

FAVRSKOV KOMMUNE LOKAL MED-AFTALE



Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
1. Forord.....	3
2. Aftalens formål.....	4
2.1. Viden og information.....	4
2.2. MED-indflydelse og MED-bestemmelse.....	4
2.3. Retningslinjer	4
3. Aftalens område	5
4. Form og struktur	5
4.1. HMU's sammensætning.....	6
4.2. HMU's opgaver	6
4.3. SMU'ernes opgaver	7
4.4. De koordinerende SMU'ers opgaver	8
4.5. LMU'ernes opgaver.....	8
4.6. Personalemøde med MED-status.....	9
5. Arbejdsmiljø.....	9
5.1 Arbejdsmiljøorganisationen.....	9
5.1.1 HMU	10
5.1.2 SMU.....	11
5.1.3 LMU eller personalemøde med MED-status.....	11
5.2 Opgaver og roller til aktørerne i arbejdsmiljøorganisationen.....	11
5.2.1 Opgaver i relation til arbejdsmiljøet.....	12
5.2.2 Arbejdsmiljøgruppernes opgaver.....	12
6. Tillidsrepræsentanter og deres vilkår	13
7. MED-uddannelse i Favrskov Kommune	14
8. Rammeaftalen.....	14
9. Ikrafttræden og opsigelse	14
10. Underskrifter	15

Bilag 1: Diagram for MED-strukturen

Bilag 2: Sammensætningen af HMU, SMU'er og koordinerende SMU'er

Bilag 3: Diagram for arbejdsmiljøorganisation

Bilag 4: Hensigtserklæring vedrørende medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår

1. Forord

Formålet med den lokale MED-aftale om medindflydelse og medbestemmelse er at skabe grundlag for at udvikle og styrke samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Favrskov Kommune.

I kommunens første leveår har der været stor travlhed med at sætte rammer og tilrettelægge opgaveløsningen. Samarbejdet i MED-systemet har i denne periode været præget af åbenhed og dialog. Det er hensigten, at den nye lokale MED-aftale skal være medvirkende til, at dette konstruktive samarbejde fortsætter.

Favrskov Kommunes organisation er bygget op omkring en meget decentral struktur. Det betyder, at decentralisering anvendes som et ledelsesredskab til at forbedre resurseudnyttelsen og til at øge motivationen hos ledere og medarbejdere. Den høje grad af decentralisering indebærer stor metodefrihed og dermed variation i, hvordan opgaver og udfordringer håndteres på de forskellige arbejdspladser.

Det overordnede fokus på alle kommunens arbejdspladser er at yde den bedst mulige service til kommunens borgere inden for de givne rammer. For at kunne gøre det er det nødvendigt, at kommunens ledere og medarbejdere er dygtige, engagerede og effektive. En vigtig forudsætning for at være effektiv er, at ledere og medarbejderne trives. Et godt arbejdsmiljø med fokus på effektivitet og trivsel er derfor et vigtigt omdrejningspunkt for Favrskov Kommune. Målet er via forebyggelse og aktive handlinger at skabe et godt arbejdsmiljø for alle kommunens arbejdspladser.

Favrskov Kommune har valgt en enstregen struktur på arbejdsmiljøområdet. Det indebærer blandt andet, at MED-udvalgene varetager arbejdsmiljøfunktioner. De enkelte MED-udvalg – HMU, SMU'ere og LMU'ere – planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøindsatsen indenfor de pågældende ledes kompetenceområde.

Et godt arbejdsmiljø forudsætter, at der er god ledelse. Til at understøtte en fælles ledelsesindsats er der i 2012 formuleret et nyt ledelsesgrundlag ([link](#)), som fastlægger de overordnede ledelsesmæssige fokuspunkter i Favrskov Kommune:

- Vi finder nye veje
- Vi går i direkte dialog
- Vi arbejder på tværs
- Vi giver feedback

Ledelsesgrundlaget bygger på en forudsætning om, at der på de enkelte arbejdspladser og hos alle ledere og medarbejdere er løbende fokus på:

- At vi yder den bedst mulige service overfor borgerne i dagligdagen
- At vi har styr på økonomien og overholder budgetterne
- At vi håndterer personaleforhold professionelt
- At vi sikrer løbende kompetenceudvikling

Kommunens øverste fælles samarbejdsorgan (HMU) er enig om, at den lokale MED-aftale er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Det er derfor tilstræbt at udarbejde en kort og præcis aftale, som ledere og medarbejdere

opfordres til at læse og anvende i drøftelserne og tilrettelæggelsen af samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.

Den lokale MED-aftale er indgået i medfør af "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse" 2011 og indgået mellem repræsentanter for hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) og Favrskov Kommune.

2. Aftalens formål

2.1. Viden og information

Viden og information er afgørende for at kunne leve op til kravet om reel medindflydelse og medbestemmelse. Ledelse og medarbejdere har derfor pligt til gensidigt at informere om alle forhold af betydning for arbejdspladsen og opgaveløsningen. Informationen skal gives så tidligt som muligt og i en sådan form, at beslutninger træffes på et kvalificeret grundlag.

2.2. MED-indflydelse og MED-bestemmelse

For Favrskov Kommune betyder *MED-indflydelse*, at ledelsens beslutninger træffes på grundlag af åbne drøftelser med medarbejderne og med inddragelse af medarbejdernes viden. Det giver mulighed for, at medarbejderne kan påvirke beslutningsgrundlaget og dermed præge den endelige beslutning.

For Favrskov Kommune betyder *MED-bestemmelse*, at ledere og medarbejdere træffer fælles beslutninger i form af konkrete aftaler om spilleregler, der skal være gældende for den overordnede tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

2.3. Retningslinjer

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

Favrskov Kommune er en decentralt organiseret kommune, med en høj grad af frihed, ansvar og kompetence hos den enkelte leder og medarbejder. Retningslinjerne skal afspejle dette.

Aftalte retningslinjer er bindende for både ledelse og medarbejdere, og begge parter er forpligtet til at arbejde for at de realiseres.

Der henvises til beskrivelsen af HMU's opgaver i afsnit 4.2. De til enhver tid gældende retningslinjer vil kunne læses på Favrskov Kommunes intranet.

3. Aftalens område

Denne aftale gælder for alle ansatte i Favrskov Kommune.

Aftalen gælder endvidere for alle ansatte ved selvejende dag- og døgninstitutioner, som Favrskov Kommune har indgået driftsoverenskomst med. Selvejende dag- og døgninstitutioner indgår i arbejdsmiljøorganisationen som beskrevet i afsnit 5.1.

4. Form og struktur

MED-udvalgene er centrale aktører i det daglige MED-arbejde. Arbejdet bygger på den forudsætning, at repræsentanterne bidrager engageret og konstruktivt til at finde fælles løsninger vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Medindflydelse og medbestemmelse udøves lokalt indenfor det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til disse forhold. Såfremt der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

MED-strukturen i Favrskov Kommune omfatter 3 niveauer, der overordnet matcher ledelsesstrukturen:

Hoved-MED-udvalg (HMU)

Dækker hele kommunen og er det forum, hvor direktion, chefrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter drøfter generelle spørgsmål. HMU er samtidig kommunens øverste arbejdsmiljøudvalg.

Sektor-MED-udvalg og Koordinerende Sektor-MED-udvalg (SMU)

Sektor-MED-udvalg er etableret på 5 områder (SMU Dagtilbud, SMU Skole, SMU Ældre, SMU Specialiseret Social og SMU Administration). Koordinerende Sektor-MED-udvalg er etableret på 2 områder (Koordinerende SMU Kultur og Beredskab samt Koordinerende SMU Sundhed).

Lokal-MED-udvalg (LMU) eller personalemøde med MED-status er etableret på den enkelte arbejdsplads.

Overordnet skitse for MED-organisationen fremgår af bilag 1. Den konkrete organisering af MED-arbejdet tilrettelægges med udgangspunkt heri.

Uenighed om organiseringen af MED-arbejdet, antallet af MED-udvalg og antallet af medarbejderrepræsentanter afgøres af HMU. Ved større omlægninger/omstruktureringer træffer HMU beslutning om organisering af MED-arbejdet. Ved uenighed inddrages de centrale parter.

De faglige organisationer udpeger medlemmerne af HMU og SMU'erne. LMU'erne sammensættes lokalt.

Ledelsessiden udpeger formanden for udvalgene. Næstformanden udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Valgperioden er 3 år for såvel MED-medlemmer som arbejdsmiljørepræsentanter.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene vælges af og blandt sektorens arbejdsmiljørepræsentanter. Der skal altid være flere medarbejderrepræsentanter end lederrepræsentanter i HMU, SMU'erne og LMU'erne. I MED-udvalgene skal der på ledelsessiden være mindst én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

Der henvises til bilag 2 vedrørende den nærmere sammensætning af MED-udvalgene.

På Favrskov Kommunes intranet findes der lister over medlemmerne af HMU og SMU'erne.

HMU, SMU'erne og LMU'erne udarbejder deres egen forretningsorden.

4.1. HMU's sammensætning

Hovedudvalget består af 23 medlemmer fordelt med 16 medarbejderrepræsentanter, heraf 3 arbejdsmiljørepræsentanter, og 7 ledelsesrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanterne for disse skal være tillidsrepræsentanter og have et ansættelsesmæssigt forhold til Favrskov Kommune.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne med:

- 5 repræsentanter fra FTF,
- 7 repræsentanter fra LO samt
- 1 repræsentant fra AC.

De 3 arbejdsmiljørepræsentanter (samt suppleanter) vælges hvert 3. år af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter i forbindelse med det årlige møde mellem arbejdsmiljøorganisationen og HMU. Første valg finder sted i 2015.

Ledelsesrepræsentationen udgøres af direktionen samt to chefrepræsentanter, som involveres fleksibelt.

4.2. HMU's opgaver

HMU er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse og for varetagelse af arbejdsmiljøområdet, jf. Arbejdstilsynets aktuelle bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010.

HMU har til opgave, at:

- Aftale retningslinjer for hvordan følgende emner drøftes:
 - Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
 - Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
 - Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.
- Udarbejde retningslinjer for trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefraværsamtaler, beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, håndtere og forebygge problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress samt indsats mod vold, mobning og chikane.
- Gennemføre en strategisk planlægning og drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden. I forlængelse af drøftelsen udarbejdes en strategiplan. Drøftelsen skal som minimum gennemføres hvert andet år.
- Udarbejde retningslinjer vedrørende personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der er af betydning for hele kommunen.
- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet. Se nærmere beskrivelse af HMU's opgaver i kapitel 5 vedrørende arbejdsmiljøet.
- Fastlægge og sikre gennemførelse af uddannelse på MED-området.

Vedrørende øvrige opgaver henvises til arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

HMU holder som udgangspunkt fire ordinære årlige møder, som indpasses i forhold til den overordnede budgetproces i Favrskov Kommune.

Mindst en gang om året mødes HMU med Økonomiudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, som vedrører konsekvenser for kommunens arbejds- og personaleforhold.

4.3. SMU'ernes opgaver

Der er nedsat SMU'erne på de store serviceområder, hvor der er såvel opgavefællesskab som fagligt fællesskab. I medfør heraf er der nedsat SMU'er for følgende serviceområder:

- Dagtilbud
- Skole
- Ældre
- Det specialiserede socialområde
- Administration

SMU'erne har en koordinerende funktion indenfor deres respektive sektorer og har blandt andet til opgave:

- At drøfte budget samt budgetopfølgning på området
- At implementere politikker og retningslinjer vedtaget af HMU
- At varetage opgaverne beskrevet i afsnit 5.2.2. i denne aftale om arbejdsmiljø på sektorniveau
- At udarbejde retningslinjer for egen sektor i det omfang, at det er relevant
- At drøfte emner, der har betydning for områdets funktion og udvikling.

SMU'erne afholder som udgangspunkt fire ordinære årlige møder pr. år. Møderne indpasses i forhold til det overordnede budgetproces i Favrskov Kommune.

4.4. De koordinerende SMU'ers opgaver

Der er nedsat koordinerende SMU'ere på områder, hvor der er forskellige opgaver og faglighed, men forvaltnings- og ledelsesmæssig sammenhæng. Derfor drøfter de koordinerende SMU'er udelukkende spørgsmål af overordnet og tværgående karakter som eksempelvis budget og større organisatoriske ændringer, der omfatter det koordinerende SMU's område.

Der er nedsat koordinerende sektor-MED-udvalg indenfor:

- Kultur og Beredskab
- Sundhed

De koordinerende SMU'ere afholder som udgangspunkt to årlige møder. Møderne tilrettelægges således de er i overensstemmelse med budgetprocessen.

4.5. LMU'ernes opgaver

Som udgangspunkt kan der på arbejdspladser med 25 medarbejdere eller flere nedsættes et lokal-MED-udvalg (LMU). For arbejdspladser, der har under 25 medarbejdere afholdes personalemøde med MED-status – med mindre særlige omstændigheder gør sig gældende.

Der er nedsat et LMU på en stor del af kommunens arbejdspladser. Et LMU består af arbejdspladsens ledelse og et antal medarbejderrepræsentanter valgt af og blandt arbejdspladsens medarbejdere. Et LMU består maksimalt af 10 medlemmer.

LMU'erne har til opgave at:

- Drøfte budget samt budgetopfølgning Implementere politikker og retningslinjer vedtaget af HMU eller SMU
- Informere om eller drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen
- Varetage den lokale arbejdsmiljøfunktion.

For en uddybning af LMU's arbejdsmiljøopgaver henvises til afsnit 5.1.2 i denne aftale.

4.6. Personalemøde med MED-status

På arbejdspladser, hvor der er aftalt personalemøder med MED-status, afholdes 4 gange om året personalemøder med MED-status. Samtlige medarbejdere deltager og møderne er tillagt samme status som LMU'erne. På møderne drøftes arbejdspladssens medindflydelsesopgaver og opgaver indenfor arbejdsmiljø.

5. Arbejdsmiljø

Et godt arbejdsmiljø med fokus på trivsel og effektivitet er et vigtigt omdrejningspunkt for Favrskov Kommune. Målet er via forebyggelse og handling at komme arbejdsmiljøudfordringer i forkøbet, så de ikke udvikler sig til egentlige problemer.

Indsatsen skal derfor afspejle overblik, systematiske indsatser og opfølgning på indsatserne. Det er især de lokale arbejdsmiljøgrupper i samarbejde med de respektive MED-udvalg, som skal stå for dette.

Favrskov Kommune har vedtaget en arbejdsmiljøpolitik, som fastlægger de overordnede rammer for arbejdsmiljøindsatsen. [Arbejdsmiljøpolitikken \(link\)](#) kan læses på kommunens intranet.

Arbejdsmiljøpolitikken er konkretiseret i en række arbejdsmiljømål, retningslinjer og øvrige politikker, som ligeledes kan læses på kommunens intranet.

Gennem systematisk forebyggelse og sundhedsfremmende indsatser ønsker Favrskov Kommune:

- At være en sund og sikker arbejdsplads med arbejdsmiljø og trivsel i centrum
- At forebyggelse, systematik og medinddragelse er centrale faktorer i arbejdsmiljøindsatsen samtidig med, at der løbende sker forbedringer og udvikling af arbejdsmiljøet
- At arbejdsmiljøindsatsen udføres lokalt i enhederne og understøttes med fælles værktøjer, systemer og erfaringsudveksling

Aktiviteterne og metoderne omfatter blandt andet:

- Gennemførelse og opfølgning på ArbejdsPladsVurderinger (APV'ere)
- Fokus på årsagerne til og håndteringen af arbejdsbetinget sygefravær
- Vurdering og opfølgning på sygefraværs- og arbejdsskadestatistikker
- Afholdelse af ét årligt møde mellem HMU og arbejdsmiljøgrupperne

5.1 Arbejdsmiljøorganisationen

Med henblik på at sikre den bedst mulige sammenhæng i opgaveløsningen og derigennem styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse har Favrskov Kommune valgt et enstrengt MED-system, der kombinerer medbestemmelses- og medindflydelsesarbejdet med arbejdsmiljøarbejdet.

Det enstrengede MED- og arbejdsmiljøsystem betyder, at alle MED-udvalg (HMU, SMU og LMU) også varetager arbejdsmiljøfunktionen. Samtidig betyder det, at arbejdsmiljøorganisationen er repræsenteret i alle MED-udvalg, og at arbejdsmiljøet er et fast punkt på dagsordenen i alle MED-udvalg.

Arbejdsmiljøorganisationen fastlægges konkret ud fra et overordnet princip om nærhed og effektivitet i arbejdsmiljøarbejdet samt ud fra ledelsesstrukturen, den øvrige organisatoriske struktur, arbejdsmiljøforhold, arbejdets organisering, særlige ansættelsesformer og andre hensyn. Overordnet skitse for arbejdsmiljøorganisationen fremgår af bilag 3. Den konkrete organisering af arbejdsmiljøarbejdet tilrettelægges med udgangspunkt heri.

På arbejdspladsniveau fastsætter lederen i samarbejde med de ansatte antallet af arbejdsmiljøgrupper ud fra ovenstående principper. Herunder antallet af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøorganisationen.

Uenighed om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, antallet af arbejdsmiljøgrupper og antallet af arbejdsmiljørepræsentanter afgøres af HMU. Ved uenighed i HMU, inddrages de centrale parter.

Ved større omlægninger/omstruktureringer træffer HMU beslutning om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Hvis der er uenighed i HMU, inddrages de centrale parter.

Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe og alle arbejdsmiljøgrupper skal være knyttet til et MED-udvalg.

Arbejdsmiljøgruppen består af minimum to personer. En ledelsesrepræsentant som har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og en arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt blandt og af de ansatte fra samme arbejdsplads/-område. Der kan ikke være flere ledelsesrepræsentanter, end der er medarbejderrepræsentanter.

5.1.1 HMU

HMU fungerer som det øverste arbejdsmiljøorgan for hele Favrskov Kommune. I medfør heraf vedtager HMU de overordnede retningslinjer vedrørende arbejdsmiljøet. Det gælder både de overordnede politikker, de fælles arbejdsmiljømål og en række retningslinjer, hvoraf nogle har deres forankring i trepartsaftaler og overenskomster.

HMU afholder en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsmiljøindsatsen evalueres med henblik på fastlæggelse af kommende mål og indsatser.

HMU udarbejder virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed og sørger for, at hele arbejdsmiljøorganisationen bliver bekendt med denne ved at stille information til rådighed på intranettet.

HMU sikrer ajourføring af skitsen over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med organiseringen af arbejdsmiljøopgaverne ved at stille information til rådighed på intranettet.

HMU udarbejder hvert kvartal en samlet oversigt over registrerede og indberettede arbejdsskader fordelt på hovedårsager og sektorer.

Derudover afholder HMU et årligt fællesmøde med alle arbejdsmiljøgrupper, hvor det kommende års arbejdsmiljøudfordringer drøftes. Mødet skal samtidig give fælles inspiration til videreudvikling af arbejdsmiljøarbejdet og skabe grundlag for udveksling af erfaringer om arbejdsmiljøarbejdet på tværs af organisationen.

5.1.2 SMU

På sektorniveau varetager SMU'erne de fælles arbejdsmiljøfunktioner for de respektive sektorer. SMU'erne har til opgave at foretage de strategiske vurderinger og beslutninger vedrørende arbejdsmiljøet for de enkelte sektorer. SMU'erne kan i medfør heraf udarbejde egne retningslinjer om arbejdsmiljøforhold, som gør sig gældende indenfor den enkelte sektor.

SMU'erne er samtidig bindeled mellem det lokale niveau (LMU'er og arbejdsmiljøgrupper) og HMU, hvilket betyder, at SMU'erne har en vigtig rolle med at formidle centrale emner om arbejdsmiljø. Formidlingen sker både fra HMU og til de lokale LMU'er og arbejdsmiljøgrupper, men også den modsatte vej fra de lokale enheder til HMU.

Inden for de enkelte sektorer holder SMU'erne et årligt fællesmøde om arbejdsmiljøet med alle arbejdsmiljørepræsentanter fra sektoren. Her har SMU'erne mulighed for at vedtage egne sektorspecifikke mål og indsatser.

5.1.3 LMU eller personalemøde med MED-status

LMU (eller personalemøde med MED-status) fungerer som det lokale arbejdsmiljøorgan.

LMU'erne varetager sammen med arbejdsmiljøgrupperne de konkrete arbejdsmiljøopgaver. I LMU eller på personalemøder med MED-status vedtages således lokale mål og retningslinjer for arbejdspladsens daglige virke.

LMU'erne (personalemøder med MED-status) deltager i udarbejdelsen af arbejdspladsernes arbejdspladsvurdering. Heri indgår vurderingen af arbejdspladsens sygefravær.

LMU'erne har en central opgave med at følge op på og analysere arbejdsskader og øvrige forhold, som indebærer en sikkerhedsmæssig risiko.

Selvejende institutioner

Blandt de selvejende institutioner vælges der én ledelses- og en arbejdsmiljørepræsentant til det relevante SMU. Endvidere inviteres arbejdsmiljøgrupperne på alle de selvejende institutioner til HMU's årlige møde med arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøgrupperne på selvejende institutioner har på lige fod med andre arbejdsmiljøgrupper adgang til relevante informationer på Favrskov Kommunes intranet. De selvejende institutioner har adgang til Favrskov Kommunes arbejdsmiljøhåndbog, men kommunen stiller ingen anden service eller rådgivning inden for arbejdsmiljøområdet til rådighed for de selvejende institutioner.

5.2 Opgaver og roller til aktørerne i arbejdsmiljøorganisationen

Favrskov Kommunes enstrengede arbejdsmiljøarbejde er organiseret på 3 niveauer – HMU, SMU og LMU/personalemøder med MED-status. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed oplister i § 17, stk. 2 og § 18 udvalgenes opgaver.

5.2.1 Opgaver i relation til arbejdsmiljøet

Generelt

MED-udvalgene skal planlægge, lede og koordinere arbejdspladsernes samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalgene skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.

HMU og SMU'erne har blandt andet til opgave:

- At varetage arbejdsmiljøopgaverne på det strategiske niveau – blandt andet via statistikker, ledelsesinformation mv.
- At følge op på sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- At rådgive Favrskov Kommunes ledelse om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljøet integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- At sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørger for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse.
- At holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- At medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
- At opstille principper for oplæring og instruktion samt sørger for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne.

5.2.2 Arbejdsmiljøgruppernes opgaver

Arbejdsmiljøgrupperne er omdrejningspunktet i Favrskov Kommunes indsats på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøgrupperne varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde på de enkelte arbejdspladser.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet følger som udgangspunkt MED-strukturen indenfor de enkelte sektorområder, således at arbejdsmiljøarbejdet kan gennemføres effektivt og med den nærhed, som kræves af lovgivningen.

Arbejdsmiljøgruppen skal:

- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. I Favrskov Kommunes arbejdsmiljøhåndbog (se [link](#)) findes der værktøjer til at foretage risikovurderinger og prioritering af disse.
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet samt deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær. Som inspiration kan arbejdsmiljøgrupperne i arbejdsmiljøhåndbogen finde forskellige metoder til at gennemføre en APV, og i håndbogen er ArbejdsPladsVurderingens obligatoriske hovedfaser beskrevet udførligt.
- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarelige. Arbejdsmiljøgrupperne skal løbende orientere sig om forhold på arbejdspladsen, som kan udgøre en sikkerheds- og sundhedsrisiko. Nærvær-ulykker, utilsigtede hændelser og en åben dialog om arbejdsforholdene er velegnede metoder til at afdække u hensigtsmæssige arbejdsforhold.

- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov. Arbejdsmiljøgrupperne kan søge inspiration i arbejdsmiljøhåndbogens værktøjsafsnit, hvor der findes ideer til at instruere nyansatte.
- Deltage i undersøgelsen af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. Arbejdsmiljøgrupperne er forpligtet til at gå aktivt ind i at kortlægge årsager til arbejdsskader og ulykker, og i arbejdsmiljøhåndbogen findes værktøjer og vejledninger til, hvordan man analyserer og forebygger disse.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøgruppen har pligt til at gribe ind, hvis den opdager adfærd, som ikke er sikkerhedsmæssigt forsvarlig.
- Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget. Arbejdsmiljøgruppen står til rådighed for alle ansatte på arbejdspladsen, og gruppen skal behandle konkrete oplysninger fortroligt og med diskretion. Samtidig har Arbejdsmiljøgruppen pligt til at rejse principielle problemstillinger overfor arbejdsmiljøudvalget, således at gruppen har nogle retningslinjer at arbejde efter.
- Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer for arbejdsmiljøudvalget, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden

6. Tillidsrepræsentanter og deres vilkår

Favrskov Kommunes positive udvikling forudsætter et godt, konstruktivt og tillidsfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere. I den sammenhæng er det vigtigt at sikre gode og fornuftige arbejdsvilkår for de medarbejdere, der er valgt til at repræsentere medarbejderne.

Der skal derfor på de enkelte arbejdssteder skabes forhold, der kan sikre, at medarbejdernes valgte repræsentanter får muligheder for at varetage de hverv, hvortil de er valgte, på en acceptabel og tilstrækkelig måde.

Med henblik på at angive mere præcise rammer om medarbejderrepræsentanternes arbejdsvilkår, har Favrskov Kommune og de lokale tillidsrepræsentanter for de faglige organisationer indgået en hensigtserklæring om tidsanvendelsen ved medarbejderrepræsentanternes arbejde.

Der henvises til den aktuelle liste over tillidsrepræsentanter på Favrskov Kommunes intranet.

I forhold til nedenstående punkter henvises der til "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse" 2011 ([link](#)):

- Valg af tillidsrepræsentanter
- Tillidsrepræsentantens virksomhed
- Valg af fællestillidsrepræsentanter
- Valg af suppleant

- Medarbejderrepræsentantens vilkår
- Samarbejde, fælles viden og forståelse
- Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.
- Afskedigelse
- Voldgift

7. MED-uddannelse i Favrskov Kommune

En afgørende forudsætning for at MED-aftalen virker efter hensigten er, at ledere og medarbejdere i MED-udvalgene har de nødvendige redskaber til at varetage opgaverne i MED samt forståelse for de vilkår og værdier, der ligger til grund for MED-aftalen.

HMU aftaler, planlægger og tilrettelægger en MED-uddannelse tilpasset den lokale MED-aftale i Favrskov Kommune. HMU drøfter årligt behovene i MED-uddannelsen.

8. Rammeaftalen

Denne aftale bygger på "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" 2011, indgået mellem KL og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.

Aftalen respekterer den til enhver tid gældende lovgivning og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse. I tvivls- og fortolkningstvivil har bestemmelser, vilkår forrang i nedenstående prioriteret rækkefølge:

1. Den til enhver tid gældende lovgivning
2. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse
3. Denne MED-aftale

Aftalen indeholder en række henvisninger, links og referencer til dokumenter, f.eks. på kommunens intranet. Parterne er enige om, at disse henvisninger, links og referencer ikke er en del af aftalen, medmindre det er særskilt anført. Det samme gælder forordet til MED-aftalen.

9. Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft 1. januar 2013.

Aftalen sendes til Kommunernes Landsforening, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) og Sundhedskartellet.

Lokalaftalen kan af parterne opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Lokalaftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Såfremt lokalaftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale inden udløbet af opsigelsesperioden, kan parterne aftale, at lokalaftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist, eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

Såfremt parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende lokalaf-
tale, bortfalder lokalaftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræ-

sentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

10. Underskrifter

Favrskov Kommune, 6. december 2012

Organisationerne	Underskrifter
FOA	Elsy Thomsen <i>Elsy Holmgaard Thomsen</i>
FOA	Karen Sørensen <i>Karen Sørensen</i>
3F	Ole Methmann <i>Ole Methmann</i>
3F	Poul Nørgaard Jensen <i>Poul Nørgaard Jensen</i>
HK	Jørgen Milton <i>Jørgen Milton</i>
HK	Henrik Hauge <i>Henrik Hauge</i>
SL	Gert Due <i>Gert Due</i>
BUPL	Finn Rubach-Larsen <i>Finn Rubach-Larsen</i>
DLF	Lasse Kjeldsen <i>Lasse Kjeldsen</i>
DSR	Bente Rasmussen <i>Bente Rasmussen</i>
AC	Niels Freudendahl <i>Niels Freudendahl</i>

Jan Kallestrup
Jan Kallestrup,
Kommunaldirektør

Bilag 1 – Favrskov Kommunes lokale MED-aftale

MED – Organisation



MEDudvalg

Personalemøder med MED-STATUS

Selvende institution

Bilag 2 - Sammensætningen af HMU og SMU'erne**1. Organisering**

MED-strukturen i Favrskov Kommune omfatter 3 niveauer, der overordnet matcher ledelsesstrukturen:

Hoved-MED-udvalg (HMU)

Dækker hele kommunen og er det forum, hvor direktion, chefrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter drøfter generelle spørgsmål. HMU er samtidig kommunens øverste arbejdsmiljøudvalg.

Sektor-MED-udvalg og Koordinerende Sektor-MED-udvalg (SMU)

Sektor-MED-udvalg er etableret på 5 områder (SMU Dagtilbud, SMU Skole, SMU Ældre, SMU Specialiseret Social og SMU Administration). Koordinerende Sektor-MED-udvalg er etableret på 2 områder (Koordinerende SMU Kultur og Beredskab samt Koordinerende SMU Sundhed).

Lokal-MED-udvalg (LMU) eller personalemøde med MED-status er etableret på den enkelte arbejdsplads.

Postadresse:

Favrskov Kommune
Borgmestersekretariat og HR
Skovvej 20
8382 Hinnerup

Tlf. 8964 1010

favrskov@favrskov.dk
www.favrskov.dk

11. oktober 2012

Sagsbehandler:

Charlotte Møller Hornum
Tlf. 8964 6380
cmho@favrskov.dk

Personlig henvendelse:

Favrskov Kommune
Borgmestersekretariat og HR
Skovvej 20
8382 Hinnerup

Sagsnr.

710-2012-685

Dokument nr.

710-2012-251278

Cpr.-/CVR-nr./Ejd.nr.

2. HMUTidsforbrug og mødefrekvens:

HMU afholder 4 ordinære årlige møder. Der afsættes i alt 6 timer til mødeforberedelse, formøde og selve mødet. Herudover deltager HMU i et årligt orienteringsmøde á 2 timers varighed vedr. budgettet.

Medarbejderrepræsentanter	16 medarbejderrepræsentanter (13 tillidsrepræsentanter + 3 arbejdsmiljørepræsentanter). 7 fra LO 5 fra FTF 1 fra AC Det tilstræbes, at medlemmerne samtidig er medlem af et SMU.
Ledelsesrepræsentanter	7 ledelsesrepræsentanter (direktion og chefrepræsentanter, som involveres fleksibelt). På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

3. **Sektor-MED-udvalg (SMU)** er etableret på 5 områder – SMU Dagtilbud, SMU Skole, SMU Ældre, SMU Specialiseret Social og SMU Administration.

Selvejende institutioner

De selvejende institutioner tilbydes én ledelses- og en arbejdsmiljørepræsentantplads i det relevante SMU. Endvidere inviteres arbejdsmiljøgrupperne på alle de selvejende institutioner til HMU's årlige møde med arbejdsmiljøorganisationen.

Arbejdsmiljøgrupperne på selvejende institutioner har på lige fod med andre arbejdsmiljøgrupper adgang til Favrskov Kommunes intranet.

Tidsforbrug og mødefrekvens:

Hvert SMU afholder 4 ordinære årlige møder. Der afsættes i alt 3 timer til mødeforberedelse, formøde og selve mødet. Herudover deltager SMU'erne i et årligt orienteringsmøde á 2 timers varighed vedrørende budgettet.

3.1. SMU Administration

Medarbejderrepræsentanter	9 medarbejderrepræsentanter: 4 fra LO 2 fra FTF 1 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	5 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpåkrævede arbejdsmiljøuddannelse.

3.2. SMU Ældre

Medarbejderrepræsentanter	8 medarbejderrepræsentanter: 5 fra LO 1 fra FTF 0 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpåkrævede arbejdsmiljøuddannelse.

3.3. SMU Specialiseret Social

Medarbejderrepræsentanter	9 medarbejderrepræsentanter: 6 fra LO 0 fra FTF 0 fra AC 3 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	5 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

3.4. SMU Dagtilbud

Medarbejderrepræsentanter	6 medarbejderrepræsentanter: 2 fra LO 2 fra FTF 0 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

3.5. SMU Skole

Medarbejderrepræsentanter	7 medarbejderrepræsentanter: 2 fra LO 3 fra FTF 0 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

4. **Koordinerende Sektor-MED-udvalg** er etableret på 2 områder – Koordinerende SMU Kultur og Beredskab samt Koordinerende SMU Sundhed.

Tidsforbrug og mødefrekvens:

Hvert koordinerende SMU afholder 2 ordinære årlige møder. Der afsættes i alt 3 timer til mødeforberedelse, formøde og selve mødet. Herudover deltager de koordinerende SMU'erne i et årligt orienteringsmøde á 2 timers varighed vedr. budgettet.

4.1. SMU Koordinerende Kultur og Beredskab

Medarbejderrepræsentanter	6 medarbejderrepræsentanter: 2 fra LO 1 fra FTF 1 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter.
Ledelsesrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

4.2 SMU Koordinerende Sundhed

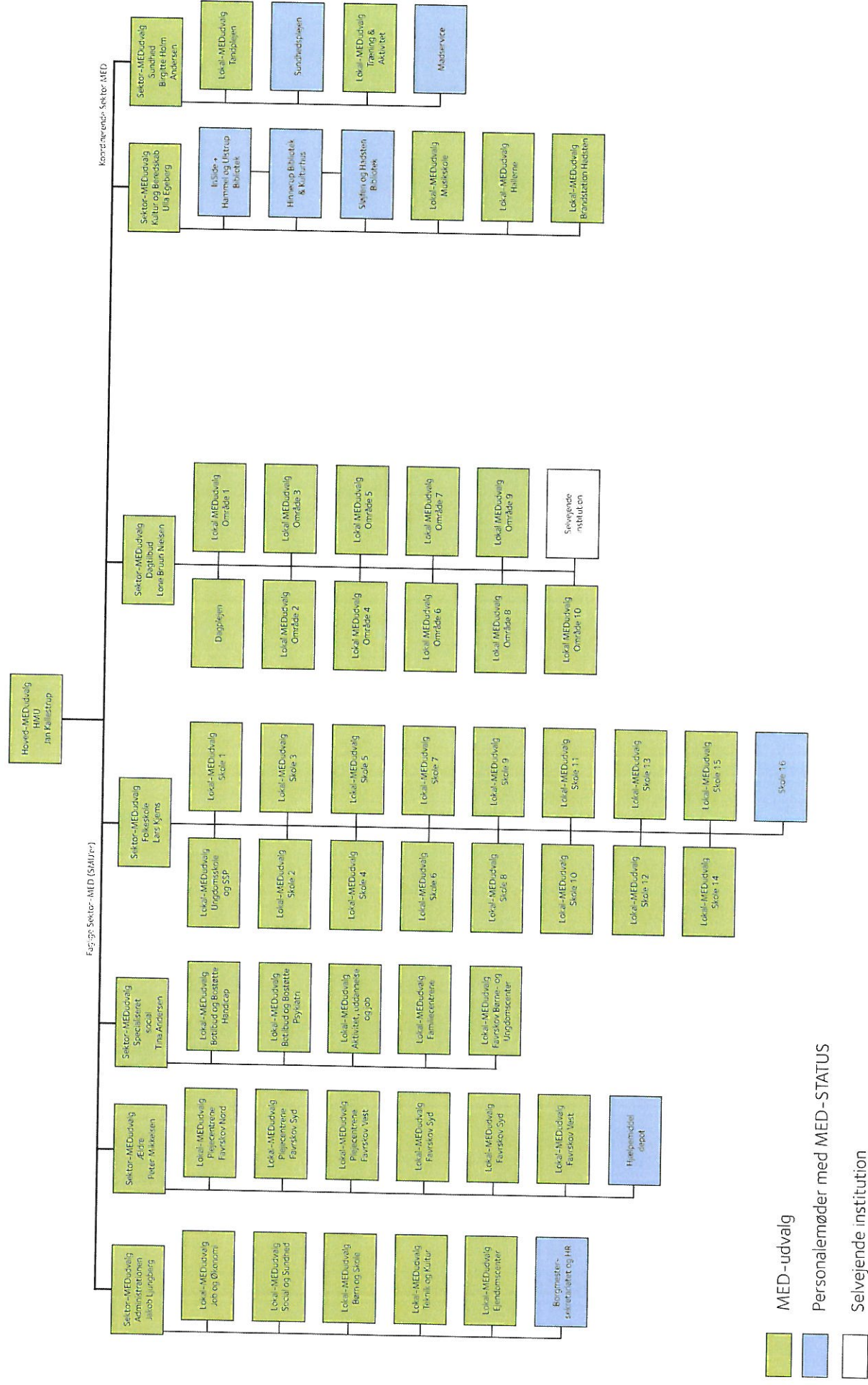
Medarbejderrepræsentanter	6 medarbejderrepræsentanter: 1 fra LO 2 fra FTF 1 fra AC 2 arbejdsmiljørepræsentanter
Ledelsesrepræsentanter	4 ledelsesrepræsentanter. På ledelsessiden skal der være én arbejdsleder med den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

5. Lokal-MED-udvalg (LMU) eller personalemøde med MED-status etableret på den enkelte arbejdsplads

Den konkrete sammensætning af LMU'ene aftales lokalt, men LMU'ere kan maksimalt have 10 medlemmer, hvor medarbejderrepræsentanterne er i flertal.

Bilag 3 – Favrskov Kommunes lokale MED-aftale

Skitse til arbejdsmiljøorganisation i Favrskov Kommune



Der henvises til aktuelle oversigter over arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter på: www.favrskovintranet.dk



Bilag 4 til lokal MED-aftale

Hensigtserklæring vedrørende medarbejdervalgte repræsentanternes arbejdsvilkår

Favrskov Kommunes fortsatte positive udvikling forudsætter et godt, konstruktivt og tilidsfuldt samspil mellem ledelse og medarbejdere. Set i det perspektiv er det vigtigt at sikre gode arbejdsvilkår for de medarbejdere, der er valgt til at repræsentere medarbejderne.

Der skal derfor på alle kommunens arbejdssteder skabes forhold, der kan sikre, at medarbejdernes valgte repræsentanter får gode og tilstrækkelige muligheder for at varetage de hverv hvortil de er valgte.

Med henblik på at angive mere præcise rammer om medarbejderrepræsentanternes arbejdsvilkår, har Favrskov Kommune og de faglige organisationer i forhandlingsorganet vedrørende ny lokal MED-aftale 2012 indgået denne hensigtserklæring om vilkår og tidsanvendelsen ved medarbejderrepræsentanternes arbejde.

Formålet med hensigtserklæringen er at understrege betydningen af gode arbejdsvilkår for medarbejderrepræsentanterne i Favrskov Kommune samt værdien af et velfungerende dialogbaseret samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

Personkreds

I rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO og mellem KL og Sundhedskartellet er det aftalt, at tillidsrepræsentanten er den centrale medarbejderrepræsentant, hvorfor denne hensigtserklæring tager afsæt heri.

Grundlag

Af rammeaftalen fremgår det, at tillidsrepræsentanten må anvende den tid der er nødvendigt til tillidshvervets forsvarlige udførelse, når hensyn tages til arbejdspladsens størrelse og lokale forhold.

Favrskov Kommune er en decentralt organiseret arbejdsplads, med høj grad af frihed, ansvar og kompetence hos den enkelte leder og medarbejder. I den sammenhæng er det vigtigt, at der på alle niveauer er et velfungerende samspil og en løbende dialog mellem ledere, medarbejdere og medarbejderrepræsentanter, så udvikling og erfaringer fra daglig praksis lægges til grund for de beslutninger der træffes.

Tillidsrepræsentanten skal udføre sit hverv på en sådan måde, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af pågældendes produktive arbejde.

På de arbejdssteder, som beskæftiger medarbejdervalgte repræsentanter, skal der ved arbejdstilrettelægnings og opgavefordelingen tages højde for, at den fornødne tid kan

Postadresse:

Favrskov Kommune
Borgmestersekretariat og HR
Skovvej 20
8382 Hinnerup

Tlf. 8964 1010

favrskov@favrskov.dk
www.favrskov.dk

13. december 2012

Sagsbehandler:

Charlotte Møller Hornum
Tlf. 8964 6380
cmho@favrskov.dk

Personlig henvendelse:

Favrskov Kommune
Borgmestersekretariat og HR
Skovvej 20
8382 Hinnerup

Sagsnr.

710-2012-685

Dokument nr.

710-2012-97607

Cpr./CVR-nr./Ejd.nr.

afsættes, således at medarbejderrepræsentanterne kan varetage deres hverv på en for alle parter tilfredsstillende måde.

Principper for medarbejderrepræsentanternes vilkår

Det er aftalt, at de arbejdssteder der beskæftiger valgte medarbejderrepræsentanter skal påregne, at de pågældende vil have behov for at anvende et antal timer pr. år som følger:

Tillidsrepræsentanter

Grundtakst som tillidsrepræsentant	95/80 timer pr. år
Tillidsrepræsentant pr. overenskomstansat medarbejder	4 timer pr. år

For tillidsrepræsentanter med lønforhandlingskompetence på områder med "udvidet ny løn" og for tillidsrepræsentanter, som har forhandlingskompetence vedrørende arbejds-tidsaftaler, er grundtaksten 95 timer pr. år. For øvrige tillidsrepræsentanter er grund-taksten 80 timer pr. år.

Det anførte tidsforbrug er dækkende for den almindelige varetagelse af en medarbej-dervalgt funktion, herunder medgået tid til deltagelse i lokale MED-udvalgsmøder som beskrevet i MED-aftalen for Favrskov Kommune.

Herudover vil der kunne være behov for frihed til deltagelse i ad-hoc arbejds- og pro-jektgrupper m.v., hvor disse grupper er nedsat af Favrskov Kommune.

Endvidere vil der som hidtil kunne fremsættes anmodning om frihed uden løn, eller fri-hed mod lønrefusion, til deltagelse i forskellige møder og kurser m.v. arrangeret af den pågældendes faglige organisation. Lønudgiften vil i disse tilfælde, for så vidt angår til-lidsrepræsentanterne, blive afholdt af den faglige organisation eller AKUT-fonden.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Parterne er enige om, at arbejdsmiljørepræsentanterne skal sikres den fornødne tid til at varetage deres opgaver. Det betyder, at arbejdspladser, der beskæftiger arbejds-miljørepræsentanter, skal påregne, at de pågældende repræsentanter vil have behov for at anvende et antal timer pr. år som følger:

Grundtakst som arbejdsmiljørepræsentant	25 timer pr. år
Arbejdsmiljørepræsentant pr. medarbejder	2 timer pr. år

Det anførte tidsforbrug er dækkende for den almindelige varetagelse af arbejdsmiljø-funktionen, herunder medgået tid til deltagelse i lokale MED-udvalgsmøder, som be-skrevet i MED-aftalen for Favrskov Kommune.

Der henvises i øvrigt til Favrskov Kommunes MED-aftale i forhold til arbejdsmiljøre-præsentanternes opgaver.

Kompensation for MED-arbejdet

De institutioner, som beskæftiger medlemmer af HMU, kompenseres med følgende ti-mer (beregnet som gennemsnitstimelønnen for den pågældende faggruppe).

Medlem af HMU	6 timer pr. møde
Næstformand i HMU	8 timer pr. møde

Det enkelte SMU kan vælge at aftale kompensation til institutioner, som beskæftiger SMU-medlemmer, herunder principper for hvordan kompensationen skal anvendes lokalt.

Medlem af SMU	3 timer pr. møde
Næstformand i SMU	4 timer pr. møde

Det er arbejdspladsens leder, der har ansvaret for, at den daglige arbejdstilrettelægnings- og opgavefordelingen foregår på en sådan måde, at der skabes reelle muligheder for de medarbejdervalgte repræsentanter for at udføre deres tillids- og arbejdsmiljøarbejde i dagligdagen, herunder eksempelvis imødekomme et eventuelt behov for håndtering af post, informationer og nyhedsformidling m.v.

Såfremt en medarbejderrepræsentant må forlade sit arbejde i den normale arbejdstid for at opfylde sine forpligtelser, skal der forud herfor træffes aftale med lederen. Tjenestefrihed gives under hensyntagen til forholdene på arbejdsstedet.

Til møder, arrangementer m.v. som afholdes af Favrskov Kommune betales almindelig befordringsgodtgørelse efter gældende regler.

Øvrige vilkår

Der skal på den enkelte arbejdsplads tages hensyn til den enkelte medarbejderrepræsentants muligheder for deltagelse i relevant faglig efter- og videreuddannelse, som relaterer sig til pågældendes hverv og funktion.

Medarbejderrepræsentanter i HMU skal sikres en indføring i kommunens budget- og regnskabsmateriale.

Tillidsrepræsentanter skal have adgang til relevant og nødvendigt it-udstyr med henblik på at sikre en tilfredsstillende varetagelse af tillidshvervet. Det er den enkelte leders ansvar at sørge herfor. I forhold til tillidsrepræsentanter for dagplejerne sørger kommunen for, at der etableres en bredbåndsforbindelse og i de tilfælde hvor tillidsrepræsentanter i dagplejen ikke har mulighed for at anvende en privat pc, er Favrskov Kommune positivt indstillet på at stille en pc til rådighed for tillidshvervet.

Med henblik på at understøtte digitaliseringsprocessen i Favrskov Kommune har HMU aftalt, at der stilles iPads til rådighed for medarbejderrepræsentanterne i HMU. Driften af medarbejderrepræsentanternes iPads finansieres af de lokale AKUT-midler. Der er samtidig enighed om, at medarbejderrepræsentanter i HMU på arbejdspladsen skal kunne få adgang til pc og/eller it-systemer til informationsudveksling m.v.

For øvrige tillidsrepræsentanter gælder, at der på administrationsbygningerne vil være adgang til pc-arbejdspladser samt mulighed for at udskrive og kopiere. I det omfang PC-udstyr findes på de decentrale arbejdspladser, gælder det samme for disse.

Fællestillidsrepræsentanter

Favrskov Kommune forhandler konkret vilkår og tidsanvendelse for fællestillidsrepræsentanter med relevante faglige organisationer.

I forhandlingen vedrørende fællestillidsrepræsentantens tidsanvendelse indgår blandt andet antal ansatte, den konkrete arbejdsdeling/fordeling af forhandlingskompetencer samt hvervets kompleksitet i relationen mellem fællestillidsrepræsentant og tillidsrepræsentanter. Der kan aftales yderligere tidsanvendelse ved større omlægninger/omstruktureringer.

Afslutning

Det er vigtigt, at såvel den daglige ledelse, medarbejderrepræsentanterne og de øvrige ansatte gøres bekendt med nærværende hensigtserklæring. Ledelsen og de medarbejdervalgte har et fælles ansvar herfor. Hensigtserklæringen tages op på medarbejdermøder på den enkelte arbejdsplads efter behov.

Parterne er enige om, at de funktioner og kvalifikationer som medarbejdernes valgte repræsentanter opnår gennem deres hverv, indgår på lige fod med de arbejdsmæssige funktioner og kvalifikationer, når der skal indgås aftaler om Ny Løn.

Parterne er endvidere enige om, at det er i alle parter interesse, at medarbejderrepræsentanter på lige fod med øvrige medarbejdere, sikres en tilstrækkelig efter- og videreuddannelse. Ved ophør af hvervet afholdes en medarbejderudviklingssamtale med nærmeste leder.

For Favrskov Kommune:


Jan Kallestrup
13/12 2012

På vegne af de faglige organisationer i
forhandlingsorganet:


Finn Rubach-Larsen, BUPL

Henrik Hauge, HK