

Lokal MED-aftale i Furesø Kommune



FURESØ
KOMMUNE

Indhold

Forord.....	2
Struktur for medindflydelse og medbestemmelse	3
MED-strukturen	3
HovedMED	4
CenterMED	4
LokalMED	4
Det rette niveau	6
Medindflydelse og medbestemmelse	7
Vilkår for medarbejderrepræsentanter	9
Arbejdsmiljøarbejdet.....	10
Fællestillidsrepræsentanter.....	12
Opsigelse af den lokale aftale	12
Ikrafttræden.....	13
Bilag 1 – MED- Strukturen i Furesø Kommune 2019	14
Bilag 2 - Procedureretningslinjer	15
Bilag 3 – HovedMed.....	16
Bilag 4 – Øvrige MED-udvalg.....	17
Bilag 5 – Kompetenceplan	18
Bilag 6 - Forretningsorden	19

FORORD

En velfungerende kommune, der skaber høj værdi for borgerne og med kvalitet i kerneopgaven, kræver et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, hvor dialogen er i centrum. Dialog som centralt instrument gennemsyner Furesø Kommunes organisation og er blandt andet formuleret i det politisk vedtagne styringsgrundlag, der tager udgangspunkt i dialogbaseret styring.

Denne nye lokale MED-aftale skal styrke rammerne for, at dialogen bliver bredt ud i alle dele af Furesø Kommune, og samtidig hviler på et respektfuldt grundlag, hvor rammerne er tydeligt og klart beskrevet. På den måde er MED-strukturen med til at understøtte de bedste rammer for medindflydelse og medbestemmelse. Aftalen er med til at styrke dialogen både i MED-udvalgene, i hverdagen mellem MED-møder og i hele organisationen omkring de emner, som behandles på MED-møderne.

Med denne aftale er vi enige om, at MED-udvalgsdeltagelse forpligter. Når man repræsenterer andre, ligger der en forpligtelse til at være i tæt kontakt, med dem man repræsenterer, så deres synspunkter bliver bragt ind i MED-systemet og således, at de drøftelser og beslutninger, der har været ført på MED-møder, kommunikeres ud i organisationen.

Derfor er arbejdet som MED-repræsentant imellem møderne lige så vigtigt at have fokus på som arbejdet på møderne, der er beskrevet i denne aftale. Det er imellem møderne at samarbejdet skal stå sin prøve, hvor aftaler og budskaber skal udleveres, og hvor arbejdet med kerneopgaven for alvor skal understøttes af det samarbejde, der udspringer af MED-arbejdet.

Vi har i Furesø Kommune valgt en asymmetrisk MED-struktur for derved at understøtte medindflydelse og medbestemmelse bedst muligt. MED strukturen er ikke ens i alle centre, men er opbygget, så det giver bedst mening i hvert center.

Denne lokale MED-aftale udgør sammen med MED-håndbogen (Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse) aftalegrundlaget. Vi håber, at den er blevet letlæselig og brugervenlig, og at den samtidig kan være inspirerende og være med til at understøtte engagementet i MED-arbejdet for alle, der sidder i MED-udvalg og for dem, som har lyst til at bidrage.

God arbejds- og samarbejdslyst.

Furesø den 11. april 2019

På vegne af forhandlingsorganet



Christine Brochdorf
Kommunaldirektør



Lene Ek Christensen
Næstformand i Hoved MED

STRUKTUR FOR MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

MED-strukturen skal være med til at sikre de bedste samarbejdsforhold, så medarbejderne har mulighed for indflydelse og medbestemmelse. Et godt samarbejde er forudsætningen for, at vi som kommune kan løse vores kerneopgave med borgerne i centrum. Derfor etableres en sammenhængende og enstrengt MED-struktur, der matcher ledelsesstrukturen i Furesø Kommune.

En enstrengt MED-struktur betyder, at samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg er slået sammen i MED-udvalg. På den måde kan det samme fora drøfte et emne (fx sikkerhed og sundhed) både ud fra en arbejdsmiljømæssig vinkel og en personale-, arbejds- og samarbejdsvinkel. Centrene har forskellig ledelsesstruktur, og derfor er MED-strukturen også forskellig, da det enkelte MED-udvalg kun skal behandle emner, hvor den ledelsesmæssige beslutningskompetence ligger hos formanden for MED-udvalget. Denne tilgang er med til at sikre en klar og tydelig samarbejdsstruktur i Furesø Kommune.

HovedMED kan løbende tilrette MED-strukturen, så der er overensstemmelse mellem ledelsesstruktur og MED-struktur. MED-strukturen følger ledelseskompetencen, så emner kan behandles på rette niveau. Såfremt en af parterne udtrykker ønske om det, bliver MED-strukturen drøftet i HovedMED. HovedMED kan beslutte at udvide strukturen, men skal der nedlægges et MED-udvalg, skal det besluttes af Forhandlingsorganet, med mindre det skyldes organisationsændringer.

Den enstrengede MED-struktur medvirker til at styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdet, som beskrevet foroven, og har det overordnede ansvar for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen. Udover MED har vi et antal lokale arbejdsmiljøgrupper, som varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde. Sikkerheds- og sundhedsproblemer forsøges løst på lokalt niveau, hvor man bedst kender arbejdsopgaverne og mulighederne for at løse de arbejdsmiljømæssige problemer. Hvis det ikke er muligt at finde lokale løsninger, kan spørgsmålet forelægges det lokale MED-udvalg og om nødvendigt bringes videre til CenterMED eller HovedMED.

MED-strukturen

- Ved udvalgenes sammensætning tages højde for, at der kan ske en udveksling og meningsfuld drøftelse af informationer således, at der er medindflydelse.
- Sammensætningen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter udpeget af hovedorganisationerne.
- Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen baseres som udgangspunkt på hovedorganisationerne og skal afspejle personalesammensætningen. I hvert MED-udvalg skal sidde mindst én arbejdsmiljørepræsentant.
- Alle udvalg fastlægger egen forretningsorden. I Bilag 4 til denne aftale er vedhæftet et forslag til forretningsorden, som kan bruges som inspiration til udarbejdelse af egen forretningsorden. Der skal som minimum være fire årlige møder i MED-udvalg.
- Der afholdes valg til MED hvert 4. år, så det følges med valg af nye arbejdsmiljørepræsentanter, som sker i maj måned i ulige år – første gang i 2019. Hvis et medlem af MED udtræder mellem to valg, afholdes der nyvalg til denne post.
- Det er udgangspunktet, at der er tre niveauer, særlige forhold har dog gjort, at vi på området for Specialiseret Indsats for Børn, Unge og Voksne og plejehjemsområdet har et 4. niveau.

HovedMED

HovedMED er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse, og varetager det strategiske arbejdsmiljøarbejde som beskrevet i afsnit om arbejdsmiljøarbejdet.

HovedMEDs sammensætning

- Kommunaldirektøren, som er formand for udvalget og øverste arbejdsmiljøleder
- Direktørerne
- 2 centerchefer
- Personalechef
- HR chef (Chef for Udvikling og Kommunikation)
- 12 medarbejderrepræsentanter (FTF 4, LO 6, AC 2) udpeget af hovedorganisationerne
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter (udpeget af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i CenterMED)
- Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i HovedMED.
- Der vælges en suppleant for hvert medlem i HovedMED. Suppleanten indtræder først ved vakance eller afbud.

Ved større ændringer, som berører mange eller en specifik gruppe, som ikke er direkte repræsenteret i HovedMED, kan en repræsentant for denne gruppe inviteres med til HovedMED eller til et formøde, så man sikrer, at berørte medarbejderes synspunkter indgår i beslutningsgrundlaget.

CenterMED

Der nedsættes CenterMED, som matcher Furesø Kommunes centerstruktur.

CenterMEDs sammensætning skal afspejle personalesammensætningen:

- Centercheferne, er formænd for udvalgene.
- Næstformændene vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.
- Medarbejderrepræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter og skal afspejle personalesammensætningen. Det enkelte CenterMED kan dog tilpasse sammensætningen efter lokale forhold, såfremt der er enighed om det.
- Sammensætning og størrelse af CenterMED aftales i det enkelte MED. Der skal dog mindst være lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter. Der er minimum 3 medarbejderrepræsentanter i hvert CenterMED, dog kan der dispenseres, hvis der er færre end 3 medarbejdergrupper.
- Sammensætningen skal afspejle personalesammensætningen, så alle faggrupper er repræsenteret. Mindre faggrupper kan med fordel repræsenteres af andre i MED-udvalget.
- Er der færre pladser på medarbejdersiden i et udvalg, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, må det foretages et valg af og blandt disse.
- Er der derimod flere pladser i et MED-udvalg, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, skal der vælges andre medarbejdere til udvalget. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.
- Valgte tillidsrepræsentanter har en forpligtigelse til at stille sig til rådighed som medlemmer af CenterMED.
- Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i centret. Er der 2 eller flere arbejdsmiljøgrupper, skal der vælges 2 repræsentanter.
- Selvejende institutioner med driftsoverenskomst skal være repræsenteret i CenterMED ved arbejdsmiljøleder og AMR.

LokalMED

Der nedsættes LokalMED eller der afholdes personalemøder med MED-status, som matcher ledelsesstrukturen i forhold til beslutningskompetence vedrørende emner, som skal behandles i MED. På nogle områder er det valgt, at LokalMED dækker en områdeleders område og således også flere daglige ledes afdelinger. På andre områder er der valgt personalemøder med MED-status. Det betyder, at disse møder behandler emner, som skal behandles igennem MED-samarbejdet. Denne asymmetriske struktur er valgt for at sikre bedst mulig dialog på det niveau, hvor den ledelsesmæssige beslutningskompetence

er. HovedMED kan beslutte at oprette flere lokale MED-udvalg, hvis der viser sig et behov herfor. Strukturen fremgår af bilag 1.

I LokalMED er det forventningen, at repræsentanterne drøfter MED-forhold med kolleger i dagligdagen og fx på afdelingsmøder og bringe dette ind i LokalMED, så alle synspunkter kan bidrage til at kvalificere opgaveløsningen og ledelsens beslutninger.

LokalMEDs sammensætning skal afspejle personalesammensætningen:

- Leder er formand for LokalMED
- Næstformand vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget
- Medarbejderrepræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter og skal afspejle personalesammensætningen. Det enkelte CenterMED kan dog tilpasse sammensætningen efter lokale forhold, såfremt der er enighed om det.
- I et LokalMED sidder minimum to medarbejderrepræsentanter og en arbejdsmiljørepræsentant. Er der 2 eller flere arbejdsmiljøgrupper, skal der vælges 2 repræsentanter. De fleste LokalMED vil have flere medlemmer, da sammensætningen skal afspejle medarbejdersammensætningen.

Særligt for området for Specialiseret Indsats for Børn, Unge og Voksne og plejehjemsområdet gælder, at der er et 4. niveau LokalMED, hvilket betyder, at der i afdelingerne er etableret LokalMED eller personalemøder med MED-status.

DET RETTE NIVEAU

§ 5. Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

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

Ved alle MED-relevante beslutninger (vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold) er lederen forpligtet på som minimum at inddrage det rette MED-udvalg. Dette er afgørende for at sikre de bedste betingelser for samarbejdet i MED-strukturen.

Det rette niveau er der, hvor lederen har kompetence til at træffe beslutningen. Her vil medarbejderne få mulighed for at påvirke ledelsens beslutning via dialog.

Hvis der er tvivl, skal ledelsen oplyse, hvem der har beslutningskompetencen i en konkret sag. På den måde bliver emnet behandlet i det rette MED-organ.

Fx kan man på CenterMED i Center for Social og Sundhed beslutte, at alt plejepersonale, der får udleveret arbejdsbeklædning, skal være ens. Hvis medarbejderne i hjemmeplejen vil drøfte denne beslutning, skal sagen ikke tages op i LokalMED, da ændringer ikke kan besluttes af lederen i LokalMED.

MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Indsat fra *Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse*

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

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.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

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 truffne 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 mht. 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.

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.

Stk. 7.

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

I bilag 3 og 4 kan man se lister over de konkrete opgaver, som behandles i henholdsvis HovedMED og andre MED-udvalg, herunder personalemøder med MED-status.

Hvis der opstår uenighed i et LokalMED, søges bistand i HovedMED. Dvs. at et spørgsmål, der ikke kan afklares i LokalMED eller CenterMED, altid kan løftes til HovedMED, når den ene part ønsker det. Opnås der ikke enighed i HovedMED følges Rammeaftalens §21.

VILKÅR FOR MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Bestemmelserne i denne paragraf kan alene fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3 jf. § 17

Stk. 1.

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Der skal i den almindelige opgavefordeling tages hensyn til, at arbejdet i MED også tager tid. Det skal være attraktivt at deltage i MED-arbejdet. På den måde skaber vi de bedste vilkår for et engageret og inspirerende samarbejde om kerneopgaven. Der afholdes løbende dialog mellem MED-repræsentanten og dennes leder vedrørende balancen mellem MED-arbejdet og det almindelige arbejde.

Den nødvendige og tilstrækkelige tid vil for den enkelte medarbejderrepræsentant være baseret på dialog, gensidig tillid og respekt mellem leder og medarbejder. Der skal være en fleksibilitet i forhold til den enkelte medarbejderrepræsentant, så medarbejdere med særlige udfordringer også har mulighed for at deltage i MED-arbejdet. Det kan fx være, at der tages hensyn såfremt den enkelte har brug for ekstra tid til at læse dokumenter, eller at tilrettelægge møder i forhold til medarbejdere med faste vagter. Der skal være tid til dialog mellem MED møderne, så medarbejderrepræsentanterne kan informere og høre de kolleger, de repræsenterer, om emner i MED.

Arbejdspladsen bliver økonomisk kompenseret med 2 timer pr. uge for HovedMED-repræsentantens arbejde.

ARBEJDSMILJØARBEJDET

I Furesø Kommune arbejder vi kontinuerligt med at øge værdien og effekten af arbejdsmiljøarbejdet. Vi betragter arbejdsmiljøarbejdet som en integreret del af det daglige arbejde med at skabe løsninger sammen til glæde for borgerne. Samtidig skabes sunde og sikre rammer for kommunens medarbejdere, så trivsel og arbejdsglæde sikres.

Aktiviteter og metoder, der bidrager til at øge værdien og effekten af arbejdsmiljøarbejdet:

Ved HovedMEDs årlige arbejdsmiljødrøftelse udstikkes der retning for arbejdsmiljøarbejdet og udpeges indsatsområder i kommunen. HovedMED har ansvar for fremdrift og opfølgning på indsatsområderne. De lokale MED-udvalg udfylder og tilpasser indsatsområderne til deres område.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse bidrager til fokus og dialog om arbejdsmiljø i alle MED-udvalg. Det klarlægges, hvilke initiativer, der medfører styrkelse af arbejdsmiljøet, og hvilke tiltag, der skal rettes fokus på. Ligeledes drøftes tiltag, der har haft positiv effekt på arbejdsmiljøet, og med fordel kan udbredes til andre dele af organisationen.

Den overordnede arbejdsmiljøpolitik er en integreret del af Personalepolitikken, som revideres af HovedMED minimum en gang i hver byrådsperiode. Her kan du læse om de opgaver, som arbejdsmiljøgrupperne arbejder med. Vi henviser i øvrigt til § 18 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR'er) og arbejdsmiljøledere er fundamentet for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen. Men arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer i MED er vigtigt, ligesom det er vigtigt at alle i MED er med til at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet integreres i det øvrige MED-arbejde.

Det er arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter, der i samarbejde skal have viden om og fokus på trivsel, forebyggelse samt på at fremme en sund og sikker arbejdsplads på eget niveau. Sikkerheds- og sundhedsproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau, før det bliver forelagt et lokalt MED-udvalg, eller bliver bragt videre til CenterMED eller HovedMED.

For at styrke og effektivisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal vi i Furesø Kommune:

- Have en overordnet arbejdsmiljøpolitik.
- Lave en arbejdspladsvurdering ved større ændringer eller som minimum hvert 3. år.
- Lave trivselsmålinger hvert 3. år.
- Lave handleplaner og sørge for opfølgning på alle niveauer ud fra den viden, der opsamles i APV og trivselsmåling. Der aftales løbende opfølgning på handleplaner, med fokus på at finde fælles indsatser til forbedringer af arbejdsmiljøet. Handleplanerne tages op på alle niveauer.
- Arbejdsmiljøspørgsmål er et fast punkt på alle MED-møder.
- Afholde 2 halve arbejdsmiljødage hvert år, som omhandler aktuelle temaer om arbejdsmiljø.
- Arbejde systematisk med at udvikle og fastholde MED-udvalgenes arbejdsmiljøkompetencer samt forebyggelse af sygefravær.
- Vi vil øge nærværet og forebygge sygefraværet gennem et øget fokus på forebyggelse og håndtering af arbejdsmiljøproblemer. Dette vil vi gøre ved, på den årlige arbejdsmiljødrøftelse, at aftale konkrete arbejdsmiljøindsatser.

Procedure for gennemførelse og opfølgning:

Alle AMR'er og arbejdsmiljøledere skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter, at de er tiltrådt hvervet. Derudover skal de tilbydes supplerende uddannelse efter reglerne. Furesø Kommunes Personalehåndbog beskriver i detaljer, hvordan den supplerende uddannelse udmøntes. Se Bilag 5 om varetagelse af kompetenceplanen. Personalehåndbogen beskriver nærmere, hvordan det daglige arbejdsmiljøarbejde foregår, og hvordan der arbejdes med arbejdsmiljøet i MED.

Arbejdsmiljø drøftes løbende i arbejdsmiljøgrupper og på MED møder.

I Furesø Kommune har vi en årlig arbejdsmiljødrøftelse på HovedMED. HovedMED vurderer, om metoder og aktiviteter har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet, eller om der bør foretages ændringer.

Inden den årlige arbejdsmiljødrøftelse i HovedMED har der været drøftelse om arbejdsmiljøet i de enkelte CenterMED, LokalMED og i arbejdsmiljøgrupperne.

Alle MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper arbejder i årets løb på baggrund af indsatsområderne og følger udviklingen i sygefravær og arbejdsskader.

Bilag 3 og 4 opremser de opgaver HovedMED og øvrige MED-udvalg har. Arbejds miljøopgaverne er en integreret del af HovedMEDs opgaver. HovedMED har i alle emne fokus på det gode arbejdsmiljø i organisationen.

Strukturen for arbejdsmiljøarbejdet følger MED-strukturen og skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Oversigt over den aftalte organisering findes i bilag 1. I alle MED-udvalg sidder mindst en arbejdsmiljørepræsentant. Tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten kan være én og samme person, men valg til posterne skal afholdes separat.

FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

Alle organisationer har mulighed for at gøre brug af retten til at vælge en FTR.

I henhold til Rammeaftalens § 12 om valg af tillidsrepræsentanter, kan der i henhold til stk. 5 vælges en fællestillidsrepræsentant for de organisationer, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter.

Organisationerne anmelder valg til FTR på tilsvarende vis som valg af TR.

OPSIGELSE AF DEN LOKALE AFTALE

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale.

Den lokale aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis der efter opsigelsesfristen på 9 måneder endnu ikke er opnået enighed om en ny lokal aftale, vil det være denne aftale der er gældende indtil anden aftale er færdigforhandlet.

IKRAFTTRÆDEN

Aftalen træder i kraft den 1. maj 2019.

For de forhold, der ikke står omtalt i denne lokale MED-aftale, henvises til og følges den til enhver tid gældende ”Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse”.

Furesø den 11. april 2019



Christine Brochdorf
Kommunaldirektør



Lene Ek Christensen
SL/LO/Næstformand i HovedMED

Eskild Høegh-Andersen
FOA/SOSU/LO



Mette Marie Winther
Personalechef



Mette Larsen
AMR i HovedMED



Tony Trøndhjem
FOA/PMF/LO



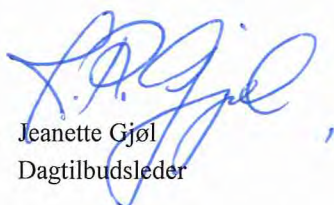
Carina Holst-Christensen
Områdeleder i Hjemmeplejen/
Hjemmesygeplejen



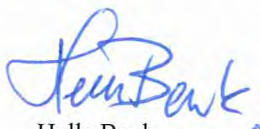
Louise Ekmann Brandt
Furesø Lærerkreds/FTF



Bente Højlund
HK/LO



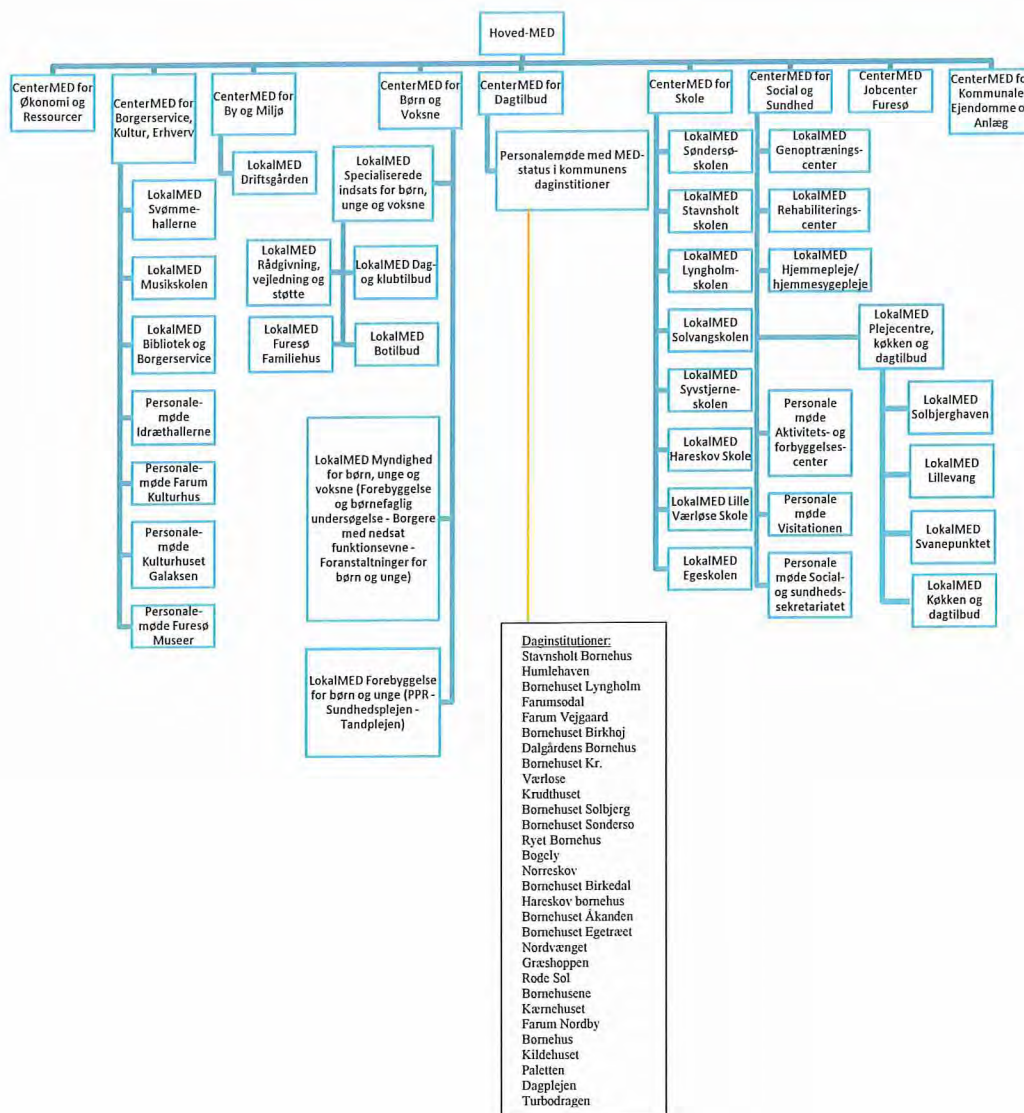
Jeanette Gjøøl
Dagtilbudsleder



Helle Bank
AC

BILAG 1 – MED- STRUKTUREN I FURESØ KOMMUNE 2019

På Furesø Kommunes intranet findes oversigt over, hvilke medarbejderrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og tillidsrepræsentanter, der sidder i de enkelte MED-udvalg.



BILAG 2 - PROCEDURERETNINGSLINJER

Procedureretningslinjer vedlægges for proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
3. Furesø Kommunes personalepolitik

Kan ændres af HovedMED

BILAG 3 – HOVEDMED

Opgaver for HovedMED:

- Den årlige arbejdsmiljødrøftelse, udarbejder indsatsområder
- Årlig drøftelse med Økonomiudvalget
- Budgetprocessen, herunder budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Status på feriefondens (hvert år)
- Ligestillingsredegørelse (udarbejdes hvert 2. år)
- Personalepolitikken redigeres en gang i hver byrådsperiode
- Drøfte konsekvenser af større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Personalehåndbogen
- Varetagelse af de strategiske arbejdsmiljøopgaver jf. §17 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Aftale procedureretningslinjer for
 - Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
 - Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
 - Kommunens personalepolitik (ligestilling, kompetenceudvikling mv.)
- Drøfte en række retningslinjer i personalehåndbogen fx:
 - Drøfte retningslinjer for sygefravær
 - Drøfte retningslinjer for trivselsmåling (*kan fraviges ved enighed i HovedMED)
 - Drøfte retningslinjer for samlet indsat for problemer i tilknytning til arbejdsrelateret stress
 - Drøfte retningslinjer for samlet indsat for problemer i tilknytning til vold, mobning og chikane på arbejdspladsen samt forebyggelse
 - Drøfte retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne
 - Drøfte retningslinjer for sundhedsfremmende initiativer (*kan fraviges ved enighed i HovedMED)
 - Drøfte de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
 - Drøfte retningslinjer vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- Evaluering af anvendelsen af MUS (*kan fraviges ved enighed i HovedMED)
- Anvendelse af lokalt afsatte AKUT-midler
- Ansvar for MED-uddannelsen
- Ansvar for afholdes af lovpligtig APV
- Vejledningspligt om:
 - Udmøntning af den lokale aftale
 - Fortolke retningslinjer
 - Løsning af arbejdsmiljøspørgsmål
 - Supplerende arbejdsmiljøuddannelse
- Ansvar for tilpasning af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-aftalen i forbindelse med ændringer af kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur.
- Tilsynspligt ift. om MED-systemet fungerer
- Ansvar for fortolkning af MED-aftalen og behandle eventuelle uoverensstemmelser.
- Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om MED rammeaftalen, den lokale MED-aftale og retningslinjer for de centrale parter

BILAG 4 – ØVRIGE MED-UDVALG

Opgaver for øvrige MED-udvalg og Personalemøder med MED-status:

- Gensidig informationspligt på så tidligt et tidspunkt, at det giver mulighed for grundig drøftelse
- Drøfte forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold
- Drøfte og evt. aftale retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens kompetenceområde
- Drøfte nærvær og sygefravær
- Drøfte arbejdsskader og forebyggelse
- Drøfte og evt. aftale handleplaner, hvis der konstateres problemer i APV'en
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse – tilpasse plan vedtaget i HovedMED
- Undersøge ulykker, forgiftninger mv. – hindrer gentagelse samt registrere
- Opstille principper for oplæring tilpasset arbejdsforholdene
- Varetage og deltage i beskyttende og forebyggende aktiviteter
- Forlægge arbejdsmiljøproblemer på et højere niveau, hvis det ikke kan løses på eget niveau

BILAG 5 – KOMPETENCEPLAN

Center for Økonomi og Ressourcer har til opgave at:

- Tilrettelægge MED-uddannelser
- Tilrettelægge arbejdsmiljøuddannelser
- Udarbejder materiale til arbejdet med fokusområderne i arbejdsmiljøpolitikken
- Udarbejder grundlag for tværgående APV-processer og medarbejderundersøgelser i organisationen og sikrer gennemførelse af denne
- Understøtter opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet
- Understøtter den tværgående strategiske kompetenceudvikling i samarbejde med chefgruppen og HovedMED

BILAG 6 - FORRETNINGSORDEN

Inspiration til forretningsordenen

Alle MED-udvalg og de steder hvor der er aftalt personalemøder med MED-status, skal aftale en forretningsorden – uanset niveau. Forretningsordenen danner rammen for, hvordan udvalget arbejder.

Der er ikke formkrav til forretningsordenen, så nedenstående er tænkt som inspiration til punkter som forretningsordenen kan indeholde:

1. Mødeintensitet

Udvalget holder xx møder årligt. Der skal som minimum være fire årlige møder i MED-udvalg. Det er muligt at indkalde til ekstraordinære møder. Møderne placeres og indkaldes for et år af gangen.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde formøde, der afsættes tid til dette. (udfyldes evt. lokalt med angivelse af tidsramme).

2. Punkter til dagsordenen

Medlemmerne kan senest xx dage inden MED-mødet sende de indlæg, der ønskes behandlet på mødet til formand/næstformand/sekretær.

3. Dagsorden og referat

Dagsordenen kan indeholde følgende emner:

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelsen af referat
- Arbejds miljø
- Årshjul
- Information og drøftelse
- Kommunikation fra mødet

Mødepunkterne kan opdeles i:

- Information
- Medindflydelse (drøftelse i MED forud for ledelsesbeslutning)
- Beslutning (kun retningslinjer)

Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand (sekretær) xx dage før mødet og udsendes med bilag til udvalgets medlemmer xx dage før mødet. For ekstraordinære møder aftaler formand og næstformand fristerne.

XX skriver referat af mødet, som udsendes senest xx dage efter mødet. Husk at referater skal være tydelige og læsbare af andre end medlemmerne af MED.

4. Valgprocedurer

Ved nyvalg af tillidsrepræsentant indtræder denne i afgående tillidsrepræsentants plads i MED. Ved valg af ekstra tillidsrepræsentanter indenfor området skal MED forholde sig til udvalgets sammensætning.

Såfremt der skal vælges medlemmer udover valgte tillidsrepræsentanter foregår dette valg hvert 4. år, samtidig med valg til AMR, som afholdes i maj i ulige år. Hvis et medlem udtræder mellem to valg, afholdes der nyvalg til denne post.

Udpegning af næstformand i MED sker iblandt medarbejderrepræsentanter i forlængelse af ovenstående valg/hvert andet år efter valg af AMR/ eller (udfyldes lokalt)

Ikrafttræden

Denne forretningsorden er vedtaget på MED-møde den XX.