

Her kan du læse den lokale MED-aftale for
Ringsted Kommune



Ringsted
Kommune

MED-aftale

MED-aftale for Ringsted Kommune - medindflydelse og medbestemmelse



2020

Forord

Denne lokale MED-aftale for Ringsted Kommune er forhandlet og vedtaget af Forhandlingsorganet den 10. september 2020. Aftalen er gældende fra 1. oktober 2020.

MED-aftalen udgør sammen med Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO og Forhåndsaf-talen om vilkår for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, den overordnede ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Ringsted Kommune.

Læsevejledning

I denne MED-aftale er anvendt flere forskellige skrifttyper. Al tekst, der er markeret med 'fed' skrifttype, er afskrift fra Rammeaftale for Medindflydelse og Medbestemmelse. I tilknytning til flere af paragrafferne er der tilføjet bemærkninger med almindelig skrifttype – disse bemærkninger angiver, hvordan Rammeaftalens tekst forstås i Ringsted Kommune.

Uddybninger og fortolkningsbidrag kan findes i Rammeaftalen for Medindflydelse og Medbestemmelse (MED-håndbogen).

Paragrafferne i denne MED-aftale svarer til Rammeaftalens paragrafinddeling.

MED-aftalen består af tre dele – dels en aftaletekst og dels en bilagsdel. I tilknytning til MED-aftalen er der indgået en selvstændig aftale om medarbejderrepræsentanternes vilkår. De tre dele udgør derfor samlet regelgrundlaget for medindflydelse og medbestemmelse i Ringsted kommune.

I aftalen anvendes forskellige betegnelser for det øverste MED-organ - dels Hovedudvalget, der er benævnt i Rammeaftalen for Medindflydelse og Medbestemmelse, og dels HovedMED-udvalget (HMU), der er betegnelsen, som anvendes i Ringsted Kommune.

En oversigt over forkortelser anvendt i aftaleteksten findes i bilag 7.

Indhold

Forord	2
Læsevejledning	2
Kapitel 1. Aftalens område, formål mv.....	4
§ 1. Hvem er omfattet af aftalen.....	4
§ 2 Formålet med aftalen.....	4
§ 3 Lokale aftalemuligheder.....	4
§ 4 Form og struktur.....	6
CenterMED-udvalg (CMU) og StabsMED-udvalg (SMU).....	8
Lokale MED-udvalg.....	8
Personalemøder med MED-status.....	9
§ 5 Kompetence	10
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	11
§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse	11
§ 7 Information og drøftelse	11
§ 8 Retningslinjer.....	12
§ 9 Hovedudvalget	14
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	15
Kapitel 4. De centrale parter	15
Kapitel 5. Ikrafttræden	15
§24 Ikrafttræden	15
Bilag 1. Oversigt over HovedMED-udvalgets obligatoriske opgaver.....	17
Bilag 2. Fordelingsnøgle for MED-udvalg ² og CenterMED-udvalg/StabsMED-udvalg.....	18
Personalemøder med MED status (PMU) og Lokal MED-udvalg (LMU).....	18
CenterMED-udvalg (CMU) og StabsMED-udvalg (SMU).....	18
HovedMED-udvalget (HMU)	19
Bilag 3. Arbejdsmiljøindsatsen i Ringsted Kommune	20
Arbejdsmiljøgruppen	20
Trioen.....	20
Bilag 4. Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet	23
Bilag 5. Model af MED-organisationen i Ringsted Kommune	23
Bilag 6 Organisationsoversigt - Arbejdsmiljøgrupper	24
Bilag 7. Hvem er hvem? – organisationer i Ringsted Kommune organiseret under hovedorganisationerne. 23	
Underskriftsbilag	24

Kapitel 1. Aftalens område, formål mv.

§ 1. Hvem er omfattet af aftalen

Aftalen omfatter alle ansatte

1. i Ringsted Kommune
2. på selvejende institutioner, som Ringsted Kommune har driftsoverenskomst med - administrationen fører en liste over institutioner, der er omfattet af denne aftale. Pågældende center har ansvaret for at udarbejde en særskilt skriftlig aftale om disse institutioners deltagelse og forpligtelse i forhold til MED-strukturen¹.

§ 2 Formålet med aftalen

Aftalen skal skabe grundlag for et åbent og tillidsfuldt samarbejde. Det betyder, at ledelse og medarbejdere arbejder ligeværdigt og respektfuldt.

Formålet er derfor:

- at medvirke til at skabe og udvikle attraktive og sunde arbejdspladser i Ringsted Kommune
- at sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse - herunder at medarbejdernes synspunkter indgår i grundlaget for ledelsens og Byrådets beslutninger
- at sikre et højt, gensidigt informationsniveau mellem ledelse og medarbejdere
- at styrke samarbejdet om arbejdsmiljøet på alle niveauer i MED-organisationen og via arbejdet i arbejdsmiljøgrupperne
- at udvikle personalepolitiske rammer og ledelsesformer, som understøtter medarbejderudvikling og
- at motivere til at opfylde Ringsted Kommunes målsætning om god service for borgerne.

§ 3 Lokale aftalemuligheder

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 MED-aftale

Stk. 2.

Aftalen omfatter hele Ringsted Kommune.

¹ De selvejende institutioner indgår i MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen. Arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentanten fra hver af de selvejende institutioner indgår i et fælles forum, og herfra vælges repræsentation til det overliggende niveau i centeret (CMU) med plads til 1 arbejdsmiljøleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 3.

Denne aftale indebærer, at kommunens arbejdsmiljøarbejde er organiseret således, at:

- 1. organiseringen styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,**
- 2. den beskriver aktiviteter/metoder, der anvendes for at opnå det tilsigtede og**
- 3. beskriver en procedure for planlægning, gennemførelse og opfølgning på arbejdspladsen.**

Ad 1.

Hensigten med organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er, at den skal styrke og effektivisere funktionsvaretagelsen.

Kommunens personalepolitik er forankret i HovedMED-udvalget og danner et konstruktivt grundlag for udmøntningen af et optimalt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser. Personalepolitikken har fokus på de ansattes arbejdsmiljø, trivsel og sundhed, og fastsætter de overordnede visioner og mål.

Personalepolitikken beskriver aktiviteter og metoder, som anvendes i arbejdet med at udmønte personalepolitikken.

Ad 2.

En styrket og effektiv funktionsvaretagelse af arbejdet med personalepolitikken opnås ved følgende aktiviteter:

- Personalepolitikken skal implementeres via MED-udvalgene. Fokusområder relateret til personalepolitikken skal indarbejdes i dagligdagen på arbejdspladserne gennem konkrete handleplaner, som tager afsæt i de særlige kendetegn for den enkelte arbejdsplads.
- På alle niveauer fastlægges bindende mål og indsatsområder på baggrund af en årlig arbejdsmiljødrøftelse.
- Kommunens arbejdspladser udarbejder på grundlag af arbejdspladsvurderinger (APV) og trivselsmålinger handleplaner, der skal udvikle og forbedre arbejdsmiljøet. Handleplanerne evalueres løbende i de lokale MED-udvalg og forelægges de respektive overordnede centerudvalg. I de lokale handleplaner skal arbejdspladsen også forholde sig til sygefraværet.
- Det sikres løbende, at medarbejderrepræsentanter og ledere er i besiddelse af relevant viden og kunnen om arbejdsmiljøforhold.

Ad 3.

Procedure for planlægning, gennemførelse og opfølgning.

Gennemførelse og opfølgning på kommunens arbejdspladser sker - foruden de under stk. 3.2 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.

Der skal ske en overordnet opfølgning på og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet både i HovedMED-udvalget, centerudvalgene og lokaludvalgene. Dette sker gennem de årlige arbejdsmiljødrøftelser.

Kommunens arbejdsmiljøkonsulent kan bistå med rådgivning og vejledning omkring arbejdsmiljøarbejdet, blandt andet ved udførelse af arbejdsmiljøbesøg, som kan være med til at sikre, at arbejdspladserne overholder arbejdsmiljøloven og er klar til Arbejdstilsynets besøg. Arbejdsmiljøkonsulenten har herudover til opgave at bistå MED-systemet og arbejdspladserne på det strategiske niveau i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.

Stk. 4.

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 5.

Ved opsigelse af aftalen følges bestemmelserne i gældende "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse". Ved en opsigelse af nærværende aftale vil "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen være gældende, indtil en ny aftale er forhandlet. Det kan aftales i Forhandlingsorganet, at den gældende aftale er i funktion indtil ny aftale er godkendt.

Stk. 6. Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Mindst en af ledelsesrepræsentanterne i MED-udvalgene på alle niveauer skal være arbejdsleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Det er den enkelte leder på arbejdspladsen, der har ansvaret for et godt og sundt arbejdsmiljø. Lederen samarbejder med arbejdsmiljørepræsentanten om arbejdsmiljøarbejdet - dette samarbejde sker i arbejdsmiljøgruppen, som refererer til det lokale MED-udvalg.

Der gennemføres på alle niveauer i MED-organisationen hvert år strategiske drøftelser af det kommende års arbejdsmiljøarbejde.

§ 4 Form og struktur

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse kaldes MED-organisationen.

Stk. 1.

Med det formål at sikre en styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet har vi et enstrengt system.

Der er tre niveauer i MED-organisationen:

- øverste niveau: HovedMED-udvalget (HMU)
- mellemste niveau: CenterMED-udvalg (CMU)/Stabs MED-udvalg (SMU)²
- nederste niveau: lokal MED-udvalg (LMU) - det består af institutioner på de enkelte områder eller personalemøder med MED-status (PMU)
- hertil kommer arbejdsmiljøgrupper (udgøres af mindst én ledelses- og medarbejderrepræsentant).

Det er en del af personalepolitikken for Ringsted Kommune, at der systematisk arbejdes for et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø. I Ringsted Kommune er arbejdsmiljøarbejdet en integreret del af MED-arbejdet.

I bilag 3 beskrives arbejdsmiljøindsatsen i Ringsted Kommune nærmere.

² Hvis stabene skal indgå i fælles tværgående dialoger (eks. i forbindelse med budgetprocessen) deltager formand og næstformand fra Stabs MED-udvalgene

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på valggrupper (tidligere hovedorganisationer) og afspejle personalesammensætningen.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter skal være mindre end medarbejderrepræsentanter.

Stk. 3.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter samt mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter kan ikke erstattes med andre MED-repræsentanter.

Stk. 4.

HovedMED-udvalget er et integreret arbejdsmiljø- og samarbejdsudvalg med hovedansvar for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. HovedMED-udvalget består af direktionen og et antal ledelsesrepræsentanter samt følgende medarbejderrepræsentanter:

- Valggrupperne (LO, FTF, AC): 9 medlemmer
- Arbejdsmiljørepræsentanter: 2 medlemmer

De faglige organisationer udpeger medarbejderrepræsentanterne blandt fælles-/ tillidsrepræsentanterne i kommunen, ligesom de faglige organisationer udpeger suppleanter til HovedMED-udvalget.

De tre valggrupper skal være repræsenteret i HovedMED-udvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter i kommunen.

Stk. 5.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på de tre valggrupper og afspejle personalesammensætningen.

Udpegningen følger Byrådets valgperiode. Valget sker hvert 4. år på samme tidspunkt som de øvrige medarbejderrepræsentanter udpeges.

Formanden for HovedMED-udvalget er kommunaldirektøren, og næstformanden vælges af og blandt de tre valggruppers repræsentanter i udvalget.

Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse kaldes MED-organisationen. HovedMED-udvalget sørger for, at der altid findes et opdateret organisationsdiagram, der grafisk beskriver ovennævnte organisation med angivelse af institutionerne m.v.

På samme måde vedligeholder HovedMED-udvalget endvidere et organisationsdiagram for arbejdsmiljøorganisationen, samt en mailliste med arbejdsmiljørepræsentanter.

Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter, samt en repræsentant fra hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget.

Kontaktudvalgets opgave er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

Stk. 6.

CenterMED-udvalg (CMU) og StabsMED-udvalg (SMU).

Der nedsættes CMU/SMU for centrene/stabene.

Sammensætning:

CMU/SMU er sammensat af ledelses-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter. Det tilstræbes, at udvalgene er så bredt og repræsentativt sammensat som muligt, således at alle relevante synspunkter drøftes i udvalget.

Formanden for CMU/SMU er centerchefen/stabschefen og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Fællestillidsrepræsentanterne inden for området er fødte medlemmer i det centerudvalg, inden for hvilket de er ansatte. Herudover kan der vælges tillidsrepræsentanter til udvalget fra området.

Såfremt der er pladser i udvalget, som ikke kan besættes af fællestillidsrepræsentanter, besættes pladserne af tillidsrepræsentanter. Såfremt der ikke er tilstrækkelig antal tillidsrepræsentanter, besættes pladserne af medarbejderrepræsentanter.

Når en tillidsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant fratræder sin tillidspost eller sin stilling, foretages der et suppleringsvalg.

Valg af medarbejderrepræsentanter sker hvert 4. år og følger Byrådets valgperiode.

HR orienteres om resultaterne af valg til CMU/SMU.

Når der skal afholdes valg, er det næstformanden, der har ansvaret for at indkalde centrets tillidsrepræsentanter til valget. Valghandlingen afvikles i forhold til valggrupperne (eks. LO-medarbejdere vælger blandt denne gruppes medlemmer, FTF og AC det samme). Næstformanden vælges af og blandt de tre valggrupper i udvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til CMU/SMU sker af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på centrets/stabens arbejdspladser. Centerchefen/stabschefen har ansvaret for at indkalde centrets arbejdsmiljørepræsentanter til valghandlingen.

Antallet af medarbejderrepræsentanter fremgår af bilag 2.

Hvert CMU laver en forretningsorden. Der afholdes møder i henhold til forretningsordenen.

Stk. 7.

Lokale MED-udvalg.

Sammensætning:

Alle arbejdspladser nedsætter et MED-udvalg. Arbejdspladser, der fysisk er placeret på samme adresse, kan slå sig sammen, hvor det giver mening. Hvis et udvalg ønsker at slå sig sammen med et eller flere udvalg, kan disse søge HovedMED-udvalget om dette. I ansøgningen skal der angives forslag til udvalgets sammensætning, og hvorledes økonomi, trivsel m.v. drøftes i det nye udvalg.

Medarbejderrepræsentanterne i de lokale MED-udvalg skal afspejle personalesammensætningen på den enkelte arbejdsplads. Medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter (som er fødte medlemmer), og arbejdsmiljørepræsentanter. Såfremt der ikke er et tilstrækkeligt antal tillidsrepræsentanter besættes pladserne af medarbejdere.

Når en tillidsrepræsentant eller medarbejderrepræsentant fratræder sin tillidspost eller sin stilling, foretages der et suppleringsvalg.

Lederen er født formand, og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Antallet af medarbejderrepræsentanter fremgår af bilag 2.

Valg af medlemmer sker hvert 4. år og følger Byrådets valgperiode.

Når der skal afholdes valg, er det næstformanden der har ansvaret for at indkalde medarbejdergruppen til valget. Valgbehandlingen afvikles i forhold til de tre valggrupper (eks. LO-medarbejdere vælger blandt denne gruppes medlemmer, FTF og AC det samme). Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til LMU sker af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på arbejdspladsen.

HR orienteres om resultaterne af valget.

Stk. 8.

Personalemøder med MED-status.

Arbejdspladser med op til 14 ansatte kan selv vælge om de ønsker et lokalt MED-udvalg eller personalemøder med MED-status.

Det nuværende MED-udvalg tager stilling til, hvorvidt arbejdspladsen fortsætter med et LMU eller overgår til personalemøder med MED-status. LMU meddeler HovedMED-udvalget, hvilken løsning arbejdspladsen vælger.

For arbejdspladser, der ønsker at afholde personalemøder med MED-status, er det obligatorisk, at en MED-underviser ved overgangen til den nye ordning klæder personalegruppen på i forhold til formalia i forbindelse med afholdelse af personalemøder med MED-status.

Medarbejderne vælger en medarbejderrepræsentant, som sammen med lederen udarbejder dagsorden og referat fra MED-delen af personalemødet. Det betyder, at der er en særskilt dagsorden og referat fra den del af personalemødet, der vedrører MED-aftalens bestemmelser og en anden dagsorden og referat fra personalemødet.

Leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant deltager i MED-uddannelsen, hvor der er personalemøder med MED-status.

Stk.9.

På alle niveauer i MED-organisationen udarbejdes en kommunikationsstrategi, der fastlægger, hvordan informationen sikres til og fra udvalget. Alle MED-udvalg har ansvar for at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ved valg af kommunikation- og informationsmetoder bør overvejes:

- ◆ Hvem skal informeres?
- ◆ Hvad skal informeres om?
- ◆ Hvordan skal informationen gives?
- ◆ Hvornår skal informationen gives?
- ◆ Hvem har adgang til informationen, når pågældende metode anvendes?

Stk.10.

På alle niveauer i MED-organisationen kan man nedsætte arbejdsgrupper til at udføre nærmere afgrænsede opgaver. Arbejdsgruppen kan bestå af medlemmer, der ikke har plads i et MED-udvalg. Deltagelse i arbejdsgruppen kan foregå på andre måder end ved personlig fremmøde – eksempelvis ved kommentarer på mail eller ved deltagelse i udvalgte dele af arbejdsprocessen. Arbejdsgruppen udarbejder en plan for arbejdet. Planen skal godkendes i det respektive udvalg.

§ 5 Kompetence

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

Ledelsens kompetence er udgangspunktet 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 bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- ◆ **selvstændig ledelsesret,**
- ◆ **beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og**
- ◆ **selvstændigt budget- og regnskabsansvar.**

Det betyder, at en direktør har ansvaret på direktørområdet, chefer har ansvaret på stabs-/centerniveau og en leder har ansvaret på institutionsniveau. Ansvaret indebærer:

- ledelsesret på det respektive faglige område
- personale- og arbejdsmiljøansvar
- budget- og regnskabsansvar

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

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 retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Med rammeaftalen er der skabt mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere. Der er desuden muligheder for i kommunens hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelssystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

§ 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.

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, at

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

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 så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag 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 så vidt muligt foreligger 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, ud- bud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. rammeaftalens bilag 4.

Stk. 5.

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

Stk. 6.

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

Stk. 7.

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

§ 8 Retningslinjer

Stk. 1.

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

Ved en retningslinje forstås en forpligtende aftale for, hvilken fremgangsmåde man følger på et givet område. Det betyder, at vi aftaler retningslinjer, når vi vurderer, at der er behov herfor. Det gør vi ved, at parterne udviser åbenhed, lydhørhed og aktivt arbejder frem mod et resultat, der kan opnås enighed om.

Stk. 2.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Det betyder, at regler fastsat og godkendt af kommunalbestyrelsen alene kan ændres eller opsiges af kommunalbestyrelsen.

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. 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 opsige de aftalte retningslinjer.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

- 1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,**
- 2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter**
- 3. kommunens personalepolitik, herunder eks. ligestilling, kompetenceudvikling m.v.**

Ved en procedureretningslinje forstås en forpligtende aftale for, hvornår og hvordan aftalens emne drøftes. HovedMED-udvalget er pligtig til at udarbejde procedureretningslinjerne. HovedMED-udvalget kan ud over ovennævnte område aftale andre procedureretningslinjer.

Stk. 4.

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

Det betyder, at redegørelsen foreligger skriftligt. Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat.

Stk. 5.

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

Det betyder, at alle er loyale i forhold til aftalen og forpligtet til at arbejde med retningslinjerne løbende, og bringe relevante problemstillinger op i de rette fora.

Stk. 6.

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

Alle niveauer i MED-organisationen kan således aftale retningslinjer. Det er en forudsætning at de ikke er i modstrid med retningslinjer aftalt i et overliggende niveau.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
5. at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen og
6. at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i MED-rammeaftalen

Hovedudvalget kan ændre den lokale MED-aftales ordlyd som følge af tilpasninger iht. §9, stk.2, punkt 5.

Stk. 3

Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 2 (i nærværende aftale vedlagt som bilag 1).

Stk. 4.

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

I Ringsted Kommune mødes HovedMED-udvalget og den politiske ledelse jævnligt. I forbindelse med budgetprocessen fastlægges hvert år, hvornår HovedMED-udvalget mødes med den politiske ledelse.

Stk. 5.

Hovedudvalget skal hvert andet år (med mindre der lokalt er enighed om en anden periode) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

I HovedMED-udvalget skal der arbejdes med såvel strategiplan, som det psykiske og fysiske arbejdsmiljø på både det strategiske og operationelle plan.

Stk. 6.

Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse iht. stk. 5 en strategiplan.

I HovedMED-udvalget skal der arbejdes med såvel strategiplan, som det psykiske og fysiske arbejdsmiljø både på det strategiske og operationelle plan. HovedMED-udvalget drøfter og tilpasser strategiplanen hvert år.

Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplanen er, at dagsordenen i Hovedudvalget til en hver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentligt i kommunen.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplanen er et supplement til Hovedudvalgets opgaver jf. stk. 1-4. Hovedudvalget kan vælge at lade en eller flere af de opgaver, som følger af stk. 1-4, indgå i strategiplanen. Hovedudvalget kan i øvrigt hente inspiration i generelle rammeaftaler.

Der kan endvidere være andre opgaver, aftalt i den lokale MED-aftale, der kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.

Som en del af strategiplanen kan Hovedudvalget f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation ift. MED-udvalgene.

Stk. 7.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.

Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på Hovedudvalgets dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.

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.

Stk. 9

HovedMED-udvalget kan nedsætte arbejdsgrupper til at udføre nærmere afgrænsede opgaver. I sammensætningen af arbejdsgruppen kan der indgå medlemmer, der ikke har plads i HovedMED-udvalget, herudover skal der i arbejdsgruppen være chef-/lederrepræsentation. Deltagelse i arbejdsgruppen kan foregå på andre måder end ved personlig fremmøde – eks. via kommentarer på mail eller deltagelse i udvalgte dele i arbejdsprocessen. Arbejdsgruppen udarbejder en plan for arbejdet, der skal godkendes i det respektive udvalg.

Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter

Der henvises til Rammeaftalens kapitel 3 §§ 10-21 samt lokal TR-aftale (Forhåndsftale om vilkår for tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter) for Ringsted Kommune.

Kapitel 4. De centrale parter

Der henvises til Rammeaftalens kapitel 4 §§ 22-23

Kapitel 5. Ikrafttræden

§24 Ikrafttræden

Stk. 1.

Denne aftale træder i kraft den 1. oktober 2020 og kan af hver af parterne skriftligt opsiges med 9 måneders varsel. Parterne kan i øvrigt ved enighed til enhver tid indgå en ny aftale. Dette kræver, at der nedsættes et forhandlingsorgan.

Stk. 2.

Den lokale MED-aftale af november 2013 om medindflydelse og medbestemmelse ophæves og erstattes af nærværende aftale.

Stk. 3.

Fremsætter én af parterne begæring om genforhandling af aftalen, skal ledelsen indkalde til afholdelse af et første møde i et forhandlingsorgan seneste 4 uger efter begæringens fremsættelse.

Stk. 4. Hver af parterne kan begære evaluering af nærværende aftale. Parterne aftaler, hvordan evalueringen foregår.

Stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny aftale, overgår man til S.U. aftalen og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen, medmindre parterne aftaler at blive på den nuværende MED-aftale, indtil der er indgået en ny med-aftale.

Stk. 6. De enkelte bilag kan hver for sig opsiges og genforhandles, jævnfør denne aftale.

a) Ved uenighed i HovedMED-udvalget skal Forhandlingsorganet inddrages.

Bilag 1. Oversigt over HovedMED-udvalgets obligatoriske opgaver

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9
E	Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane
F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden

Opgaver der ikke kan fraviges:

Følgende af ovenstående punkter er obligatoriske og kan derfor ikke fravige ved lokal aftale: B, C, D, E, F, G og J.

Hovedudvalget kan aftale at fravige punkt A, H og I, såfremt der er enighed i udvalget herom

Bilag 2. Fordelingsnøgle for MED-udvalg² og CenterMED-udvalg/StabsMED-udvalg

Personalemøder med MED status (PMU) og Lokal MED-udvalg (LMU)

Antal medarbejdere på arbejdspladsen	Antal medarbejderrepræsentanter ³ i lokale MED-Udvalg
– 14	Disse arbejdspladser har mulighed for personalemøder med MED-status eller Lokal MED-udvalg (jf. § 4 stk. 7 og 8.) Hvis man vælger MED-udvalg: 2 - 3 medarbejderrepræsentanter, samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
15 – 30	2 - 4 medarbejderrepræsentanter, samt 1 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
31 – 60	5 – 7 medarbejderrepræsentanter, samt 1 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
61 -	5 - 9 medarbejderrepræsentanter, samt 1 – 2 arbejdsmiljørepræsentanter

CenterMED-udvalg (CMU) og StabsMED-udvalg (SMU)

CMU	Antal medarbejderrepræsentanter ⁴ i CMU/SMU
Skolecenter	8 -12 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Social- og Sundhedscenter	7 - 9 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Børnecenter	6 – 8 medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Arbejdsmarkedscenter	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
Erhvervs-, Fritids- og Kommunikationscenter	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
Vej- og Ejendomscenter	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
Teknik- og Miljøcenter	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant

HR, Løn og Politisk service	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
Jura, Digitalisering og IT	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant
Økonomi og Indkøb	3 - 5 medarbejderrepræsentanter samt 1 arbejdsmiljørepræsentant

² Fravigelse herfra kræver en dispensation i HMU. Det er det muligt, at flere afdelinger etablerer ét MED-udvalg. To eller flere institutioner kan gå sammen og danne ét MED-udvalg, såfremt de fysisk er placeret på samme adresse.

³ Medarbejderne afgør antallet. Såfremt der ikke i medarbejderkredsen kan opnås enighed, er det organisationerne der træffer beslutning

⁴ Medarbejderne afgør antallet. Såfremt der ikke i medarbejderkredsen kan opnås enighed, er det organisationerne der træffer beslutning

HovedMED-udvalget (HMU)

Medarbejderrepræsentanterne i HovedMED-udvalget består af

9 repræsentanter valgt af de tre valggrupper (LO, FTF og AC)

2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Bilag 3. Arbejdsmiljøindsatsen i Ringsted Kommune

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er forudsætningen for attraktive arbejdspladser. Derfor skal arbejdsmiljøet tænkes ind i arbejdspladsens strategiske, personalemæssige og opgavemæssige arbejde.

Det enstrengede system indebærer, at samarbejds- og arbejdsmiljøorganisationen er lagt sammen. Det betyder, at samtlige medlemmer af MED-organisationen har ansvar for sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Dette bilag beskriver bl.a. hvilke aktiviteter og metoder, der skal bidrage til at arbejdsmiljøarbejdet fortsat styrkes og effektiviseres og samtidig er integreret i det øvrige samarbejde i MED-organisationen.

Arbejdsmiljøgruppen

Arbejdsmiljøgruppen refererer til LMU og består af 1 leder og 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljøgruppen har via arbejdsmiljøkurser kompetencer, der skal være med til at kvalificere dialogen i LMU med arbejdsmiljøperspektivet. Arbejdsmiljøgruppen har derudover specifikke opgaver relateret til arbejdsmiljøloven, og laver det forberedende arbejde i forhold til konkrete arbejdsmiljøindsatser på den enkelte arbejdsplads. Arbejdsmiljøgruppen er forpligtet til at holde sig opdateret på nye regler i arbejdsmiljølovgivningen. På enkelte områder kan der være flere arbejdsmiljøgrupper, der alle refererer til LMU.

Trioen

I det daglige kan der opstå situationer, hvor det på nogle arbejdspladser kan give værdi at samarbejde om håndteringen i Trioen. Trioen er en uformel arbejdsgruppe, der består af lederen, tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten. Gruppen kan mødes løbende og efter behov for at arbejde med aktuelle problemstillinger. TRIO'en har typisk opgaver ift. arbejdspladsens overordnede trivsel, sundhed, sygefravær, kultur og psykisk arbejdsmiljø.

Opgaver i HMU i forhold til arbejdsmiljø

HMU har det overordnede opgave i forhold til at:

- Planlægge, lede og koordinere kommunens samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Planlægge arbejdspladsvurderinger (APV) på alle arbejdspladser hvert 3. år. HMU drøfter processen, metoden for gennemførelsen af APV'en (eks. dialogbaseret undersøgelse, spørgeskemaundersøgelser), evaluering af metoden, samt resultatet af den samlede APV med henblik på at udpege indsatser for de kommende års arbejde på området
- Planlægge og gennemføre den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse, herunder beskrive og fastsætte målene for det kommende års indsatser, samt sikre at det foregående års mål evalueres og nye indsatsområder fastsættes
- Informere om, drøfte og udarbejde anbefalinger vedrørende arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- Løbende overvåge og forholde sig til arbejdsmiljøindikatorer for området – eks. sygefraværstatistik, arbejdsskadestatistik, intern psykologbistand mm.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion
- Definere strategiske/overordnede opgaver i CMU i forhold til arbejdsmiljø

Opgaver i CMU i forhold til arbejdsmiljø

- Koordinere den lovpligtige arbejdsmiljødrøftelse på centrets område, herunder beskrive og fastsætte målene for det kommende års indsatser, samt sikre at det foregående års mål

evalueres og nye indsatsområder fastsættes

- Drøfte resultaterne af centrets APV med henblik på at udpege centerspecifikke indsatser for det kommende år
- Informere om, drøfte og udarbejde anbefalinger vedrørende arbejdsmiljøforhold, der har betydning for centrets område
- Løbende overvåge og forholde sig til arbejdsmiljøindikatorer for centrets område – eks. sygefraværstatistik, arbejdsskadestatistik, intern psykologbistand mm.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion på centrets område, herunder følge op på principperne

Opgaver i LMU/personalemøder med MED-status i forhold til arbejdsmiljø

- Være rollemodeller og tage ansvar i arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen
- Drøfte og planlægge aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. LMU drøfter løbende initiativer, der sikrer, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige – herunder også fokus på forebyggelsestiltag.
- Sørge for at der bliver registreret og fulgt op på arbejdsulykker og krænkende hændelser via Ringsted Kommunes registreringssystem
- Følge op på ulykker og krænkende hændelser generelt, og iværksætte forebyggende tiltag på arbejdspladsen
- Gennemføre og deltage i arbejdspladsvurderinger, udarbejde skriftlige APV-handlingsplaner samt følge op på de mål og handlingsplaner, der på såvel det psykiske som fysiske arbejdsmiljø. I vurdering af arbejdsmiljøet inddrages sygefraværet
- Give input til den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED-udvalget, samt arbejde med de indsatser, der igangsættes på baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen
- Sørge for at der gennemføres effektiv oplæring og instruktion tilpasset den enkelte medarbejders behov
- Deltage i efteruddannelsesforløb og kursustilbud, blandt andet arbejdsmiljøtemadage og Trio-dage
- Drøfte behov der er for kompetenceudvikling og planlægge indsatser i forhold til dette

Kompetenceudvikling

Nyvalgte medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal inden 3 måneder deltage i den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse jf. Bekendtgørelse om lov om arbejdsmiljø § 9. Herudover tilbydes den nyvalgte arbejdsmiljørepræsentant indenfor 12 måneder efter valget 2 dages supplerende uddannelse. Arbejdspladserne sørger – og betaler selv for, at nyvalgte arbejdsmiljørepræsentanter får uddannelsen, såvel den obligatoriske uddannelse på 3 dage og den supplerende uddannelse. På Midtpunktet er en oversigt over udbydere af uddannelsen, som Ringsted Kommune anbefaler. Ringsted Kommune arrangerer temadage for alle arbejdsmiljøgrupper og Trio'er og arbejdsmiljøkonsulenten kan individuelt arrangere øvrige arrangementer, der styrker fagligheden i forbindelse med arbejdsmiljøgrupper og Trio'ers arbejdsmiljøarbejde.

CMU tilbyder årligt arbejdsmiljøgrupperne efteruddannelse i forhold til HovedMED-udvalgets udmeldinger i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Selvejende institutioner

Denne MED-aftale omhandler også organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet på de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Det betyder, at 1 leder og mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner skal indgå i Center-MED-udvalget på området.

Det bemærkes i den forbindelse, at en selvejende institution og Ringsted Kommune er forskellige juridiske enheder. Derfor påhviler det juridiske ansvar for at overholde arbejdsmiljøloven den selvejende institution.

Bilag 4. Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Alle medlemmer af MED-organisationen skal deltage i grunduddannelsen om medindflydelse og medbestemmelse inden for det første funktionsår, såfremt de ikke har MED-uddannelsen i forvejen. Formålet er at sikre høj kvalitet i arbejdet i alle udvalg i MED- systemet, herunder

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- at give deltagerne kendskab til de formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en bevidsthed hos deltagerne om, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen, såvel som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det kommunale system og
- understøtte deltageres motivation og engagement og bibringe dem en forståelse af MED-systemets skabelse af merværdi i deltageres egen organisation.

Indhold

Uddannelsen består af

- ◆ et grundmodul af mindst 14,8 timers varighed.
- ◆ et antal opfølgingskurser (klippekort-moduler)

Indholdet i uddannelsen afspejler den gældende MED-aftale. Indholdet tager udgangspunkt i Ringsted Kommunes forhold. HovedMED-udvalget har ansvaret for indholdet i uddannelsen.

Undervisere

Der er min. 2 interne undervisere på hvert MED-kursus.

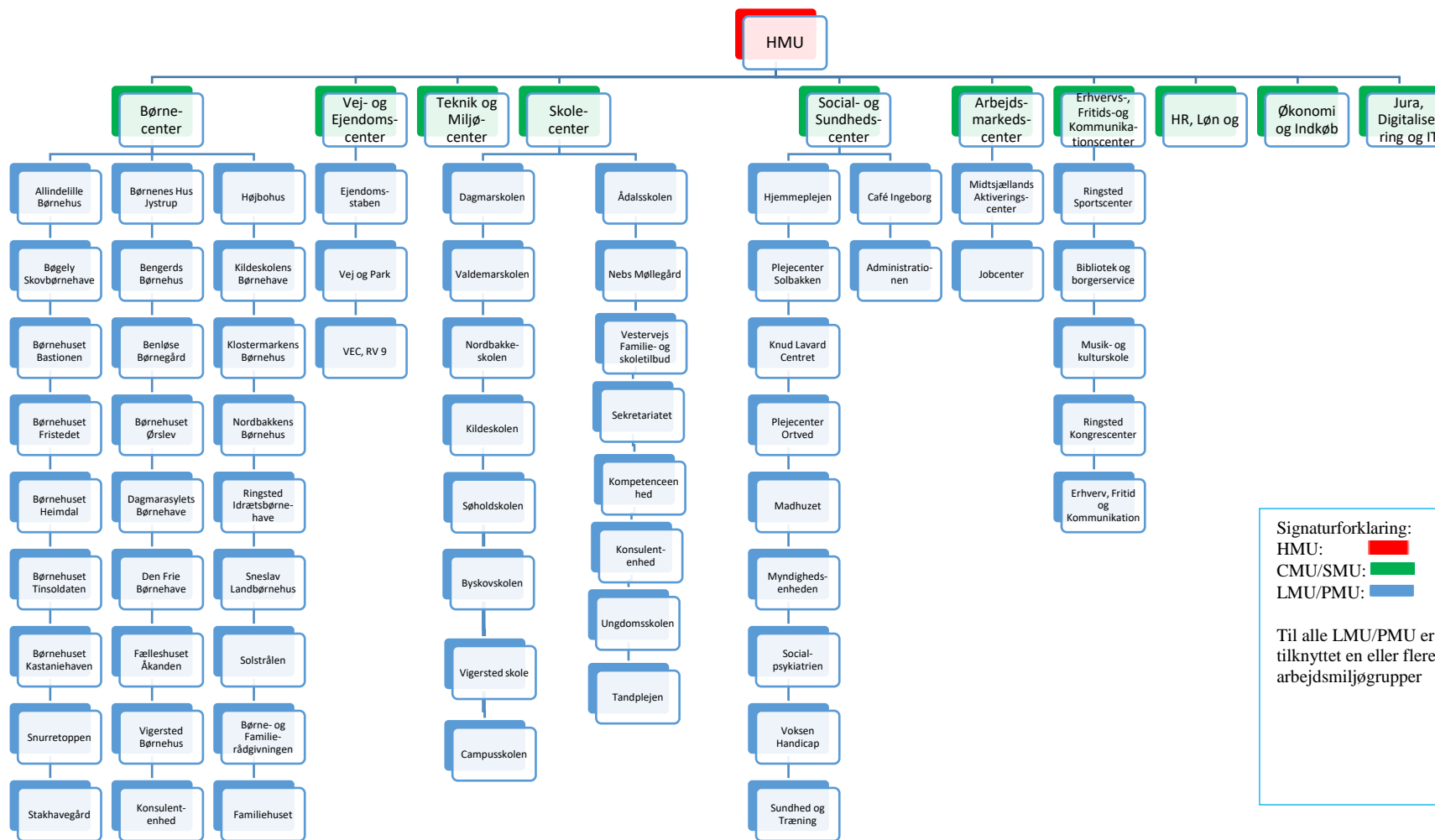
Der er til stadighed min. 2 - 3 undervisere i 'puljen'. HovedMED-udvalget udpeger undviserne.

Uddannelse af undviserne

Undviserne er certificerede hos PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab) og deltager i et kursus, hvor den nyeste viden i forhold til MED-arbejdet er i fokus. Undviserne deltager løbende på udbudte brush-up-kurser af PUF.

Undviserne er ansvarlige for uddannelsesforløbet, der kan indkaldes eksperter med særlig faglig relevans for uddannelsen

Bilag 5. Model af MED-organisationen i Ringsted Kommune



Signaturforklaring:
 HMU: ■
 CMU/SMU: ■
 LMU/PMU: ■

Til alle LMU/PMU er tilknyttet en eller flere arbejdsmiljøgrupper

Bilag 6 Organisationsoversigt - Arbejdsmiljøgrupper

Skolecenteret 16 arbejdsmiljøgrupper	Børnecenter 27 arbejdsmiljøgrupper	Erhvervs-, Fritids- og Kommunikationscenter 5 arbejdsmiljøgrupper
<ul style="list-style-type: none">• Nordbakkeskolen• Campusskolen• Vigersted Skole• Ådalsskolen• Ungdomsskolen• Nebs Møllegård• Valdemarskolen• Dagmarskolen• Vestervejs Familie- og Skoletilbud• Tandplejen• Byskovskolen• Kildeskolen• Søholmskolen• Sekretariat• Konsulentenhed• Kompetenceenhed	<ul style="list-style-type: none">• Børn og Familierådgivning• Konsulentenhed• Dagplejen• Sundhedsplejen• Højbohus• Solstrålen• Børnehuset Bastionen• Springfidusen• Sneslev Landbørnehus• Bøgely Skovbørnehave• Den Frie Børnehave• Dagmarasylet• Benløse Børnegård• Børnenes Hus Jystrup• Børnehuset Fristedet• Bengerdts Børnehus• Fælleshuset Åkanden• Børnehuset Heimdal• Børnehuset Kastaniehaven• Klostermarkens Børnehus• Nordbakkens Børnehus• Børnehuset Tinsoldaten• Snurretoppen• Vigersted Børnehus• Ørslev Børnehus• Allindelille Børnehus• Familiehuset	<ul style="list-style-type: none">• Erhverv, Fritid og Kommunikation• Musik & Kulturskole og Kulturhus• Ringsted Sportscenter• Ringsted Kongrescenter• Ringsted Bibliotek og Borgerservice

Teknik og Miljøcenter 1 arbejdsmiljøgruppe	Vej- og Ejendomscenter 3 arbejdsmiljøgrupper	Arbejdsmarkedscenter 2 arbejdsmiljøgrupper	Social- og sundhedscenter 12 arbejdsmiljøgrupper	Stabsfunktionerne 3 arbejdsmiljøgrupper
<ul style="list-style-type: none"> • Teknik og Miljø 	<ul style="list-style-type: none"> • VEC, RV 9 • Ejendomsstaben • Vej og Park 	<ul style="list-style-type: none"> • Jobcenter • Midtsjællands Aktiveringscenter/ Rikova 	<ul style="list-style-type: none"> • Hjemmepleje- og sygepleje • Socialpsykiatrien • MadhuZet Zahles • Voksen/ Handicap (2 AM-grupper) • Café Ingeborg • Administrationen • Myndighedsenheden • Knud Lavard Centret • Plejecenter Solbakken • Plejecenter Ortved • Sundhed og Træning 	<ul style="list-style-type: none"> • HR, Løn og Politisk Service • Økonomi og Indkøb • Jura, Digitalisering og IT

Bilag 7. Hvem er hvem? – organisationer i Ringsted Kommune organiseret under hovedorganisationerne

FH – Fagbevægelsens Hovedorganisation

Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk EI-forbund, Dansk Metal, 3F, FOA, Foreningen af Danske Redningsmænd, HK, Malerforbundet i Danmark, Fødevareforbundet NNF, Socialpædagogernes Landsforbund, Teknisk Landsforbund, Beredskabs Landsforbund, BUPL - Forbundet for Pædagoger og Klubfolk, Danmarks Lærerforening, Merkonomernes Hovedorganisation, Dansk Musiker Forbund, PROSA - Forbundet af It-professionelle, Danske Skov- og Landskabsingeniører og Have- og Parkingeniører samt Sundhedskartellet's organisationer: Dansk Sygeplejeråd, Kost & Ernæringsforbundet, Dansk Tandplejerforening, Dansk Socialrådgiverforening.

AC – Akademikernes Centralorganisation

DJØF, Dansk Magisterforening, Forbundet Kultur og Information, Dansk Psykolog Forening, Tandlægeforeningen, IDA, Ansatte Tandlægers Organisation, Forbundet Arkitekter og Designere, Dansk Musikpædagogisk Forening, Jordbrugsakademikerne, Danske Fysioterapeuter, Ergoterapeutforeningen, Konstruktørforeningen, Den Danske Landinspektørforening, Forbundet Kommunikation og Sprog, Foreningen af akademisk uddannede DJ-medlemmer.

Oversigt over forkortelser anvendt i aftalen

HMU: HovedMED-udvalg

CMU: CenterMED-udvalg

SMU: StabsMED-udvalg

LMU: Lokale MED-udvalg

PMU: Personalemøder med status

TR: Tillidsrepræsentant

FTR: Fællestillidsrepræsentant

AMR: Arbejds miljørepræsentant

APV: Arbejdspladsvurdering

Underskriftsbilag

For Ringsted Kommune

Mette Jeppesen, konst. Kommunaldirektør

Susanne Frydenlund, Arbejdsmarkedschef

Sune Thor Olsen, Børnecenterchef

Kresten Klement Falster, Stabschef HR, Løn og Politisk Service

For organisationerne

Lis Schmidt Hansen, HK

Anja Hoyer Didriksen, DSR

David Jesper Mürer, BUPL

Lene Kümpel, SL

Nichlas Riise, FOA

Lise Vadsager, DLF

Michael Paaske, AC

Randi Christiansen, 3F