

Lokalaftale
om medindflydelse og medbestemmelse
i
Lyngby-Taarbæk kommune

Indhold

§ 1 Område	3
§ 2 Formål	3
§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse	3
§ 4 Information og drøftelse	4
§ 5 Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer	5
§ 6 Arbejds miljø- og sundhedsarbejdet	6
§ 7 MED-struktur	10
§ 8 Hovedudvalget	14
§ 9 Centerudvalg	16
§ 10 Lokale MED-udvalg	16
§ 11 Personalemøder	17
§ 12 Uddannelse	17
§ 13 Valgperiode for MED-medlemmer	17
§ 14 Uoverensstemmelser om fortolkning	18
§ 15 Evaluering	18
§ 16 Opsigelse	18
§ 17 Ikrafttræden	19
Bilagsfortegnelse	20

Aftalens område, formål mv.

§ 1 Område

Stk. 1 Aftalen gælder for alle ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune, herunder medarbejdere i selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med, hvoraf det fremgår, at disse er omfattet af kollektive aftaler og overenskomster mv. indgået mellem KL og de faglige organisationer.

§ 2 Formål

Stk. 1 Lokalaftalen skal sikre alle medarbejders ret til medindflydelse og medbestemmelse og motivere til udvikling og engagement, så der sikres en høj kvalitet i arbejdet med helhedsorienteret løsning og høj indfrielse af de kommunale målsætninger.

Stk. 2 Formålet er, at udbygge og videreudvikle et godt grundlag for samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i kommunen. Det fordrer gensidig tillid, åbenhed og dialog i samspillet.

Aftalen skal

- Medvirke til at skabe udviklende arbejdsbetingelser, der kan tilgodese medarbejdernes behov for trivsel og udvikling
- Skabe grundlag for en åben og aktiv meningsudveksling mellem medarbejdere og ledere.

Stk. 3 Medindflydelsen baserer sig på lokal kompetence således, at indflydelsen ligger der, hvor beslutningerne tages. Lokalaftalen skal også medvirke til, at både lederes og medarbejders ressourcer udnyttes bedst muligt i medbestemmelsessystemet.

Stk. 4 Parterne er enige om, at de positivt vil arbejde for at virkeliggøre nærværende aftales ånd og bogstav. Parterne lægger vægt på, at der udvises fælles vilje til og ansvar for at samarbejde om alle væsentlige forhold.

§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1 For at styrke mulighederne for reel og kvalificeret udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, skal der være et sammenhængende system herfor. Dette system skal udmøntes i en struktur, som matcher ledelsesstrukturen i kommunen.

Stk. 2 Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3 Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområder. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
3. Skabe sammenhæng med arbejdsmiljøarbejdet i de situationer, hvor arbejdsmiljø- og MED-udvalg har valgt at adskille arbejdsmiljø- og MED-arbejdet.
4. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 4 Lokalaftalen omfatter således alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen.

§ 4 Information og drøftelse

Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er *gensidig* informationspligt på alle niveauer i kommunen.

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 indgår 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 i denne paragraf påhviler det ledelsen at:

- a. Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation.
- b. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger når beskæftigelsen er truet.
- c. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og i 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 virksomheds-overdragelse, træffes af Kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling i Hovedudvalget.
- 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 Hovedudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden drøftelsen 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 drøftelse.
- Stk. 7* Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 5 Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

- Stk. 1* Når en 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.
- Stk. 2* Regler om af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastlagt eller godkendt af Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen er ikke omfattet af bestemmelserne om opsigelse efter stk. 6. Hvis Hovedudvalget efter gennemført drøftelse derom, har ønsker til ændring af sådanne regler, kan der ske indstilling til Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen, som derefter træffer beslutning om evt. gennemførelse af ændring.
- Stk. 3* Der **skal** aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder arbejdsmiljømæssige konsekvenser.
 2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
 3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestillingspolitik, kompetenceudvikling mv.
- Retningslinjerne fremgår af bilag 5, 6 og 7.
- Stk. 4* Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen – hvis medarbejderne fremsætter ønsker herom – redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.
- Stk. 5* Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

- 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.
- Stk. 7* Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 gælder indtil der er enighed om ændringer.

§ 6 Arbejds miljø- og sundhedsarbejdet

- Stk. 1* Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og til stadighed forbedre indsatsen for at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, drøfter Hovedudvalget løbende forskellige metoder for at leve op til dette. Hovedudvalget kan eksempelvis drøfte mulighederne for på sigt at formulere en overordnet arbejdsmiljøpolitik. Endvidere kan Hovedudvalget udvælge indsatsområder, drøfte arbejdspladsvurderinger, afholde temadage osv.

Det forudsættes, at Hovedudvalget (niveau 1) primært arbejder med de strategiske, dvs. de overordnede opgaver på arbejdsmiljøområdet, at Centerudvalgene (niveau 2) også kan arbejde med den type opgaver suppleret med, at Centerudvalgene tillige kan varetage nogle operationelle opgaver på området. De lokale udvalg (niveau 3) arbejder primært med de operationelle – dvs. de daglige – arbejdsmiljøopgaver.

Hovedudvalget gennemfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, vurderer om det foregående års mål er nået og fastlægger evt. mål for det kommende års arbejdsmiljø samarbejde.

- Stk. 2* Det forhold, at der er etableret en enstrengt struktur på Hovedudvalgsniveau medfører ingen ændringer i de opgaver, pligter og rettigheder for arbejdsmiljøorganisationen i øvrigt, som følger af arbejdsmiljølovgivningen.

- Stk. 3* Det er en helt grundlæggende opfattelse af arbejdet med arbejdsmiljø og sundhed, at udgangspunktet er til stadighed at arbejde hen imod den ønskværdige situation, hvor både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til fulde lever op til forventningerne om en sund arbejdsplads.

Som et led i arbejdet omkring arbejdsmiljø og sundhed er der centralt fastsatte regler om gennemførelse af Arbejdspladsvurderinger. APV skal gennemføres mindst hvert 3. år og skal indeholde disse 5 elementer:

- Identifikation og kortlægning – hvilke problemer har vi?
- Beskrivelse og vurdering – hvad er årsagen til problemet?
- Sygefravær – dvs. arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet?
- Prioritering og handlingsplan – hvordan og hvornår skal problemerne løses?
- Retningslinjer for handlingsplan – har tiltagene den ønskede effekt?

Stk. 4 Der udarbejdes en årlig opgørelse over antallet af anmeldte arbejdsulykker. Den danner udgangspunkt for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget, der herefter sikrer, at informationen kommer ud til MED-udvalgene og til det særlige arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner.

Stk. 5. I forbindelse med den årlige opgørelse som nævnt ovenfor, drøfter Hovedudvalget den generelle arbejdsmiljøindsats, herunder arbejdet med APV med beskrivelse af

- hvilke initiativer, der er iværksat
- hvilken indflydelse dette har haft bl.a. på antallet af arbejdsulykker og sygedage
- hvilke initiativer, der påtænkes iværksat

De årlige opgørelser og statusrapporter indgår efter behov i Kommunalbestyrelsens budgetbehandlinger.

Stk. 6 Med-udvalgene varetager arbejdsmiljøarbejdet. Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. Hovedudvalget skal overordnet lede, planlægge og koordinere arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

Centerudvalgene har bl.a. følgende opgaver inden for sit centerområde:

- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet. Centerudvalgene inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, før ledelsen træffer sin beslutning
- udmønte politikker og indsatsområder inden for eget centerområde
- forestå udarbejdelse af APV
- gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, vurderer om det foregående års mål er nået og fastlægger evt. mål for det kommende års samarbejde på arbejdsmiljøområdet
- rådgive arbejdsmiljøgrupperne ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- sikre at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om regler inden for arbejdsmiljøområdet
- holde sig orienteret om gældende arbejdsmiljølovgivning
- holde sig orienteret om arbejdsmiljøgruppernes undersøgelse af arbejdsulykker og evt. tage initiativer til generelt at forebygge tilsvarende arbejdsulykker

De lokale MED-udvalg skal sikre planlægning, ledelsen og koordineringen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejdsmiljøgruppernes praktiske arbejde. Dette sker bl.a. ved at:

- planlægge institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde
- registrere institutionens/afdelingens arbejdsmiljøproblemer

- sikre arbejdsmiljøgruppens deltagelse og medvirken ved f.eks. ændring af arbejdsgange og arbejdsmetoder, nyanskaffelser og ny- og ombygninger inden beslutning træffes
- planlægge og koordinere arbejdet med APV herunder løbende opfølgning og status
- sikre at årsager til arbejdsulykker undersøges og medvirke til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af lignende ulykker
- fastlægge procedurer for oplæring og instruktion af de ansatte
- orientere om arbejdsmiljøbestemmelser
- udarbejde en årlig statistik over arbejdsulykker

I de institutioner, hvor personalemøder fungerer som MED-udvalg, har personalemøderne de arbejdsmiljømæssige opgaver, som er beskrevet under de lokale MED-udvalg

Stk. 7 På arbejdspladsniveau etableres der selvstændige arbejdsmiljøgrupper. Den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøgrupper i Lyngby-Taarbæk kommune fremgår af bilag 2. Hvis der opstår uenighed om arbejdsmiljøorganisationens størrelse, fastsættes denne af Lyngby-Taarbæk Kommune som arbejdsgiver.

En arbejdsmiljøgruppe består af 2 personer: arbejdslederen for en afdeling/institution/arbejdsområde og en arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt af og blandt de ansatte i samme afdeling/institution/arbejdsområde. En arbejdsmiljøgruppe kan imidlertid dække flere afdelinger/arbejdsområder. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i MED-organisationen er fastsat ud fra et nærhedsprincip, som betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper.

Stk. 8 Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til nærmeste MED-udvalg. Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Lyngby-Taarbæk kommune fremgår af bilag 2.

Stk. 9 Arbejdsmiljøgrupperne skal varetage det lokale arbejdsmiljøarbejde, jfr. bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgrupperne har en række operationelle opgaver, idet de strategiske arbejdsmiljøopgaver i udgangspunktet er placeret i Hovedudvalget og i Centerudvalgene.

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver er bl.a. at:

- sikre at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes
- kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fastlagt til at fremme arbejdsmiljø og sundhed på arbejdspladsen

- deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger (APV)
- være kontaktpunkt mellem de ansatte og MED-udvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøarbejdet
- holde MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer
- sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges MED-udvalgene.

Stk. 10 Hvis der efter indgåelse af den lokale MED-aftale sker ændringer i ledelsesstrukturen, som medfører behov for at ændre i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, så kan Hovedudvalget beslutte at ændre organiseringen, hvilket i givet fald forudsætter, at dette sker i overensstemmelse med principperne i den lokale MED-aftale. Den derefter ændrede organisering skal fortsat styrke og effektivisere varetagelsen af arbejdsmiljøindsatsen, herunder beskrive mål, metoder og aktiviteter. Der skal endvidere være fastholdt en beskrivelse af, hvorledes opgaver og funktioner varetages.

Stk. 11 For de centerudvalg, hvor der er selvejende institutioner, oprettes et arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner.

I forummet udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutioner.

Hver af de selvejende institutioner er repræsenteret i forummet med en arbejdsmiljørepræsentant og en lederrepræsentant.

Der vil indgå repræsentant(-er) for den kommunale ledelse i dette arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner. I praksis sker sekretariatsbetjening i Center for Økonomi og Personale, afdeling for Personalejura og Arbejdsmiljø.

Det skal sikres, at selvejende institutioner er repræsenteret i MED-udvalg, der har koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Derfor skal der i relevante centerudvalg reserveres en plads på ledersiden og en plads på medarbejdersiden således, at de selvejende institutioner som gruppe indenfor det pågældende område – f.eks. daginstitutionsområdet – er repræsenteret i det overliggende niveau set i forhold til den enkelte institution som arbejdsplads.

I MED-organisationen sikres der et højt informationsniveau på arbejdsmiljøområdet, bl.a. ved at der løbende lægges mødereferater fra afholdte MED-møder ud på kommunens intranet Lynet. Målt information om beslutninger til de selvejende institutioner, der ikke har plads i et centerudvalg, sikres ved direkte fremsendelse af mødereferater fra de enkelte centerudvalg til de selvejende institutioner.

§ 7 MED-struktur

- Stk. 1* I henhold til lokalaftalens hovedprincipper etableres der en MED-struktur, hvor udgangspunktet er den størst mulige medindflydelse og medbestemmelse.
- Stk. 2* For at fremme styrkelse af medbestemmelse/medindflydelsen og arbejdsmiljøarbejdet etableres et en-strengt MED-system på hovedudvalgsniveau.
- Stk.3* For øvrige MED-udvalg vil det være muligt at vælge mellem forskellige strukturmodeller således, at der kan vælges en model, der matcher det enkelte områdes evt. særlige organisering og forhold, dvs. i valg af en en-strengt eller to-strengt struktur. Såfremt et udvalg er enige om at arbejde i et to-strengt system, skal der foreligge en begrundelse for valget.

Såfremt et udvalg vælger en en-strengt struktur skal med udvalgets sammensætning være opmærksom på følgende: Hvis det indenfor det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanter tillige varetager funktionerne som arbejdsmiljørepræsentanter, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i udvalget.

- Stk.4* MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk kommune er etableret ud fra følgende principper:

- Strukturen skal matche ledelses- organisationsstrukturen
- Strukturen skal være fleksibel

Der arbejdes med følgende 3 niveauer i kommunen for medindflydelse og medbestemmelse samt sikkerheds- og sundhedsarbejdet:

Niveau 1

Hovedudvalg

Hovedudvalget dækker hele kommunen incl. de selvejende institutioner med driftsoverenskomst. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet.

Niveau 2

Centerudvalg.

På centerniveau er der oprettet et udvalg pr. center, der dækker hele centrets område incl. arbejdspladser/institutioner under centrets område.

Niveau 3

Lokale MED-udvalg

På niveau 3 er der oprettet en række lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status. Også oprettelsen af disse udvalg og/eller personalemøder med MED-status afspejler ledelsesstrukturen, og strukturen er tilpasset forholdene under det enkelte Centerudvalg.

Der kan undtagelsesvis etableres lokale MED-udvalg, der har tværgående karakter – eksempelvis for administrationspersonalet på tværs af centrene.

Eksemplet fra administrationen kan bruges analogt på øvrige områder. Intentionen med den her beskrevne fleksibilitet er, at MED-systemet forudsættes etableret på den måde, der forventes at kunne fungere bedst muligt på det pågældende område, og som fortsat afspejler ledelsesstrukturen.

Såfremt et centerudvalg efter lokalaftalens indgåelse overvejer at etablere et tværgående lokalt udvalg, kræver dette en forelægning, en drøftelse og en beslutning i Hovedudvalget.

Der er en mulighed for – som et supplement til de oprettede MED-udvalg – at nedsætte arbejdsgruppe(r), som i en tidsbegrænset periode kan arbejde med et eller flere områder, hvor der i en given periode ønskes særligt fokus indenfor felter, som MED-systemet i forvejen arbejder med.

Der henvises i øvrigt til § 10, hvor forudsætningerne omkring lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status er nærmere beskrevet.

MED-strukturen fremgår af bilag 2.

Stk. 5

MED-strukturen stiller ingen krav til paritet, dvs. at ledere og medarbejdere ikke behøver at være ligeligt repræsenteret i udvalgene. Ledersiden kan dog *ikke* udgøre et flertal. I samtlige MED-udvalg udpeges formanden for udvalget af ledersiden og næstformanden af medarbejdersiden.

Udvalgenes sammensætning skal baseres på valgte tillidsrepræsentanter og skal afspejle personalesammensætningen. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

Der skal udpeges suppleanter for udvalgenes medlemmer. Suppleanterne indtræder i udvalgene ved de ordinære medlemmers forfald.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte.

Medarbejderrepræsentationen i Hovedudvalget vælges af hovedorganisationerne blandt tillidsrepræsentanterne. Er der aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Valg til MED-strukturen fremgår af bilag 3.

Stk. 6

De 10 centerudvalg sammensættes på en sådan måde, at sammensætningen bedst muligt afspejler det område, som centerudvalget skal repræsentere. Centerchefen er formand for udvalget og centerchefen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter. Oplistingen nedenfor – både for så vidt angår leder- og medarbejderrepræsentanter – er vejledende og tager primært udgangspunkt i den sammensætning, der har været under hidtidig lokalaftale indtil den 31.7.2014.

Kan parterne blive enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammensætte centerudvalget med flere eller færre medlemmer, kan sammensætningen ændres. Ændringer kan f.eks. være begrundet i mange forskellige medarbejdergrupper, overgangsperioder, hvor enheder skal sammenlægges osv.

Kan der ikke opnås enighed om at følge den vejledende sammensætning, og kan der heller ikke opnås enighed om en alternativ sammensætning, skal spørgsmålet forelægges for Hovedudvalget.

Vejledende sammensætning:

Center for Arealer og Ejendomme

10 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter
9 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Arbejdsmarked

5 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
3 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Borgerservice og Digitalisering

4 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Miljø og Plan

6 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Social Indsats

10 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
5 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Jura, Salg & Indkøb

5 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Sundhed og Omsorg

9 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
6 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Uddannelse og Pædagogik

7 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
5 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Økonomi og Personale

6 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Politik, Kultur og Strategi

8 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
4 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Stk. 7 Lokale Med-udvalg, herunder det Tværgående lokale MED-udvalg i administrationen, består i udgangspunktet af maks. 9 medlemmer i alt. Disse fordeles således: Maks. 6 tillidsrepræsentanter/medarbejderrepræsentanter, heraf mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og maks. 3 ledelsesrepræsentanter.

Kan parterne blive enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammensætte det lokale MED-udvalg med flere eller færre medlemmer, kan sammensætningen ændres. Ændringer kan f.eks. være begrundet i fysisk adskilte enheder, mange forskellige medarbejdergrupper, overgangsperioder, hvor enheder skal sammenlægges osv.

Kan parterne ikke blive enige om sammensætningen af det lokale MED-udvalg, skal spørgsmålet forelægges formanden for det relevante centerudvalg, som drøfter situationen med de lokale parter med henblik på at forlige sagen. Kan dette ikke lade sig gøre, skal centerchefen – sammen med den lokale ledelse – sørge for, at uenigheden forelægges for Hovedudvalget, som træffer afgørelse.

Ved ændringer i sammensætningen skal de grundlæggende vilkår for MED-udvalg overholdes jfr. stk. 1-4.

Stk. 8 Man kan vælge, at den samme medarbejderrepræsentant varetager både samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet, men valget skal foregå over 2 gange.

Stk. 9 Tillidsrepræsentanten løser, som den centrale medarbejderrepræsentant, primært sin medindflydelsesopgave gennem MED-strukturen.

Interessevaretagelsen i personsager, enkeltorganisationsanliggender mv. ligger uden for MED-udvalgets kompetenceområde.

Arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter løser deres opgaver i henhold til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Stk.10 Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af kompetencen i et MED-udvalg, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 8 Hovedudvalget

- Stk. 1* Hovedudvalget er det øverste udvalg i Lyngby-Taarbæk kommune for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet. 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
- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
 - at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse herunder nedsættelse af udvalg m.m.
 - at fortolke aftalte retningslinjer
 - at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
 - at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter.
- Stk. 3* Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 8.
- Stk. 4* Hovedudvalget 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.
- Stk. 5* Hovedudvalget skal hvert andet år 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.
- Stk. 6* Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 5 en strategiplan.
- Stk. 7* Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.
- 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 KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Stk. 9 Det tilstræbes at Hovedudvalgets sammensætning er så repræsentativ som mulig. Der er i alt 16 medlemmer af Hovedudvalget.

Ledelsessiden består af Direktionens 4 medlemmer samt personalechefen.

Medarbejderrepræsentationen – skal basere sig på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Da strukturen indebærer mulighed for, at der kan være både en-strengt og to-strengt struktur på visse niveauer, skal også arbejdsmiljørepræsentanter være medlem af Hovedudvalget.

Medarbejderne repræsenteres med i alt 11 repræsentanter. 9 af pladserne besættes med tillidsrepræsentanter, der udpeges af og fordeles på de 3 hovedorganisationsområder med 4 fra LO-området, 3 fra FTF/Sundhedskartel-området og 2 fra akademiskernes forhandlingsberettigede organisationer.

Fællestillidsrepræsentanter indenfor respektive områder har fortrinsret til pladserne, såfremt der er valgt en fællestillidsrepræsentant. De sidste 2 pladser besættes med arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 10 Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 11 Hovedudvalget udarbejder en forretningsorden, der beskriver mødehyppighed, faste dagsordenpunkter mv. Forretningsordenen fremgår af bilag 1.

Stk. 12 Hovedudvalget udpeger bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden for Lyngby-Taarbæk kommune for så vidt angår medarbejderrepræsentationen i Feriefonden. Ledelsesrepræsentationen udpeges af Direktionen.

Stk. 13 Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Det sociale kapitel
- Trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Hovedudvalget kan endvidere inddrage andre aktuelle emner i den årlige drøftelse.

Stk. 14 Med reference til Hovedudvalget kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.

§ 9 Centerudvalg

- Stk. 1* For hvert center etableres et Centerudvalg.
- Stk. 2* Med reference til Centerudvalgene kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.
- Der skal udarbejdes kommissorium for arbejds- og styregrupper eller lignende.
- Stk. 3* Ledersiden i Centerudvalget består af centerchefen samt ledere udpeget af denne.
- Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.
- Antallet af repræsentanter i hvert centerudvalg fastsættes i henhold til § 7, stk. 6.
- Stk. 4* Opstår der – på trods af bestemmelserne i § 7, stk. 6 – uenighed imellem ledelse og medarbejdere om sammensætningen af udvalget, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 10 Lokale MED-udvalg

- Stk. 1* Indenfor hvert Centerudvalgs område er der mulighed for at oprette lokale MED-udvalg.
- Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder med MED-status eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.
- Det er et krav for at kunne oprette et lokaludvalg, at der er mindst 20 medarbejdere indenfor lederens ledelseskompetenceområde. Men det er ikke et krav, at der **skal** oprettes et lokaludvalg, fordi antallet af medarbejdere er 20 eller derover.
- Oprettes der ikke et lokaludvalg, og antallet af medarbejdere er over 20, **skal** der i stedet oprettes og afholdes personalemøder med MED-status. Det væsentligste er, at der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, og der er ikke krav om ensartethed.

Den øverste ledelse inden for det enkelte område udpeger ledelsesrepræsentanterne til det lokale MED-udvalg.

Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

Antallet af repræsentanter i lokaludvalg fastsættes i henhold til § 7, stk. 7.

Det skal tilstræbes, at lokaludvalgenes sammensætning er så repræsentativ som mulig.

Stk. 2 Opstår der uenighed om, hvorvidt der skal oprettes et lokaludvalg eller opstår der – på trods af bestemmelserne i § 7, stk. 7 – uenighed imellem ledelse og medarbejdere om sammensætningen af lokaludvalget, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 11 Personalemøder

Stk. 1 For arbejdspladser med under 20 medarbejdere kan der ikke etableres lokaludvalg, men der **skal** i stedet oprettes personalemøder for alle medarbejdere og ledere. Disse personalemøder vil have MED-status, jfr. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 12 Uddannelse

Stk. 1 For at sikre en så høj kvalitet i arbejdet som muligt, er det væsentligt at deltagerne i udvalgene er uddannet til at arbejde i MED-systemet. Hovedudvalget har ansvar for, at der tilrettelægges et niveau for uddannelse i de 3 niveauer: Hovedudvalg, Centerudvalg, Lokaludvalg og Personalemøder med MED-status. Niveaue for uddannelse af MED-medlemmer er fastlagt i bilag 4.

§ 13 Valgperiode for MED-medlemmer

Stk. 1 Ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen for det enkelte udvalg.

Medarbejderrepræsentanter vælges i ulige år for 2 år ad gangen. Tilsvarende regler gælder for suppleanter. Hvervet ophører ved skift af stilling eller ophør af tillidshverv. Der *kan* være situationer, hvor alle pladser på medarbejdersiden i et udvalg er besat af områdets valgte

tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. I så fald er det ikke nødvendigt i praksis at gennemføre et valg til MED-udvalget hver andet år. Men hvis sammensætningen i udvalget også dækker andre end tillids- eller arbejdsmiljøvalgte, skal valg gennemføres som beskrevet.

§ 14 Uoverensstemmelser om fortolkning

Stk. 1 Uoverensstemmelser om fortolkning af denne lokalaf tale kan indbringes for Hovedudvalget, som tager stilling til, hvorledes uoverensstemmelsen kan løses. Hovedudvalget vil tage stilling til sagen i henhold til de til enhver tid værende bestemmelser i de centrale aftaler omkring konfliktløsning.

§ 15 Evaluering

Stk. 1 Denne lokalaf tale evalueres af Hovedudvalget i 4. kvartal 2017.

§ 16 Opsigelse

Stk. 1 Denne lokalaf tale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til ophør af udgangen af september måned i ulige år, tidligst 30. september 2017.

Ved opsigelse af aftalen indledes der straks forhandlinger om opnåelse af ny aftale. I forhandlingsperioden er nærværende aftales bestemmelser gældende. Opnås der ikke enighed om indgåelse af en ny MED-aftale træder "Aftale om Tillidsrepræsentanter, Samarbejde og Samarbejdsudvalg" i funktion sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation mv.

Stk. 2 Opsigelse af eller forslag om ændring af denne lokalaf tale fremsættes i Hovedudvalget. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne om lokalaf talem.

§ 17 Ikrafttræden

Denne lokale aftale om medindflydelse og medstemmelse i Lyngby-Taarbæk kommune erstatter hidtidig MED-aftale og træder i kraft den **1.8.2014**.

Bilagsfortegnelse

Bilag 1	Forretningsorden
Bilag 2	Oversigt over MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk kommune med angivelse af niveauerne for, hvor henholdsvis de strategiske (overordnede) og de operationelle (daglige) arbejdsmiljøopgaver varetages
Bilag 3	Valg til MED-strukturen
Bilag 4	MED-uddannelsen
Bilag 5	Retningslinjer for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
Bilag 6	Retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter
Bilag 7	Retningslinjer for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling
Bilag 8	Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver

Søren Hansen
Kommunaldirektør

Leif Luxhøj-Pedersen
Fuldmægtig

Ulla Agerskov
Direktør

Britta Markussen
Social- og sundhedsassistent

Pernille Holmgaard
Direktør

Jonna Rønnest
Pædagogmedhjælper

Bjarne Holm Markussen
Direktør

Jørgen H. Olsen
Specialarbejder

Zita Korsholm
Personalechef

Ole Porsgaard
Overlærer

Peter Winding
Pædagog

Rikke Wellendorph Jakobsen
Sygeplejerske

Lise Skjøt-Pedersen
Magister

Pia Christophersen
Filiaalkliniker

Sussie Johansen
Specialarbejder

Heidi Matthiassen
Social- og sundhedshjælper

Personaleafdelingen

Bilag 1

Forretningsorden for Hovedudvalget i Lyngby-Taarbæk Kommune

§ 1

Der afholdes møde i Hovedudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange om året.

Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

§ 2

Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel.

§ 3

Forslag til dagsorden sendes til formanden og næstformanden tidligst muligt.

§ 4

Endelig dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 1 uge før mødet.

Dagsordenen bør indeholde tilstrækkelig tekst i forhold til at sikre medlemmerne mulighed for forberedelse til møderne.

§ 5

Fristerne og krav om bilagsmateriale i pkt. 2, 3 og 4 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i Hovedudvalget.

§ 6

Faste dagsordenspunkter på ordinære møder er:

- Godkendelse af dagsorden
- Godkendelse af referat.

§ 7

Udover Hovedudvalgets medlemmer kan der indkaldes andre relevante personer til behandling af punkter på dagsordenen.

§ 8

Hovedudvalget udpeger en sekretær, der ikke behøver at være medlem af Hovedudvalget.

§ 9

Sekretæren tager referat fra møderne. Referat udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden til udvalgets medlemmer hurtigst muligt efter mødets afholdelse. Referatet gøres tilgængeligt på Lynet.

§ 10

Hovedudvalget kan nedsætte underudvalg, når der er enighed herom. Sådanne udvalg kan sammensættes af medlemmer af Hovedudvalget og/eller øvrige udvalg evt. suppleret med eller sammensat af andre medarbejdere i kommunen.

§ 11

Møderne afholdes fortrinsvis indenfor almindelig arbejdstid kl. 8.00 – 15.00.

§ 12

Denne forretningsorden er gældende indtil Hovedudvalget måtte vedtage noget andet.

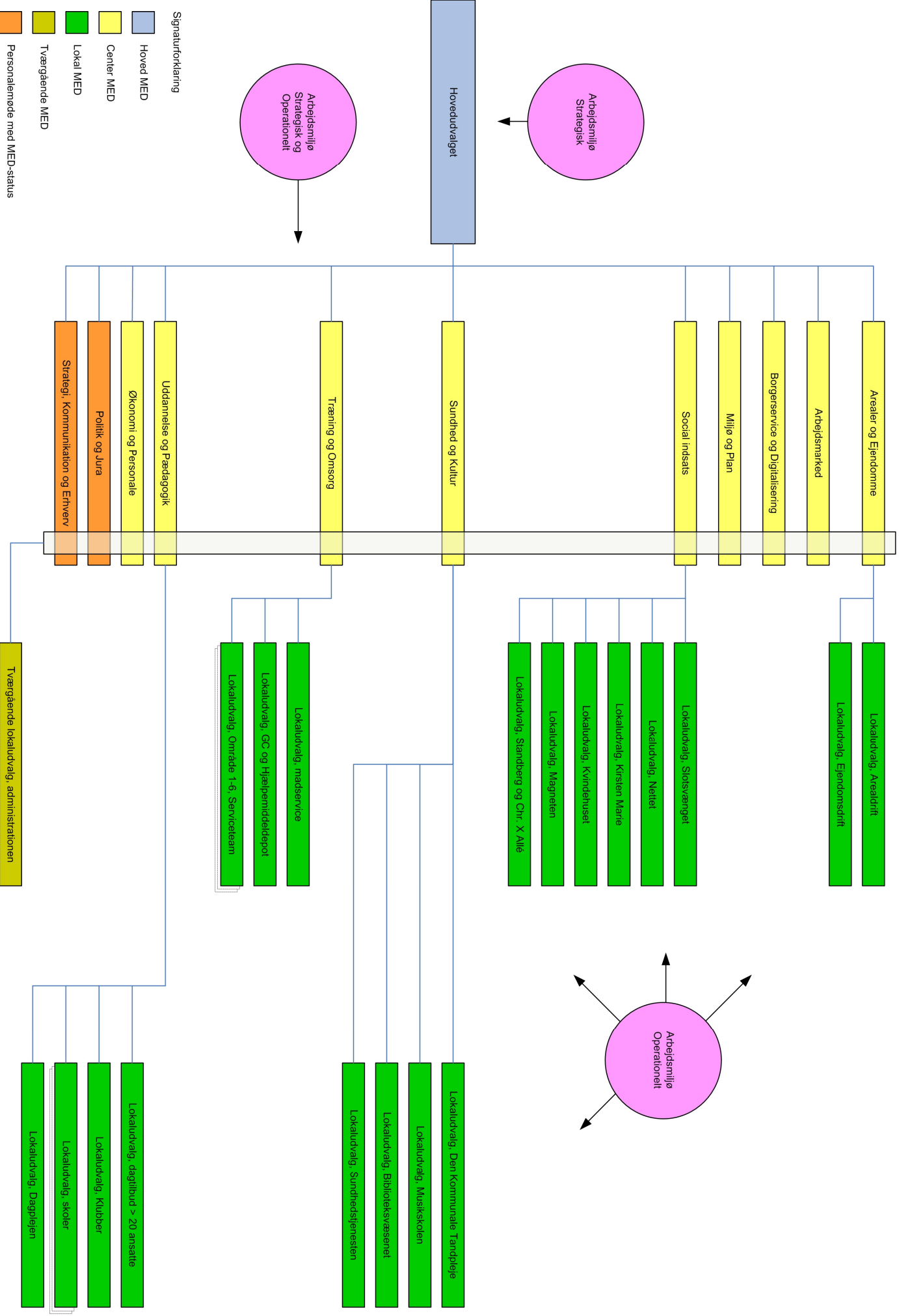
Godkendt i Hovedudvalget den 11.11.2011.

Niveau 1 – Hoved MED

Niveau 2 – Center MED

Niveau 3 – Lokale MED-udvalg

23-05-2013



Valg til MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk Kommune

1. Indledning

I henhold til lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Lyngby-Taarbæk Kommune udpeges/vælges ledelses- og medarbejderrepræsentanter for 2 år ad gangen. Hvervet ophører som udgangspunkt ved stillingskift og/eller skift af arbejdssted.

Ledelsen af de enkelte forvaltningsområder har ansvaret for, at der bliver udpeget/valgt ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt suppleanter til MED-udvalgene på alle niveauer inden for de enkelte interne og eksterne forvaltningsområder.

Det er tillidsrepræsentanterne, der gennemfører valgene af medarbejderrepræsentanterne.

Det er ledelsen, der er ansvarlig for at gennemføre valget af arbejdsmiljørepræsentanter i henhold til bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Såfremt der er flere arbejdsmiljørepræsentanter inden for et område, vælger de ansatte en arbejdsmiljørepræsentant til MED-udvalget. På nogle områder vil der være behov for at vælge to arbejdsmiljørepræsentanter til MED-udvalget.

MED-strukturen indebærer, at arbejdsmiljø- og samarbejdsspørgsmål behandles samlet i MED-udvalg og på personalemøder. MED-aftalen lægger op til at tillidsrepræsentanterne tillige kan varetage sikkerhedsarbejdet. Som det fremgår af lokalaftalens § 7, stk. 2 samt bilag 8 "Protokollat vedr. tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter" skal valgene til henholdsvis tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant dog fortsat afholdes særskilt.

2. Med-udvalg

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalgene skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne LO, FTF, og AC for så vidt, at der er medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsområde inden for det område, som det pågældende MED-udvalg dækker.

Medarbejderrepræsentationen skal tillige afspejle personalesammensætningen. MED-udvalgenes sammensætning skal således være så repræsentative som muligt, således at alle overenskomstgrupper og arbejdspladser så vidt muligt er repræsenteret og de enkelte personalegruppers størrelse er taget med i vurderingen af sammensætningen af MED-udvalget på medarbejdersiden.

MED-udvalgene skal på medarbejdersiden som udgangspunkt sammensættes af de tillidsrepræsentanter, der er inden for det område, som MED-udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages valg mellem disse tillidsrepræsentanter. Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i MED-udvalget end der er tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i MED-udvalget. Sidstnævnte sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Ledelsen udpeger sine repræsentanter af sin midte.

For samtlige MED-udvalg gælder, at formanden udpeges af ledelsessiden og næstformanden af medarbejdersiden.

3. Valgprocedure

Valg til medarbejdersiden i MED-strukturen foretages efter følgende retningslinier:

Valgproceduren skal sikre

- at samtlige medarbejdere får mulighed for at opstille som kandidater
- at det fremgår, hvor mange kandidater der kan stemmes på
- at valghandlingen foregår på en sådan måde, at alle stemmeberettigede får mulighed for at stemme
- at ingen får mulighed for at afgive mere end én stemme
- hvis der anvendes stemmesedler, at optællingen af de indkomne stemmesedler foregår under behørig kontrol og at resultatet offentliggøres umiddelbart efter optællingen.

Valgene gennemføres af tillidsrepræsentanterne inden for de enkelte forvaltningsområder.

Kommunen er ansvarlig for registrering af valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Personaleafdelingen står for registreringen. Resultatet af nyvalg bedes derfor fremsendt til Personaleafdelingen snarest muligt efter nyvalg.

De lokale MED-udvalg skal orienteres om resultatet af nyvalg til Område MED-udvalgene og til Hovedudvalget.

Valg af tillids-/arbejdsmiljørepræsentanter samt repræsentanter til MED-udvalgene skal være afsluttet senest ved udgangen af marts måned i de år, hvor der foretages nyvalg.

4. Arbejdsmiljørepræsentanter

Lyngby-Taarbæk Kommune har i henhold til bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed aftalt en anden organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, som indebærer, at arbejdsmiljø og sundhedsarbejdet som hovedregel varetages af MED-udvalgene/personalemøder.

Varetagelse af arbejdsmiljøopgaverne er fordelt således, at kommunens MED-udvalg på niveau 1 og niveau 2 varetager de opgaver, som i henhold bekendtgørelsen og virksomhedernes arbejdsmiljø- og sundhedsarbejde påhviler arbejdsmiljøudvalgene. De lokale MED-udvalg/personalemøder varetager de opgaver, som påhviler arbejdsmiljøgrupperne.

På de områder, hvor arbejdsmiljøspørgsmål varetages af MED-udvalg, skal der udpeges/vælges en særlig ansvarlig for arbejdsmiljøspørgsmål på både ledelses- og medarbejderside.

På de områder, hvor arbejdsmiljøspørgsmål varetages på personalemøder, er lederen ansvarlig. Medarbejderne kan vælge en kontaktperson.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for 2 år, jfr. bekendtgørelsens § 25, stk. 4. Valgperioden kan efter aftale mellem virksomheden og de ansatte forlænges til højst 4 år. Valgperioden bør så vidt muligt følge valgperioden for MED-udvalgene.

Personaleafdelingen skal *altid* have besked om nyvalg, så registrering kan foretages og vedkommende kan tilbydes den rette uddannelse. Vedkommende orienterer selv sin faglige organisation.

5. Tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter

Bestemmelserne om valg af tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter fremgår af bilag 8 til lokalaftalen.

Tillidsrepræsentanter vælges normalt for mindst 2 år ad gangen. Valget skal for at være gyldigt anmeldes skriftlig af vedkommende organisation over for kommunen og kommunen gives mulighed for indsigelse inden for en frist på 3 uger. Anmeldelse sker overfor Personaleafdelingen.

Godkendt i Hovedudvalget den 11.11.2011.

MED-uddannelsen i Lyngby-Taarbæk Kommune

Baggrund

Kommunens MED-grunduddannelse sætter fokus på MED-samarbejdet som en aktivitet, der skal skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven og understøtte trivsel på arbejdspladsen.

MED-grunduddannelsen i LTK vil således bibringe deltagerne forståelse for MED som et merværdiskabende samarbejde, samt sikre deltagerne kendskab til det aftalemæssige grundlag for MED-samarbejdet, jfr. Rammeaftalens bestemmelser, bilag 11a "Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet" gældende fra 1.1.2015.

Formål

Det overordnede formål for MED-uddannelsen i Lyngby-Taarbæk Kommune er:

- at ledelses- og medarbejderrepræsentanter kvalificerer sig til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemet, d.v.s. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i Lyngby-Taarbæk Kommune generelt
- at medvirke til at disse forhold løses i et helhedsperspektiv
- at medvirke til at deltagerne i samarbejde kan skabe grobund for såvel udviklingen af kvalitet og service i Lyngby-Taarbæk Kommune som for udvikling af 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 Lyngby-Taarbæk Kommune, herunder at deltagerne opnår kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet.

Alle nyvalgte/nyudpegede medlemmer af et MED-udvalg har fra 1.1.2015 *pligt* til at gennemføre grundmodulet på 2 dage, jfr. Rammeaftalens bestemmelser.

Der vil løbende blive udbudt følgende MED-kurser:

Grundmodul 2 dage.

Kurset sætter fokus på regler og formalia i henhold til Rammeaftalen og Lokalaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i Lyngby-Taarbæk Kommune. På kurset vil vi bl.a. gennemgå arbejdsmetoder i MED-organisationen samt styrke deltagernes muligheder for at arbejde systematisk med henholdsvis samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Den lokale MED-aftale vil aktivt indgå i undervisningen, så medlemmerne bibringes en helhedsforståelse af medindflydelse- og medbestemmelsessystemets funktioner og opgaver. Der vil blive udbudt 2 -3 kurser årligt. Kurser derudover afholdes efter behov. Kursusbeskrivelse/drejebog for grundmodulet er vedlagt.

Klippekort-moduler

Klippekortet *kan* anvendes til f.eks. temadage, enkeltstående kursus og længevarende kursusaktiviteter enten for hele eller udvalgte dele af ét MED-udvalg eller for enkeltpersoner.

Emner til brug af klippekort-moduler kunne f.eks. være:

- MED-uddannelse for hovedudvalg
- MED og organisationens strategiske udfordringer
- Kommunikation og sammenhængskraft i MED
- MED og Social Kapital
- MED og omstilling, effektivisering og innovation
- MED og udvikling af samarbejdet om kerneopgaven
- Gode, værdiskabende og udbytterige MED-møder
- Det gode MED-samarbejde
- Udvikling af MED-samarbejdet
- MED og budget
- MED og personalepolitik
- MED og det strategiske arbejdsmiljøarbejde
- MED og arbejdsmiljøopgaven
- MED og psykisk arbejdsmiljø
- MED og fysisk arbejdsmiljø
- Samspillet mellem MED og arbejdsmiljøgrupperne
- MED, trivselsmåling og APV
- MED, trivsel og sundhed
- MED og stress
- MED og vold, mobning og chikane
- MED og fokus på trivsel og arbejdsglæde
- MED og sygefravær
- MED og sundhedsfremme

Klippekortkurser vil blive udbudt efter behov, ligesom der vil kunne tilrettelægges målrettede klippekortkurser efter individuelle og konkrete aftaler med det enkelte MED-udvalg.

Der tilbydes løbende efteruddannelse til medlemmerne i MED-systemet. Endvidere er der mulighed for at formand og næstformand, hvor der er personalemøder med MED-status, kan deltage i MED-kurserne, ligesom suppleanterne i MED-organisationen vil kunne komme på kursus.

Vi står selv for afholdelse og gennemførelse af uddannelsesprogrammet (grunduddannelsen) for medlemmerne i MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk Kommune. Vi har aktuelt 4 ansatte (Jonna Rønne, Peter Winding, Jette Vangsgaard og Kim Bjernvig), der alle har gennemført MED-instruktøruddannelsen i PUF-regi (Parternes Uddannelses Fællesskab).

Undervisere på klippekortmodulerne vil dels være egne undervisere, dels gæsteoplægsholdere.

Godkendt i Hovedudvalget den 01.02.2017

MED-uddannelsen

Grundmodulet – 2 dage

Mål:

På *grundmodulet* vil der blive sat fokus på følgende områder:

- Ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer LTK står overfor, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater af høj kvalitet og udvikler LTK som en fortsat effektiv og attraktiv arbejdsplads
- Bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelse- og medbestemmelsessystemets opgaver og muligheder, herunder MED's rolle og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet
- Bidrage til at deltagerne reflekterer over, hvordan MED-systemet kan understøtte, at alle medarbejdere og ledere medvirker til at kvalificere, styrke, effektivisere og udvikle medindflydelsen og medbestemmelsen i LTK
- Sikre deltagerne viden om grundlæggende central og lokale regler og begreber vedrørende MED-samarbejdet, herunder rækkevidden af information, drøftelse og retningslinjer og forskellen på medindflydelse og medbestemmelse
- Kendskab til forskellige måder at være i dialog på, herunder arbejde med forskellige dialog- og samarbejdsformer
- Blive klogere på egen og andres funktion i MED-udvalget, herunder arbejde i dybden med MED-udvalgenes opgaver og planlægning.

På kurset tages der udgangspunkt i de udfordringer MED-udvalgene har/får i forhold til arbejdet med LTK's overordnede udfordringer, strategiske dagsordener og politikker. Ofte er informationsniveauet uensartet på arbejdspladsen. Derfor handler grundmodulet også om at skabe en fælles viden og sikre at MED-repræsentanterne er klædt på til arbejdet i MED-organisationen.

Varighed: 2 dage fra 8:30 til 15.30

Emner:

- Introduktion til MED-systemet i LTK
- MED-udvalgets opgaver
- MED, Social Kapital og det nye leder- og medarbejdergrundlag (2017)
- MED-udvalget og arbejdsmiljøet – hvordan arbejder vi systematisk med det
- Arbejde konkret med den lokale MED-aftale i LTK
- Arbejdsform, arbejdstilrettelæggelse og dialogmåder
- Evaluering og opsamling på kurset.

Emnet om samarbejdsformer og dialog er ikke et selvstændigt punkt i programmet, men indarbejdes i kursets generelle arbejdsmetoder. Kurset kræver stor deltageraktivitet.

På grundmodulet vil vi komme igennem alle disse emner. Det sikres, at relevant materiale er tilgængeligt og at vi på kurset arbejder med og ud fra LTK's eget materiale.

Nedenfor er der et overblikprogram for de to dage. Programmet er længere nede foldet mere ud i detaljer.

Dag 1	Klokken: 8.30 -15.30	Dag 2	Klokken: 8.30 -15.30
Formiddag			
1. Præsentation og introduktion til MED-systemet i LTK		4. Dagen i går – tilbageblik	
2. Den Lokale MED-aftale i LTK		5. MED-udvalget og arbejdsmiljøet	
3. Hvad er MED-udvalget opgaver		6. Udfyldelse af rammerne i den lokale MED-aftale	
Frokost			
Eftermiddag			
4. MED, Social Kapital og det nye leder- og medarbejdergrundlag (2017)		9. Arbejdsform og arbejdstilrettelæggelse	
5. Afslutning på dagen		10. Afslutning, opsamling og evaluering	

Drejebog/deltaljeret program

Dag 1		
Tid	Indhold	Form
Præsentation og introduktion til MED-systemet i LTK		
08.30 – 10:45	<p>Præsentation af program Praktiske oplysninger</p> <p>Deltagere og deltagernes forventninger til arbejdet i MED-organisationen</p> <p>Introduktion til MED-systemet i Lyngby-Taarbæk Kommune</p>	<p>Interviewøvelse med præsentation af hinandens forventninger</p> <p>Oplæg om rammeaftalen og den lokale MED-aftale i LTK med henblik på et helhedsperspektiv på MED-systemet og kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet</p> <p>Gruppeopgave om formålet med MED-aftalen</p>
10.45 – 11.00	Pause	
MED-udvalgets opgaver		
11.00 – 12.00	<p>Hvad er MED-udvalgets opgaver med særlig fokus på</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begreberne medindflydelse og medbestemmelse • Retningslinjer • Informationsopgaven 	<p>Kort oplæg om MED-udvalgets opgaver med fokus på Rammeaftalen og den lokale MED-aftale i LTK.</p> <p>Gruppeopgave om retningslinjer.</p>
12.00 - 13.00	Frokost	Frokost + frisk luft (walk and talk)
MED, Social Kapital og det nye leder- og medarbejdergrundlag		
13.00 - 14.30	<p>MED og Social Kapital. Afklaring af begreberne i Social Kapital; tillid, retfærdighed og samarbejdsevnen.</p> <p>MED og det nye leder- og medarbejdergrundlag</p> <p>Hvad betyder det for MED-udvalget?</p> <p>Kaffepause m. kage indarbejdet</p>	Oplæg ved gæsteoplægsholder fra Rambøll
14.30 – 15.15	MED, Social Kapital og det nye leder- og medarbejdergrundlag fortsat	Deltagerne arbejder i mindre grupper med oplægget om Social Kapital og det nye leder- og medarbejdergrundlag

		<p>Case: Gruppeopgave om MED, Social Kapital og hovedelementer i det nye leder- og medarbejdergrundlag på baggrund af oplægget og egne erfaringer. Kvalificering, implementering, hvordan arbejder vi videre med det?</p> <p>Opsamling i plenum</p>
15.15 -15.30	Opsamling på dagen i dag	

Dag 2		
Tid	Indhold	Form
Bakspejl - Dagen i går – tilbageblik		
08.30 - 08.45	Bakspejl Dagen i går og dagens program	Dialog i plenum om dagen i går, hvad fik vi ud af dagen i går, er der noget vi skal mere ind på Præsentation af dagens program
MED-udvalget og arbejdsmiljøet		
08.45 – 09.15	Arbejdsmiljø og trivsel, hvad skal MED, hvad er udfordringerne og hvordan kan vi arbejde systematisk med arbejdsmiljøet	Oplæg om MED-udvalgets opgaver på arbejdsmiljøområdet, inddragelse af MED-aftalen m.m.
09.15 – 10.15		Gruppearbejde gerne på baggrund af sektorer (afhænger af holdsammensætningen): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Hvad er vores arbejdsmiljøudfordringer, ▪ Hvordan kan vi arbejde systematisk med arbejdsmiljøet, arbejdsrutiner, årshjul, skal-opgaver i MED-udvalget Opsamling i plenum på gruppearbejdet
10.15 – 10.30	Pause	
Arbejde konkret med aftalen		
10.30 -12.15	Hvordan kan vi arbejde konkret med den lokale aftale	Oplæg omkring hvorfor det er vigtigt at de enkelte MED-udvalg tager konkret fat i at få udfyldt rammerne i den lokale MED-aftale Gruppeopgave – udfyldelse af rammerne i den lokale MED-aftale med særlig fokus på begreberne medindflydelse og medbestemmelse m.m. Opsamling i plenum på gruppearbejdet
12.15 -13.15	Frokost	
Arbejdsform og arbejdstilrettelæggelse		
13.15 -15.00	Arbejdsform og arbejdstilrettelæggelse i et MED-udvalg	Kort oplæg + debat om gode og dårlige møder 3 cases med udgangspunkt i konkrete problemstillinger. Hver gruppe drøfter hvordan de som MED-udvalg vil gribe casen an – altså

	Kaffepause m/kage indarbejdet	ikke løse problemet men skitsere processen Tilbage melding fra hver gruppe i plenum i ca. 10 min
Evaluering og opsamling på kurset		
15.00 -15.30	Opsamling og evaluering	Plenum dialog om deltagernes oplevelse af kurset, i starten en del om gode råd til næste hold. Evaluering kan tage udgangspunkt i følgende: 1) skriv de tre første ting der falder dig ind, når du tænker tilbage på kurset 2) hvad ville du ønske dig var tilrettelagt anderledes fra undervisernes side, hvis du skulle deltage igen? 3) hvad ville du selv gøre anderledes, hvis du skulle deltage igen? 4) har der været noget, du synes har været specielt godt? – hvad var det i givet fald?

Bilag 5

Retningslinjer for proceduren for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder de arbejdsmiljømæssige konsekvenser

Det er ifølge Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse obligatorisk at indgå aftale om ovennævnte. Men indholdet af retningslinjerne hér skal også ses i lyset af, at der ønskes en høj grad af information og mulighed for drøftelser af budgettets muligheder, begrænsninger og konsekvenser – generelt, fagligt og professionelt – set ud fra de ansattes perspektiv.

Formålet med retningslinjen er således at sikre inddragelse af medarbejdernes erfaringer fra den daglige praksis i budgetbeslutningsprocesserne. Dette skal sikres på alle niveauer i MED-systemet.

Medinddragelsen skal give mulighed for, at medarbejdernes kommentarer på baggrund af deres erfaringer bliver videregivet til det politiske niveau, så de kan indgå i de beslutninger, der bliver truffet.

I proceduren *skal* indgå en mulighed for, at Hovedudvalget mødes med kommunens politiske ledelse.

Proces i 2017 til budget 2018

Følgende overordnede elementer tænkes på nuværende tidspunkt at skulle indgå i en årligt tilbagevendende procedure – men forudsættes drøftet nærmere i Hovedudvalget:

- Hovedudvalget drøfter oplæg til en tids- og aktivitetsplan for sin deltagelse i den aktuelle budgetprocedure i det enkelte år.
- Tids- og aktivitetsplanen i 2017 til budget 2018 drøftes på møde i Hovedudvalget den 10.3.2017.
- Hovedudvalgets møde- og kalenderplan for ordinære møder i 2017 indeholder tidspunkter for information og drøftelse vedr. budgetprocessen i 2017 for budget 2018 + overslagsårene 2019 - 2021.
- Den 14.9.2017 afholder Hovedudvalget og Økonomiudvalget fællesmøde om budget 2018, jfr. rammeaftalens bestemmelser herom.

- Der vil efter behov blive afholdt budgetorienteringsmøder i budgetprocessen frem endelig vedtagelse af budget 2018 - 2021 for Hovedudvalget, Center MED-udvalgene og det tværgående lokaludvalg for administrationen.
- Der er en høringsrunde for MED-systemet i perioden 4.9. – 15.9.2017, jfr. den aftalte tids- og procesplan for budgetprocessen 2018 - 2021.
- Når det vedtagne budget foreligger, afholdes møde i Hovedudvalget med henblik på, at der kan ske en drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Fælles orienteringsmøde om det vedtagne budget for 2018 og overslagsårene 2019 - 2021 afholdes den 10.10.2017 for Hovedudvalget, Center MED-udvalgene og det tværgående lokaludvalg for administrationen.
- Der kan i forløbet omkring budgettets tilblivelse efter behov indkaldes til ekstraordinære møder i Hovedudvalget.
- Øvrige MED-udvalgs inddragelse i drøftelserne af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold vil ske på det tidspunkt, hvor ledelsen af det pågældende niveau vurderer, at det vil give de bedste muligheder for, at formålet med retningslinjerne kan efterleves.
- Personalemøder med MED-status inddrages på tilsvarende måde.
- Udmøntningen af budgettet på alle niveauer skal følges af MED-systemet gennem information og eventuel drøftelse i henhold til retningslinje nr. 6 for behandling af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering.
- Budgetændringer og tilpasninger i løbet af året skal ligeledes behandles i MED-systemet. Særligt skal det relevante MED-udvalg i en given situation drøfte eventuelle konsekvenser for medarbejderne.

Godkendt i Hovedudvalget 10.3.2017

Bilag 6

Retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering

1. Definition af forskellige begreber

Rationaliserings- og omstillingsprojekter betegner den situation, hvor der gennemføres større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, f.eks. i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale- og lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Udbud eller konkurrenceudsættelse betegner den proces, som gennemføres med udgangspunkt i en kravspecifikation for at kunne sammenligne kvalitet og pris for en kommunal driftsopgave hos flere leverandører.

Udlicitering er den situation, hvor en opgave, som hidtil har været løst i eget regi, har været i udbud, og hvor opgaven efterfølgende bliver overdraget til en anden leverandør end kommunen.

Offentlig-Private Partnerskaber betegner den situation, hvor en offentlig myndighed via udbud ønsker at indgå et samarbejde med en privat virksomhed om drift- eller serviceydelser. Partnerskabet er, at den private virksomhed påtager sig at varetage drift- og serviceopgaver, men samtidig skal involvere sig i at udvikle ydelser og processer sammen med den offentlige myndighed.

Det er kun de rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udbuds- og udliciteringsopgaver, der kan få konsekvenser for de ansatte, som er omfattet af disse retningslinjer.

2. Medarbejderinddragelse

Kommunen har et ønske om at sikre det bedst mulige beslutningsgrundlag, hvorfor kommunen – dér hvor det kan lade sig gøre – er indstillet på en medarbejderinddragelse, der er mere vidtgående end kommunen er forpligtet til. Der tilstræbes åbenhed og personalets løbende inddragelse er derfor af central betydning i forbindelse med omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering.

Drøftelserne i MED-organisationen skal bl.a. sikre, at alle ansatte – hvad enten de er direkte eller indirekte berørt – får den nødvendige information, der gør dem i stand til at indgå i drøftelser om beslutningen, kan deltage aktivt i beslutningens gennemførelse og kan foretage de nødvendige valg vedr. egen arbejdsituation.

3. MED-systemets konkrete involvering

3.1. Hovedudvalget

Hovedudvalget skal løbende holdes orienteret om kommunens samlede udbudsplan med henblik på at sikre medarbejderinddragelsen i beslutningsprocesserne på den bedst mulige måde.

Hvis der således lægges op til rationalisering, omstilling eller udbud på et *bredere* område indenfor den kommunale virksomhed, som direkte eller indirekte vil berøre mange medarbejdere, skal der gives information om forslaget og dets baggrund i Hovedudvalget, og informationen skal gives så tidligt som muligt.

Hovedudvalget har derefter pligt til at sikre igangsættelse af en drøftelse i MED-regi af den konkrete proces, herunder skal Hovedudvalget medvirke til, at der udarbejdes en **overordnet** tidsplan for de videre drøftelser af forslaget inden dette vedtages endeligt. I den proces, der igangsættes, vil det være oplagt, at det OmrådeMED-udvalg, som det konkrete område henhører under, selv tilrettelægger den mere præcise proces og tidsplan, idet Hovedudvalget dog skal holdes orienteret om status for det enkelte projekt.

Hvis store dele af den kommunale organisation berøres, skal der ske en koordinering af medarbejderinddragelsen i Hovedudvalget på den måde, at aktiviteter på de forskellige MED-niveauer rapporteres til Hovedudvalget.

Hovedudvalget skal to gange om året have en samlet orientering med status for kommunens påbegyndte og afsluttede konkurrenceudsættelsesprojekter.

Det bemærkes, at Hovedudvalget under alle omstændigheder er involveret i den almindelige og løbende budgetproces, hvor temaer vedrørende konkurrenceudsættelser også vil være relevante at drøfte.

3.2. OmrådeMED-udvalg

Det eller de OmrådeMED-udvalg, som det berørte område henhører under, skal så tidligt som muligt i processen have information om et forslag til udbud og baggrunden for forslaget. Udvalget skal dels drøfte forslaget og dels sikre, at der så tidligt som muligt er udarbejdet en tidsplan for processen i forhold til medarbejderinddragelsen. Udvalget skal løbende holdes orienteret om processen med henblik på at sikre medarbejderinddragelsen.

3.3. Lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status

Det eller de lokale MED-udvalg, som det berørte område henhører under, skal så tidligt som muligt i processen have information om et forslag til udbud og baggrunden for forslaget. Udvalget skal dels drøfte forslaget og dels orientere sig i den tidsplan, som det relevante OmrådeMED-udvalg lægger op til. Inddragelsen af de relevante lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status skal sikre, at medarbejderinddragelsen sker på alle niveauer og så tæt som muligt på de enkelte medarbejdergrupper, der berøres af en konkret konkurrenceudsættelse.

4. Om drøftelsernes indhold i MED-regi

Når drøftelserne tilrettelægges på de forskellige MED-niveauer, skal der tages hensyn til, om de ansatte, som det enkelte MED-udvalg repræsenterer, er direkte eller indirekte berørt af en konkurrenceudsættelse. Jo mere en medarbejdergruppe er direkte berørt, desto mere detaljeret skal drøftelserne foregå. Drøftelserne i MED-regi kan med fordel suppleres med personalemøder eller lignende for de direkte berørte medarbejdere således, at der bliver reel mulighed for, at den enkelte medarbejder kan få afklaret evt. tvivlsspørgsmål i processen.

Er en medarbejdergruppe kun perifert berørt/indirekte berørt, kan det i visse situationer være tilstrækkeligt, at ledelsen informerer om baggrund og status for den konkrete sag – eksempelvis en udbudsag.

5. Medarbejdernes retsstilling

I processen og efter en evt. udlicitering er medarbejdernes retsstilling reguleret i lov om virksomhedsoverdragelse.

Udgangspunktet er, at medarbejdere, der er omfattet af virksomhedsoverdragelsen, følger med opgaven til ny leverandør. Tjenestemænd er i udgangspunktet ikke omfattet af virksomhedsoverdragelsesloven og i de tilfælde, hvor tjenestemænd beskæftiger sig med opgaver, der udliciteres, vil der blive taget konkret stilling til situationen for de berørte tjenestemænd.

I det udbudsmateriale, der udarbejdes, vil der altid indgå oplysninger om de konkrete forhold for medarbejderne.

6. Sammenhæng med andre procedureretningslinjer, øvrige retningslinjer og centrale regler

De overordnede beslutninger omkring forslag om rationalisering, omstilling eller udbud træffes ofte i forbindelse med budgetlægningen. Drøftelserne i forbindelse med budgetlægningen følger den til enhver tid aftalte budgetprocedure.

MED-organisationen er ansvarlig for, at de processer der tilrettelægges til drøftelse af et forslag om rationalisering, omstilling eller udbud, lever op til MED-aftalen. Det er ledelsens ansvar, at informationer om forslagetets konsekvenser med hensyn til personalebehov, kompetenceudvikling, arbejdstilrettelæggelse og arbejdsmiljø er tilgængelige for MED-organisationen.

Når retningslinjerne for procedurerne for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter følges, kan det vise sig nødvendigt endvidere at forholde sig til den i Personalepolitikken fastsatte ”Retningslinje for gennemførelse af stillingsnedlæggelser og eventuel afsked i forbindelse med strukturomlægninger, ændrede arbejdsopgaver eller andre generelle ændringer”.

Endvidere skal procedurerne respektere kommunens udbudspolitik og den vejledning, der er udarbejdet på baggrund af udbudspolitikken.

I øvrigt gælder MED-rammeaftalens Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering (indgået mellem KL og KTO).

Godkendt i Hovedudvalget den 8.12.2011

Retningslinier for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling

Personalepolitikken gælder for alle ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune og er udformet på baggrund af kommunens grundholdninger til personalet.

Kommunen skal som arbejdsplads være kendetegnet ved at løse sine opgaver på en effektiv, kvalitetspræget og fleksibel måde. Der lægges vægt på, at kommunens skal være en arbejdsplads med ligeværdighed og tolerance som grundlæggende principper. De ansatte skal have mulighed for at være en del af virksomheden uanset alder, handicap, køn, etnisk oprindelse og religion. Der skal gives plads til mangfoldighed, hvorved arbejdspladsen tilføres inspiration og variation.

Der lægges endvidere vægt på, at der skal være sammenhæng mellem arbejdsliv og familieliv, da det er en væsentlig forudsætning for velfungerende og tilfredse ansatte. En god balance mellem arbejdsliv og familieliv skal medvirke til at sikre de ansattes trivsel, som kan medvirke til, at kommunen kan fastholde og tiltrække kvalificeret arbejdskraft både nu og i fremtiden.

Personalepolitikken indgår som et middel til at nå kommunens overordnede mål.

En vigtig målsætning i personalepolitikken er, at ledere og medarbejdere igennem dialog skal skabe størst mulig overensstemmelse mellem de arbejdsmæssige mål og den ansattes ønske om et udviklende og engagerende job.

Dialog er således et vigtigt nøgleord i forhold til kommunens personalepolitik. Derfor spiller MED-organisationen en væsentlig rolle. Både indholdsmæssigt i forhold til personalepolitikken, men også i forhold til, hvordan der sikres procedurer for drøftelse af personalepolitik, herunder ligestilling.

Følgende retningslinier for procedure for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling, gælder:

- Elementerne i personalepolitikken kan efter behov tages op til konkret drøftelse i Hovedudvalget. Dette kan ske ved, at medlemmerne retter henvendelse til sekretæren og anmoder om, at der optages et punkt på et kommende møde. Anmodningen frøftes herefter imellem formand og næstformand i forbindelse med udfærdigelse af dagsorden.
- På et møde i første kvartal hvert år tages en generel drøftelse i Hovedudvalget om, hvorvidt der er hovedtemaer indenfor det personalepolitiske felt, som udvalget ønsker at få en temadrøftelse af på et senere møde i det pågældende år.
- På samme møde aftales, hvornår Hovedudvalget i løbet af året vil gennemføre de forskellige (årlige) drøftelser, som er fastlagt i centrale aftaler. Der vil til det pågældende møde i 1. kvartal hvert år foreligge oplysninger om de aktuelle aftaler, der er tale om med henblik på, at den årlige drøftelse kan tidsfastsættes i forhold til de planlagte møder.
- Også på samme møde drøftes og aftales formen for evt. involvering af den øvrige MED-organisation i de evt. temaer, som Hovedudvalget ønsker en drøftelse af. Dette med henblik på at sikre et levende arbejde i kommunens samlede MED-organisation, herunder personalemøder med MED-status.
- Hvert andet år skal temaet ligestilling altid drøftes i Hovedudvalget på baggrund af ligestillingsredegørelsen, der netop skal udarbejdes i ulige år.

Godkendt i Hovedudvalget den 11.11. 2011.

Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler

Hovedudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

- Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.
- 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, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.
- Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4.
- Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 til MED-rammeaftalen.
- 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), d.v.s. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af Hovedudvalget, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.
- Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer (for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen) med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jfr. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- 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, jfr. Rammeaftale om socialt kapitel § 3. I Rammeaftale om socialt kapitel § 3, stk. 1 udgår "årligt".
- Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, jfr. Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.
- Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1.

Ovenstående opgaver er *obligatoriske* og kan derfor *ikke fraviges ved lokal aftale*.

Godkendt i Hovedudvalget 11.11.2011