse og medbestemmelse på kommunens arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Ærø Kommune ønsker at være en dynamisk, udviklingsorienteret servicevirksomhed, der sætter borgeren i centrum, og lægger vægt på decentralisering, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.

Kommunen betragter medarbejderne som den vigtigste ressource i bestræbelserne på at opfylde denne målsætning.

Det skal være attraktivt at være ansat i Ærø Kommune. Kommunen ønsker, at der på alle arbejdssteder arbejdes med at skabe et åbent og udviklende arbejdsmiljø, som kan inspirere til den trivsel og det engagement, der er brug for, for at sikre en optimal opgaveløsning.

Som led heri skal der på alle arbejdssteder være et tæt løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, baseret på dialog og tillid. Samarbejdet, der skal sikre medarbejderne reel medindflydelse og medbestemmelse, skal dels foregå uformelt i det daglige arbejde, dels organiseres i en formel MED-struktur, der er afstemt efter kommunens administrative struktur og afpasset efter kulturen og antallet af medarbejdere på det enkelte arbejdssted.

I den formelle MED-struktur skal medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinier for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, samt ved indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i det omfang, der er mulighed herfor.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal medvirke til:

- At der skabes sammenhæng mellem borgernes forventninger og kommunens opgaveløsning.
- At der skabes sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsopgaver.
- At der i videst muligt omfang delegeres ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder
- At der opmuntres til engagement og medansvar for effektiviteten og kvaliteten i kommunens opgaveløsning.

- At der skabes udviklingsparathed samtidig med, at den enkelte medarbejders arbejds-glæde og behov for tryghed og anerkendelse tilgodeses.
- At medarbejdernes behov for personlig og faglig udvikling og uddannelse tilgodeses.
- At sikkerheds- og sundhedsarbejdet integreres i samarbejdet om arbejds- og personale-forhold.
- At tillidsrepræsentant- og sikkerhedsrepræsentantarbejdet styrkes og synliggøres. De til-lidsvalgte skal sikres ordentlige vilkår for varetagelsen af deres hverv.
- At den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet styrkes.

§ 3. Form og struktur

Stk. 1.

MED-strukturen har til formål at tilgodese kommunens behov og at styrke medarbejdernes mu-ligheder for indflydelse og medbestemmelse. Strukturen er enstrengt og omfatter også sikker-hedsarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2.

Det aftalte sammenhængende system for medarbejdernes udøvelse af medindflydelse og med-bestemmelse består af et sammenhængende MED-system som matcher ledelsesstrukturen.

Stk. 3.

Strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens og den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedor-ganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillids-repræsentanter/sikkerhedsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 5.

I Ærø Kommune etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsen-tanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommu-nen.

Stk. 6.

MED-strukturens opbygning: (Organisationsdiagram se **BILAG 1**)

- a. Hovedudvalget
- b. Fælles MED-udvalg
- c. MED-udvalg
- d. Personalemøder med MED-status
- e. Sikkerhedsgrupper

Stk. 7.

Hovedudvalget:

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter til Hovedudvalget.

Ved aftalens ikrafttræden sker udpegningen snarest muligt og varer frem til 31. december 2008. Herefter sker udpegningen til 31. december i lige år.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget.

Hovedudvalget sammensættes således: Kommunens ledelse udpeger 6 ledelsesrepræsentanter, herunder den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i kommunen. Ledelsen kan udpege indtil 6 suppleanter for ledelsesrepræsentanterne.

- DKK udpeger 3 medarbejderrepræsentanter, samt udpeger 3 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- FTF udpeger 3 medarbejderrepræsentanter, samt udpeger 3 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- AC udpeger 1 medarbejderrepræsentant, samt udpeger 1 suppleant for medarbejderrepræsentanten.
- Endelig vælges 2 medarbejderrepræsentanter af og blandt kommunens sikkerhedsrepræsentanter. Der vælges suppleanter for de valgte sikkerhedsrepræsentanter.

Formanden for Hovedudvalget er kommunaldirektøren.

Næstformanden for Hovedudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

De respektive parter afgør, om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Hovedudvalget afholder minimum 4 møder årligt. Hovedudvalget afholder et årligt møde med Økonomiudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde formøder inden Hovedudvalgets møder. Medarbejderrepræsentanterne kan indkalde suppleanterne og/eller en tillidsrepræsentant for hver af de organisationer som ikke er repræsenteret i Hovedudvalget til at deltage i formødet.

Udvalget kan, hvis der er enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af Hovedudvalget, men kan suppleres med andre medarbejdere. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel Hovedudvalget som eventuelle underudvalg tilkalde særligt sagkyndige.

Hovedudvalget opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hovedudvalget. (Se **BILAG 2**)

Stk. 8.

Fælles MED-udvalg

Der nedsættes 5 Fælles MED-udvalg for hvert af følgende fem områder:

- Det Tekniske område
- Skole- og kulturområdet
- Daginstitutionsområdet/dagplejen
- Ældre/sundhedsområdet
- Det administrative område

Fælles MED-udvalgenes sammensættes således:

- Det tekniske område: 6 medlemmer, 2 fra ledelsen og 4 medarbejderrepræsentanter, herunder mindst 1 sikkerhedsrepræsentant
- Skole- og kulturområdet: 11 medlemmer, 4 fra ledelsen og 7 medarbejderrepræsentanter, herunder mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter
- Daginstitutionsområdet/dagplejen: 11 medlemmer, 4 fra ledelsen og 7 medarbejderrepræsentanter, herunder mindst 2 sikkerhedsrepræsentanter
- Ældre/sundhedsområdet: 15 medlemmer, 6 fra ledelsen og 9 medarbejderrepræsentanter, herunder mindst 3 sikkerhedsrepræsentanter
- Det administrative område: 6 medlemmer, 2 fra ledelsen og 4 medarbejderrepræsentanter, herunder mindst 1 sikkerhedsrepræsentant

Lederen af Fælles MED-udvalget er "født" medlem og formand for udvalget. Lederen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter.

Valg af medarbejderrepræsentanter til Fælles MED-udvalg foretages samtidig i hele kommunen. Valgperioden er 2 år. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne, dvs. DKK, FTF og AC, og afspejle personalesammensætningen. Valgene foregår i øvrigt efter følgende retningslinier:

Valg af sikkerhedsrepræsentanter:

Sikkerhedsrepræsentanterne vælges af og blandt valgte sikkerhedsrepræsentanter på det pågældende område.

Valg af øvrige medarbejderrepræsentanter:

De øvrige medarbejderrepræsentanter vælges på fælles tillidsrepræsentantmøder for tillidsrepræsentanterne på det pågældende område.

- **Fælles MED-udvalg på det tekniske område:**
Organisationerne i KTO samarbejdet har ansvaret for indkaldelse til det Fælles tillidsrepræsentantmøde.
- **Fælles MED-udvalg på skole- og kulturområdet:**
Organisationer i KTO samarbejdet har ansvaret for indkaldelse til det Fælles tillidsrepræsentantmøde.
- **Fælles MED-udvalg på daginstitutionsområdet:**
Organisationer i KTO samarbejdet har ansvaret for indkaldelse til det Fælles tillidsrepræsentantmøde.
- **Fælles MED-udvalg på ældre- og sundhedsområdet:**
Organisationer i KTO samarbejdet har ansvaret for indkaldelse til det Fælles tillidsrepræsentantmøde.
- **Fælles MED-udvalg på det administrative område:**
Organisationer i KTO samarbejdet har ansvaret for indkaldelse til det Fælles tillidsrepræsentantmøde.

Der foretages valg snarest muligt efter aftalens ikrafttræden. Disse valg gælder frem til 31. december 2008. Herefter sker valg til 31. december i lige år.

Næstformanden for Fælles MED-udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Fælles MED-udvalget.

Hver side i Fælles MED-udvalget kan udpege suppleanter i et antal, der højst kan være lig antallet af medlemmer på den pågældende side.

Fælles MED-udvalget afholder minimum 4 møder årligt.

Medarbejderne kan afholde forberedelsesmøder til Fælles MED-udvalgsmøder.

Udvalget kan hvis der enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af Fælles MED-udvalget, men kan suppleres med andre medarbejdere. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel Fælles MED-udvalget samt eventuelle underudvalg tilkalde særligt sagkyndige.

Fælles MED-udvalget afholder 2 årlige møder med sikkerhedsgrupperne, der hører til under udvalget.

Hvert Fælles MED-udvalg opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hovedudvalget. (Se **BILAG 2**)

Stk. 9.

MED-udvalg / personalemøder med MED- status:

På institutionsniveau oprettes MED-udvalg, eller der afholdes personalemøder med MED-status for alle institutionens medarbejdere og ledere.

På Marstal Skole skal der oprettes MED-udvalg.

I øvrigt aftales den konkrete organisationsform mellem institutionens ledelse og tillidsvalgte. Ved uenighed oprettes MED-udvalg.

MED-udvalget / personalemødet med MED-status for henholdsvis folkebiblioteket, redningsberedskabet og Trekløveren refererer direkte til Hovedudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene vælges af og blandt medarbejderne på det berørte område.

Der afholdes minimum 4 MED-udvalgsmøder / personalemøder med MED-status årligt

Medarbejderne kan afholde forberedelsesmøder til MED-udvalgsmøder / personalemøder med MED-status.

MED-udvalgsmøder / Personalemøder med MED-status kan hvis der er enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer fra MED-udvalget / personalemødet. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel MED-udvalg / personalemøder med MED-status samt eventuelle underudvalg tilkalde særligt sagkyndige.

Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem lederen og medarbejderrepræsentanterne.

Hvert MED-udvalg / personalemøde med MED-status opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hovedudvalget. (Se **BILAG 2**.)

Stk. 10.

Sikkerhedsgrupper:

På den enkelte arbejdsplads varetages sikkerheds- og sundhedsarbejdet af en sikkerhedsgruppe, bestående af arbejdslederen og en sikkerhedsrepræsentant.

Sikkerhedsrepræsentanten vælges efter bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen.

§ 4. Kompetence og ansvar

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for den kompetence og det ansvar, som ledelsen på det pågældende område har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

I det enkelte MED-organ (Hovedudvalget, Fælles MED-udvalg, MED-udvalg, personalemøder med MED-status) udøves medindflydelsen og medbestemmelsen inden for formandens kompetence og ansvar.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen og -ansvaret, skal ledelsen/formanden klargøre grænserne herfor.

§ 5. Arbejdsmiljø

Stk. 1

Med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Ærø Kommune integreres sikkerheds- og sundhedsarbejdet i samarbejdsorganisationens arbejde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være offensivt - modsat hændelsesorienteret - således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Ærø kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne institutioner som Arbejdstilsynet og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

Sikkerhedsgrupperne er kernepunktet i sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed eller del af virksomhed bør udgå.

Stk.2.

Ærø Kommune ønsker gennem et systematisk, forebyggende arbejdsmiljøarbejde at sikre, at ingen ansatte i kommunen udsættes for større risici for arbejdsbetingede skader og nedslidning, end den bedste indsigt, viden og indsats berettiger til.

Ærø Kommune ønsker så gode arbejdsmiljøforhold, at der skabes attraktive og udviklende arbejdspladser, som kan fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

Der skal ydes en proaktiv arbejdsmiljøindsats på samtlige arbejdspladser i kommunen og i forhold til alle aktiviteter, der udføres af kommunen. Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde skal indgå som en integreret del af alle aktiviteter og på alle niveauer i kommunen.

Stk. 3

Hovedudvalget udvælger hvert år, efter indstilling fra øvrige MED-organer, et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger udover det almindelige arbejde med APV og tilsvarende indsatser. Det angives, hvem der er personlig ansvarlig for indsatsen. Der aftales konkret mål for indsatsen. Rapport over målopfølgningen diskuteres i Hovedudvalget, direktionen og Byråd.

Hovedudvalget aftaler hvor vidt indsatsen har været tilfredsstillende, eller om indsatsen skal fastholdes i et yderligere tidsrum.

Der henvises til **BILAG 3** for en nærmere beskrivelse af organiseringen og indholdet af arbejdsmiljøarbejdet.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejdere. Medarbejderne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget, og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der træffes en fælles beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her træffer ledelsen altså indenfor sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om spilleregler, der skal være gældende indenfor tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Indgår medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens/eller kommunalbestyrelsens endelige beslutning, begrundes dette overfor Hovedudvalget eller det kompetente MED-udvalg/personalemøde med MED-status senest 3 uger efter beslutning. I relation til budgetbeslutninger sker dette i et møde i Hovedudvalget, mens det i de øvrige MED-udvalg/personalemøder med MED-status som hovedregel sker skriftligt.

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

1. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens eller institutionens aktiviteter og økonomiske situation
2. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen eller institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.
3. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, nr. 3, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i det berørte MED-organ.

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 det berørte MED-organ, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7.

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

Det påhviler MED-udvalgene at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtlig – løbende orienteres om udvalgenes arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Disse procedurer skal aftales senest 1 år efter indgåelsen af denne aftale og derefter løbende justeres.

Stk. 8.

For så vidt angår håndhævelsen af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6, henvises til § 21 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 8. Retningslinier

Stk. 1.

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

Senest 1 år efter denne aftales ikrafttræden skal Hovedudvalget have indgået aftaler om retningslinier for proceduren for drøftelse af, jf. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 3 (skal-retningslinier):

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

samt aftale om, jf. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8, stk. 4 (skal-retningslinier):

- Indsats mod stress

Hovedudvalget kan vælge at aftale retningslinier på øvrige områder (kan-retningslinier).

Det enkelte MED-organ i Ærø kommune kan aftale retningslinier på eget område under forudsætning af, at disse ikke er i uoverensstemmelse med retningslinier indgået på et højere niveau i MED-strukturen.

Alle retningslinier, uanset om der er tale om 'skal'- eller 'kan'-retningslinier, anbefales udarbejdet med udgangspunkt i følgende generelle skabelon:

Generel skabelon for retningslinier, der udarbejdes i MED- udvalg i Ærø Kommune:

- Formål med retningslinierne. Definer emnet så det står klart, hvad det handler om. Hvad vil I opnå med denne retningslinje?
- Retningsliniernes dækningsområde (kommune, fagområde, institution, afd.)
- Sammenhæng med andre retningslinier og/eller politikområder
- Tidsplan, frister, evt. høring
- Aktiviteter
- Information, formidling, publicering
- Beskrivelse af retningsliniernes personalemæssige konsekvenser
- Ansvar for implementering
- Opfølgning, evaluering og revision

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

Alle retningslinier skal udformes skriftligt.

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

Aftalte "Skal" retningslinier gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. Hovedudvalget

Stk. 1.

Hovedudvalget er ansvarlig for, at aftalens formål efterleves, og repræsenterer det dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Med fokus på kultur og muligheder er dialogen en forudsætning for bedre ressourceudnyttelse og skabelsen af gode arbejdspladser. Hovedudvalget skal derfor:

- sikre sammenhæng for hele organisationen på det personalepolitiske område
- igangsætte og understøtte idé-udvikling
- stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet
- fungere som sparringspartner for øvrige MED-udvalg.
- optimere arbejdsmiljøarbejdet
- sikre udmøntning af rammeaftaler

Hovedudvalget tilser at strukturen for medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljøarbejdet er i overensstemmelse med formål og indhold i aftalen.

Hovedudvalget sikrer mulighed for uddannelse inden for medindflydelse og medbestemmelse samt inden for arbejdsmiljø. Hovedudvalget udarbejder uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet i overensstemmelse med centrale aftaler herom og drager omsorg for at nyvalgte repræsentanter senest 8 måneder efter valg har påbegyndt uddannelse. Uddannelsesplanen udarbejdes med udgangspunkt i **BILAG 4**.

Hovedudvalget mødes en gang årligt med økonomiudvalget. Det sker efter udmeldingen af det kommende års budget med henblik på drøftelse af den del af budgetoplægget, der har konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Hovedudvalget skal planlægge og koordinere arbejdet vedr. arbejdsmiljøet på alle arbejdspladser inden for kommunens forvaltninger.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

Der henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse §§ 10 - 15 og §§ 17 - 20. Der er indgået lokal aftale vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser (se BILAG 5).

Kapitel 4. De centrale parter

Der henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse §§ 22 - 23.

Kapitel 5. Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende aftale træder i kraft den 1. august 2007 og evalueres af Forhandlingsorganet primo maj 2008.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale med de parter, som har indgået aftalen.

Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.


Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af 9 månedersfristen kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist, eller så længe forhandlinger om en ny aftale pågår.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende aftale inden en aftalt frist, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.


Såfremt der opstår væsentlige problemer i evalueringsperioden, som kræver det samlede forhandlingsorgans involvering, kan hver af forhandlingsorganets sider sammenkalde forhandlingsorganet.

Ærø, den 5. september 2007

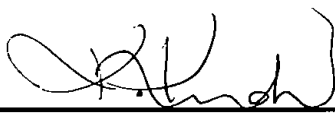

3F, Grethe Skov


BUPL, Una Storgaard

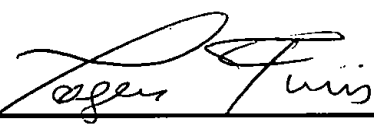

DLF, Lars Krogh


FOA, Edel Andersen



DLF, Lone Clemmensen


SL, Kaja Knudsen


Kultur og socialdirektør Henrik Leth

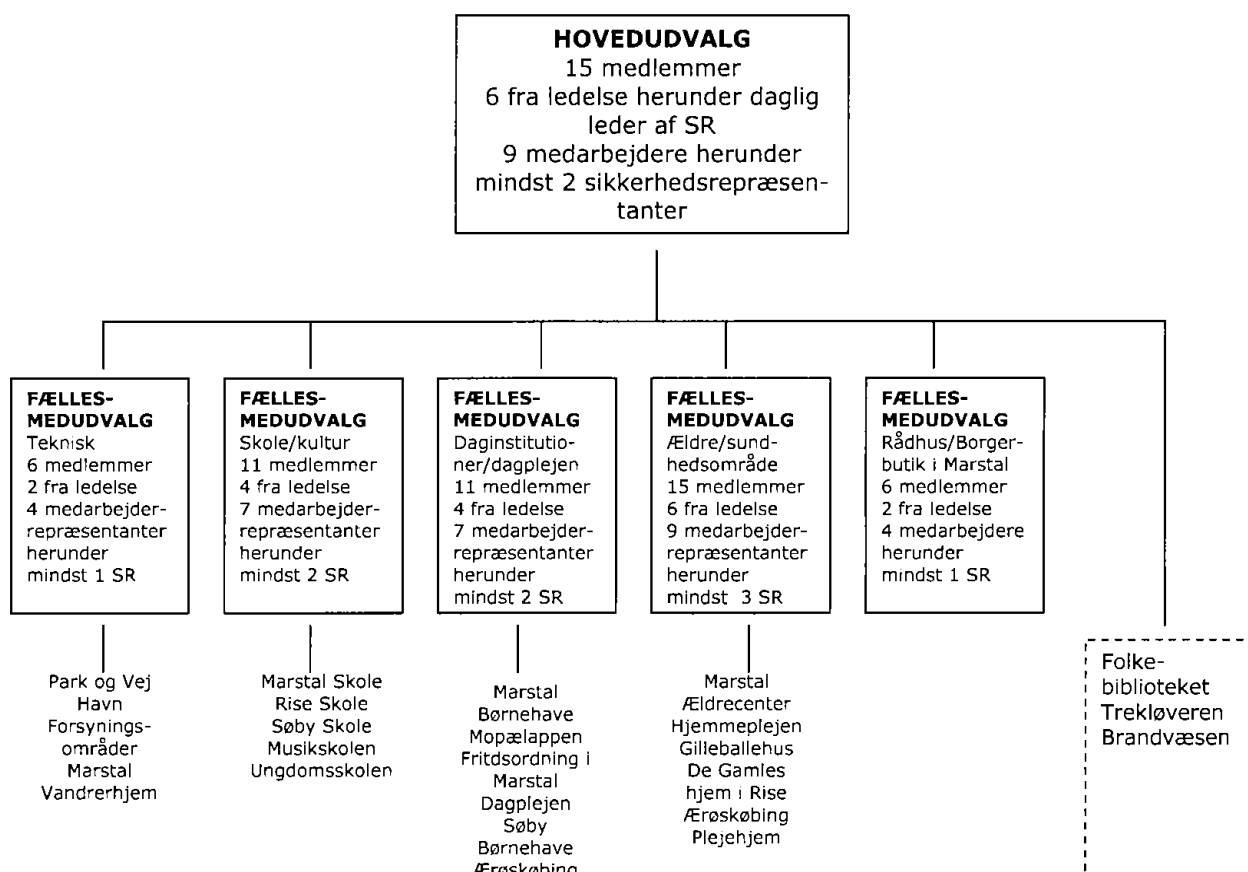

Teknik- og økonomidirektør Jørgen Friis


Kommunaldirektør Lars Rud


Løn- og personaleleder Poul Werge

BILAG

BILAG 1 Med-struktur



BILAG 2: Vejledende forretningsorden for Hovedudvalget:

1. Der afholdes møde i Hovedudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange årligt.
2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af Hovedudvalgets medlemmer over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel.
4. Forslag til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødets afholdelse.
5. Dagsordenen uarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 1 uge før mødets afholdelse.
6. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de fraviges, hvis der er enighed herom.
7. Hovedudvalget fastsætter selv faste dagsordenspunkter på ordinære møder.
8. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der så vidt muligt ikke selv er medlem af Hovedudvalget.
9. Sekretæren tager referat på møderne. Referatet færdiggøres efter møderne, underskrives af formand og næstformand og udsendes senest en uge efter mødets afholdelse til mødets deltagere, og offentliggøres for øvrige medarbejdere og ledere.
10. Møderne afholdes i arbejdstiden.
11. En gang årligt evalueres/vurderes Hovedudvalgets arbejde, aftalte retningslinjer, procedurer og forretningsordenen. Medlemmernes uddannelsesbehov i forbindelse med varetagelse af jobbet vurderes.

BILAG 3: Arbejdsmiljø

Med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Ærø kommune, jævnfør Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 indgår nedennævnte organisationer og Ærø kommune aftale om, at sikkerhedsarbejdet integreres i samarbejdsorganisationens arbejde.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være offensivt - modsat hændelsesorienteret - således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Ærø kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne institutioner som Arbejdstilsynet og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

Sikkerhedsgrupperne er kernepunktet i sikkerheds- og sundhedsarbejdet. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet i den enkelte virksomhed eller del af virksomhed bør udgå.

Følgende aktiviteter/metoder anvendes for at sikre, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen:

Beskrivelse af aktiviteter:

- Der skal udarbejdes en arbejdsmiljøpolitik for kommunen.
- Med udgangspunkt i protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress udarbejdes en stress- og trivselspolitik som en del af arbejdsmiljøpolitikken.
- Kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages af følgende formelle aktører:
 - Hovedudvalget
 - Fælles MED-udvalg
 - Medudvalg/personalemøder med MED-status
 - Sikkerhedsgrupper
 - Daglig sikkerhedsleder
- Udpegning af en sikkerhedsleder, der som en af sine funktioner varetager kommunens arbejdsmiljøarbejde i samarbejde med sikkerhedsorganisationen.
- Der udarbejdes løbende statistik over arbejdsulykker og fraværstatistik.
- Sikkerhedslederen skal distribuere relevant materiale til de øvrige formelle aktører i sikkerhedsorganisationen.
- Fælles MED-udvalg, medudvalg/personalemøder med MED-status orienterer løbende Hovedudvalget om sikkerhedsarbejdet.
- Der afholdes 2 årlige møder i Fælles MED-udvalg med samtlige sikkerhedsgrupper, der hører under udvalget.

Systematik:

For at sikre at arbejdet med arbejdspladsvurderinger (APV jævnfør Bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering) på de enkelte institutioner følges op, aftaler Hovedudvalget handleplaner og ansvarsfordeling. Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte institutioner inddrages sikkerhedsgruppen allerede fra projektfasen bl.a. ved deltagelse i byggemøder. Hovedudvalget planlægger og beskriver, hvordan øvrige arbejdsmiljørådgivere kan/skal anvendes.

Ressourcer:

Alle medlemmer af sikkerhedsgrupper skal tilbydes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 4 uger efter nyvalg, og uddannelsen skal være gennemført efter senest 8 måneder.

Alle ledelses- og medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalg tilbydes arbejdsmiljøuddannelsen snarest muligt efter nyvalg.

Arbejdsgiver skal stille nødvendig og tilstrækkelig tid til rådighed til, at der er reel mulighed for, at sikkerhedsorganisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres pligter, således at sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan blive effektivt og bringes til at fungere.

Kommunen anvender, hvor det er hensigtsmæssigt, ekstern arbejdsmiljørådgiver.

For at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed drøfter kommunen med inddragelse af sikkerhedsorganisationen, hvert år i forbindelse med kommunens budgetlægning, behov for vedligeholdelse af og nyinvesteringer i arbejdsmiljøet.

Opgaver der varetages af sikkerhedsgruppen, leder og den valgte sikkerhedsrepræsentant, er bl.a.:

- Kontrollere at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.
- Kontrollere at arbejdet, arbejdsprocesser og metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt.
- Kontrollere at stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger fra stoffer, støj, stråling og kulde m.v.
- Kontrollere at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.
- Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion.
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmeldelse af sådanne hændelser til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
- Søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige spørgsmål og i de tilfælde, hvor disse ikke kan imødegås på stedet, indberette forholdet til den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Udføre arbejdspladsvurderinger (APV) under lederens ansvar.

Opgaver der varetages af MED-udvalg/personalemøder med MED-status, er bl.a.:

- Koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte institution.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed.
- Orienterer de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til fremme af sikkerhed og sundhed.
- Inddrage ekstern arbejdsmiljørådgiver efter behov.
- Fremsætte forslag til Hovedudvalget om nye arbejdsmiljøtiltag.

Opgaver, der varetages af Fælles MED-udvalg, er bl.a.:

- Koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet for de institutioner, der er omfattet af udvalgets arbejde.
- Afholde 2 årlige møder med områdets sikkerhedsgrupper med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.

Opgaver, der varetages af Hovedudvalget, er bl.a. at:

- Varetage den overordnede planlægning, koordinering og overvågning af kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Rådgive kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltage i kommunens planlægning.

- Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Komme med forslag, herunder prioritering og tidsplan til løsning af eventuelle problemer.
- Løbende kontrollere Ærø kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion af medarbejderne.
- Inddrage ekstern arbejdsmiljørådgiver efter behov.
- Sørge for, at der udarbejdes en plan over sikkerhedsorganisationens opbygning om, hvem der er medlemmer af Hovedudvalget samt daglig leder af sikkerhedsarbejdet og tilsende Arbejdstilsynet planen.
- Sørge for, at medarbejderne bekendtgøres med sikkerhedsorganisationens opbygning.
- Udtale sig om udpegning af daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Opgaver, der varetages af den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er bl.a. at:

- Bistå Hovedudvalget og de øvrige aktører i kommunens sikkerhedsorganisation.
- Registrere kommunens arbejdsmiljøproblemer.
- Komme med forslag, herunder prioritering og tidsplan til løsning af eventuelle problemer.
- Sørge for, at ledere og sikkerhedsrepræsentanter orienteres og vejledes om regler inden for gruppens område.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, sundhedsskader og tilløb hertil undersøges og søge at gennemføre foranstaltninger, der kan hindre gentagelse.
- Løbende udarbejde statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Sørge for, at der føres en stadig kontrol med overholdelse af sikkerhedsforskrifterne.
- Aflægge beretning omhandlende bl.a. løbende statistikker, forgiftninger og sundhedsskader for sikkerheds- og sundhedsarbejdet på et årligt møde i Hovedudvalget.
- Afholdelse af 2 årlige møder med de sikkerhedsrepræsentanter, der ikke er omfattet af fælles MED-udvalg med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.

Planlægning:

Leder og sikkerhedsrepræsentant skal deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen, inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer.

MED-udvalg/personalemøder med MED-status skal inddrages i planlægning af nedenstående områder:

- Arbejdsgange.
- Arbejdsprocesser.
- Arbejdsmetoder.
- Udvidelse/ændringer på arbejdspladsen.
- Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler.
- Indkøb og brug af stoffer og materialer.
- Behandling af tilsynsrapporter fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdspladsen.

Hovedudvalget skal deltage i den overordnede planlægning af Ærø kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Det er en forudsætning, at udvalget inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at udvalget får lejlighed til at udtale sig før ledelsen træffer beslutning.

Hovedudvalget skal i samarbejde med ledere/sikkerhedsrepræsentanter inddrages i planlægningen af:

- Arbejdsgange.
- Arbejdsprocesser.

- Arbejdsmetoder.
- Udvidelse eller ombygning.
- Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler.
- Indkøb af stoffer og materialer.

Hovedudvalget skal gennem planlægning søge at sikre den enkelte ansatte ved arbejdet, d.v.s. at arbejdsprocesser, arbejdet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer tilpasses den enkelte ansatte. Der må herunder tages særligt hensyn til eksempelvis unge, ældre og handicappede.

BILAG 4: Forslag til uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-strukturen i Ærø Kommune

Hovedudvalget udarbejder uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i i MED-strukturen i Ærø Kommune i overensstemmelse med centrale aftaler herom.

Følgende forslag til en uddannelsesplan stilles til rådighed for Hovedudvalgets arbejde:

MED- uddannelsen:

Der benyttes den af de centrale parter udviklede uddannelse.

Alle nyvalgte medlemmer af Hovedudvalget, Fælles MED-udvalg og MED-udvalg samt 1 repræsentant for ledelsen og 1 repræsentant for medarbejderne på hver institution med personale-møder med MED-status tilbydes MED-uddannelsen snarest muligt efter nyvalg.

Udannelsen består af: : 1 dags grundmodul
 2 dages Samarbejdsmodul.
 2 dages MIB-modul.

Arbejds miljøuddannelsen:

Alle medlemmer af sikkerhedsgrupper skal gennemgå den lovpligtige arbejds miljøuddannelse snarest muligt og senest 8 måneder efter tiltræden.

Tilmelding til uddannelse skal ske senest 4 uger efter valg.

Alle ledelses- og medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalg tilbydes arbejds miljøuddannelsen snarest muligt efter nyvalg.

Såfremt kommunen ønsker at bruge egne undervisere, skal disse udpeges af Hovedudvalget og gennemgå PUF's underviseruddannelse, jf. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 15, afsnit D.

Opfølgingskurser:

Alle personer, der har gennemgået MED-uddannelsen, tilbydes supplerende uddannelse i et omfang på 2 dage pr. år, dog 1 dag pr. år fra det 5. år.

Den supplerende uddannelse tilbydes i en klippekortsordning, således at uforbrugte dage kan opspares i funktionstiden.

Hovedudvalget fastsætter nærmere principper for anvendelsen af opfølgingskurserne.

Der henvises til Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse, bilag 15: Protokolat om fremtidig uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområde, og bilag16: Indholdet i MED – uddannelsen.

BILAG 5: Lokal aftale vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Ærø Kommunes beslutning om, at decentralisering skal være det overordnede styringsprincip i kommunen, stiller sammen med den generelt øgede decentralisering af løndannelsen og personalepolitiske beslutninger forventninger om, at kommunens medarbejderrepræsentanter, herunder særligt tillidsrepræsentanterne, bliver nøglefigurer i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Skal disse forventninger indfries, må medarbejderrepræsentanterne sikres ordentlige vilkår, herunder den nødvendige og tilstrækkelige tid, til udførelsen af tillidshvervet.

Som en naturlig del af overvejelserne må hensynet til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads inddrages, herunder også medarbejderrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udføre sit hverv.

Ved medarbejderrepræsentanter forstås i denne sammenhæng fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, sikkerhedsrepræsentanter samt medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget, fælles MED-udvalg, MED-udvalg og Personalemøder med MED-status.

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Ved vurderingen af medarbejderrepræsentanternes vilkår skal der bl.a. tages hensyn til:

- Funktionerne, der skal varetages, herunder fx om en tillidsrepræsentant også varetager funktionen som sikkerhedsrepræsentant, eller i hvilket omfang en personaleorganisation har delegeret forhandlingskompetence til en tillidsrepræsentant.
- Antallet af personer, den pågældende repræsenterer, og mulighederne for at komme i kontakt med disse, fx i tilfælde af stor geografisk spredning eller skiftende arbejdstider.
- Mulighederne for, at medarbejderrepræsentanten kan udføre såvel sit tillidshverv som sit normale arbejde på en hensigtsmæssig måde.

De konkrete vilkår for den enkelte medarbejderrepræsentant er et decentralt anliggende, der aftales mellem den berørte leder, den pågældende og den pågældendes personaleorganisation. I overvejelserne, der leder frem til den konkrete aftale, indgår bl.a. følgende forhold:

- Tid til tillidsopgaverne.
- Arbejdstilrettelæggelse, så såvel tillidshvervet som det normale arbejde kan udføres tilfredsstillende.
- Adgang til PC og evt. andre tekniske faciliteter.
- Sikring mod løntab som følge af udførelsen af hvervet. I den forbindelse kan det bl.a. overvejes at yde funktionstillæg for varetagelsen af hvervet, og/eller kvalifikationstillæg for kvalifikationer, der erhverves under udførelsen af hvervet.
- Godtgørelser i forbindelse med udførelsen af hvervet, herunder for transport og arbejde uden for normal arbejdstid.
- Særlige spilleregler for samarbejdet mellem lederen og medarbejderrepræsentanten.

- Information til medarbejderrepræsentantens kolleger om medarbejderrepræsentantens vilkår, medarbejderrepræsentantens deltagelse i opgavevaretagelsen på arbejdspladsen og tillidshvervets indvirkning i øvrigt på opgavevaretagelsen på arbejdspladsen.
- Uddannelsestiltag under udførelsen af hvervet og efter hvervets ophør.
- Samtale med lederen ved fratrædelsen fra hvervet.

Den konkrete aftale finansieres inden for den berørte leders rammebevillingsaftale.

Såfremt tillidshvervet varetages for medarbejdere fra flere rammebevillingsenheder (institutioner, afdelinger, stabsfunktioner) fordeles finansieringen af den konkrete aftale mellem de berørte rammebevillingsenheder efter aftale mellem rammebevillingshaverne.

Hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Udførelsen af tillidshvervet skal medføre mindst mulig forstyrrelse af opgavevaretagelsen på den enkelte medarbejderrepræsentants arbejdsplads.

Kontinuiteten og effektiviteten på medarbejderrepræsentantens arbejdsplads skal søges sikret gennem ændret arbejdstilrettelæggelse og ændret opgavefordeling.

Såfremt tillidshvervet vurderes at være meget tidskrævende kan den berørte rammebevillingshaver eventuelt yde kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads normeringsmæssigt eller ved en vikarordning for den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv, således at arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger ikke påføres yderligere arbejdsmæssig belastning. Kompensationen finansieres inden for den berørte rammebevillingsaftale.

Såfremt tillidshvervet varetages for medarbejdere fra flere rammebevillingsenheder (institutioner, afdelinger, stabsfunktioner) fordeles finansieringen af en eventuel kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads mellem de berørte rammebevillingsenheder efter aftale mellem rammebevillingshaverne.

Ikrafttrædelse og opsigelse

Nærværende aftale træder i kraft med virkning fra den 1. august 2007.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale med de parter, som har indgået aftalen.

Aftalen kan genforhandles uden at være opsagt.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af 9 måneders fristen eller en anden frist, som parterne bliver enige om, bortfalder aftalen.