



Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse for Jammerbugt Kommune

29. Januar 2020



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Indhold

Lokalaftalens område (Rammeaftalens § 1)	1
Formål (Rammeaftalens § 2)	1
Form og struktur (Rammeaftalens § 4)	2
Principper for opbygning af struktur og bemanding af udvalg:	2
Struktur for arbejdsmiljøarbejdet	3
HovedMED	3
ForvaltningsMED	4
LokalMED	5
Personalemøder med MED-status (P-MED)	6
Kontaktudvalg	6
Kompetence (Rammeaftalens § 5)	7
Medindflydelse og medbestemmelse (Rammeaftalens § 6)	7
Information og drøftelse (Rammeaftalens § 7)	7
Retningslinjer (Rammeaftalens § 8)	10
HovedMED (Rammeaftalens § 9)	10
Underskrifter	12
Bilag 1 – Organisationsdiagram over MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne	13
Bilag 2 - Emner, der kan indgå i en forretningsorden	21
Bilag 3 – Oversigt over HovedMED's obligatoriske opgaver i henhold til Rammeaftalen	22
Bilag 4 – Oversigt over ForvaltningsMED's og LokalMED's opgaver i henhold til Rammeaftalen	25
Bilag 5 – Oversigt over HovedMED's, ForvaltningsMED's og LokalMED's opgaver jf. Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed	28
Bilag 6 - Eksempel på elementer i vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter	31
Bilag 7 - Principper for tillidsrepræsentanters vilkår	33
Bilag 8 - Præcisering i forbindelse med selvejende institutioner	35
Bilag 9 - Uddannelse på medindflydelses og medbestemmelsesområdet	36

Lokalaftalens område (Rammeaftalens § 1)¹

Lokalaftalen er gældende for alle ansatte ved Jammerbugt Kommune.

Herudover er den gældende for ansatte ved selvejende institutioner i Jammerbugt Kommune, når det fremgår af den driftsaftale, der er indgået imellem Jammerbugt Kommune og den selvejende institution – se bilag 8.

Formål (Rammeaftalens § 2)

Jammerbugt Kommune har en vision om at gå efter forskellen for mennesker og virksomheder. Et godt samarbejde og samspil mellem ledelse og medarbejdere er afgørende for at realisere visionen. Denne lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Denne lokalaftale skal skabe grundlag for styrkelse og udvikling af samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Jammerbugt Kommune.

Formålet med lokalaftalen er gennem samarbejde, mellem såvel den politiske som den administrative ledelse og medarbejderne, at sikre alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og mulighed for at øve indflydelse og have medbestemmelse på beslutningsprocessen på alle niveauer.

Aftalen skal tillige bidrage til at fastholde og videreudvikle ledernes og medarbejdernes trivsel, engagement og kompetencer på alle niveauer. Vi har et højt fagligt niveau, som bidrager med tværfaglige løsninger til gavn for borgerne og virksomhederne.

Der skal på alle niveauer af organisationen i Jammerbugt Kommune være tæt samspil og løbende dialog mellem ledelse og medarbejdere, så udvikling og erfaring fra daglig praksis lægges til grund for beslutninger.

I MED-udvalgene skal den enkelte arbejdsplads ses som en del af en større helhed i Jammerbugt Kommune og MED skal støtte aktivt op og sikre drøftelser af tværgående løsninger samt kvalitet og effektivitet i opgaveløsningen.

Samarbejdet skal sikre, at kommunen på bedst mulig måde kan løse sine opgaver, og at det sker med baggrund i kommunens aktuelle vision, værdigrundlag, ledelsesgrundlag og personalepolitikker.

MED-aftalen skal ses i sammenhæng med kommunens personalepolitikker, lønpolitik, arbejdsmiljøpolitik og øvrige politikker, hvor fokus er på dialog og kultur frem for regler og barrierer.

De overordnede rammer og mål for Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøindsats er styret af arbejdsmiljølovgivningen og af kommunens personalepolitikker.

¹ Lokalaftale er udarbejdet med citater og vejledningstekst fra "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse" indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet 2015.

Aftalen skal medvirke til at styrke Jammerbugt Kommunes arbejde med arbejdsmiljøet, herunder sikkerheds- og sundhedsarbejdet, samt medvirke til at sikre en åben, gensidig og positiv dialog med et højt informationsniveau.

Jammerbugt Kommunes arbejdsmiljøarbejde er derfor en integreret del af MED-arbejdet.

Både ledere og medarbejdere har et medansvar for, at arbejdsmiljøet er sundt og sikkert. I Jammerbugt Kommune sigter vi på at styrke arbejdsmiljøarbejdet i den bredeste forstand. Derfor mener vi også, at den enstrengede MED-struktur er en styrke for arbejdsmiljøet både i kommunen som helhed og på de lokale arbejdspladser.

I Jammerbugt Kommune løses arbejdsmiljøopgaverne ud fra den grundtanke, at HovedMED fastsætter de fælles og overordnede indsatser af strategisk karakter, ligesom HovedMED følger op på og evaluerer kommunens fælles og overordnede arbejdsmiljøindsats. Det er vigtigt for Jammerbugt Kommune, at den daglige og primære arbejdsmiljøindsats foregår decentralt på arbejdspladsen i samspillet mellem ledere og medarbejdere, i arbejdsmiljøgruppen og i Lokal- og Forvaltnings-MED.

Form og struktur (Rammeaftalens § 4)

Denne lokalaftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Principper for opbygning af struktur og bemanning af udvalg:

- MED-strukturen skal være en sammenhængende struktur, der relaterer sig til den kommunale organisations opbygning.
- MED-strukturen skal bygge på helhedstænkning.
- MED-strukturen skal være gennemskelig for den enkelte ansatte.
- MED-strukturen skal medvirke til at give reel indflydelse og medbestemmelse på den enkelte arbejdsplads.
- MED-strukturen opbygges i 3 niveauer.
- Medarbejderrepræsentationen i MED-strukturen skal baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.
- MED-udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.
- MED-strukturen indeholder MED-udvalg, personalemøder med MED-status og kontaktudvalg.
- Der fastlægges bestemmelser for MED-udvalgenes størrelse.
- Der afholdes som minimum 4 møder årligt.
- Næstformand vælges blandt medarbejdere.
- De enkelte MED-udvalg udarbejder en forretningsorden.
- Jammerbugt Kommunes ledelse prioriterer medarbejderrepræsentanternes deltagelse i MED-arbejdet højt.

Struktur for arbejdsmiljøarbejdet

Jammerbugt Kommune består af mange arbejdspladser med forskellige arbejdsmiljømæssige udfordringer og behov. Derfor er organiseringen, herunder antallet af arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter, fastsat ud fra nærhedsprincippet (jf. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16). Nærhedsprincippet betyder, at organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kan tilpasses den enkelte arbejdsplads og det enkelte arbejdsområde.

Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal derfor fastsættes under hensyntagen til:

- Ledelsesstrukturen.
- Geografi og afstande (hvis arbejdet udføres på flere matrikler), arbejdets art, farlighed og særlige risici (fx for vold, ulykker, psykisk belastning mv.).
- Arbejdets organisering, særlige ansættelsesformer, arbejdstider mv.
- Andre forhold, der påvirker arbejdsmiljøopgaverne.

Alle ansatte skal have mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljøgruppe eller arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljøarbejdet organiseres som udgangspunkt ved, at der oprettes lokale arbejdsmiljøgrupper, der er ansvarlige for varetagelsen af det daglige arbejdsmiljøarbejde. Hvis arbejdsmiljøgruppen/arbejdsmiljørepræsentanten har arbejdsmiljøopgaver på flere arbejdspladser eller arbejdspladser på forskellige matrikler, skal det (jf. nærhedsprincippet) sikres, at samtlige arbejdspladser har mulighed for at komme i kontakt med arbejdsmiljøgruppen/arbejdsmiljø-repræsentanten.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter kan ændres, hvis det sker

- Med henblik på at styrke, kvalificere eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.
- Som tilpasning til en ændret struktur eller organisering af ledelsesstrukturen på arbejdspladserne.

Det lokale MED-udvalg skal tilstræbe enighed om ændringen. Ændringen skal endvidere godkendes i HovedMED. Det lokale MED-udvalg har selv ansvaret for at fremsende indstillingen om den ønskede ændring i den lokale arbejdsmiljøorganisation til HovedMED til godkendelse.

Valg og udpegning til arbejdsmiljøorganisationen foretages hvert fjerde år, første gang i 2020. Valg og udpegning afvikles i overensstemmelse med anvisningerne i kapitel 5 § 25-27 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Alle medarbejdere og ledere skal være omfattet af arbejdsmiljøorganisationen.

Jammerbugt Kommunes MED-organisation ses af bilag 1. Denne ajourføres løbende på Jammerbugts Kommunes intranet.

HovedMED

HovedMED er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen samt varetagelse af arbejdsmiljøarbejdet efter arbejdsmiljølovgivningen.

HovedMED dækker hele Jammerbugt Kommune og er det MED-udvalg, hvor ledelse og medarbejdere drøfter strategier og generelle spørgsmål om arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold.

HovedMED sammensættes af 5 ledelsesrepræsentanter og 13 medarbejderrepræsentanter. En af lederrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder. Medarbejdersiden sammensættes af 9 medarbejderrepræsentanter og 4 arbejdsmiljørepræsentanter

Der udpeges personlige suppleanter.

Medarbejderrepræsentationen i HovedMED skal:

- Afspejle personalesammensætningen.
- Udpeges af hovedorganisationerne - som hovedregel blandt tillidsrepræsentanterne i Jammerbugt Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanter i HovedMED vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i Jammerbugt Kommune.

Der vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Ledelsen stiller sekretær til rådighed for HovedMED.

Valgperiode for alle udpegede/valgte repræsentanter er 4 år, første gang i 2020, derefter hvert fjerde år.

ForvaltningsMED

ForvaltningsMED er 2. niveau i MED-strukturen og dækker samtlige områder indenfor den enkelte forvaltning.

Medarbejderne sikres MED indflydelse og MED bestemmelse gennem ForvaltningsMED's drøftelser af strategier, rammer, tværgående spørgsmål samt ledelsesbeslutninger, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold på hele forvaltningens område.

ForvaltningsMED er bindeled mellem LokalMED og HovedMED.

ForvaltningsMED sammensættes af 3-5 ledelsesrepræsentanter, 5-7 medarbejderrepræsentanter og 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges færre ledelsesrepræsentanter end der er udpegede medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen skal:

- Afspejle personalesammensætningen.

- Udpeges af de faglige organisationer – som hovedregel blandt tillidsrepræsentanterne i Jammerbugt Kommune.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne indenfor forvaltningsområdet.

Der vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter

Medarbejdersiden vælger en næstformand blandt sig.

Ledelsen stiller sekretær til rådighed for ForvaltningsMED.

Valgperiode for alle udpegede/valgte repræsentanter er 4 år, første gang i 2020, derefter hvert fjerde år.

LokalMED

LokalMED er 3. niveau i MED-strukturen og dækker den enkelte arbejdsplads.

På arbejdspladser med op til 50 medarbejdere sammensættes LokalMED af:

- 1-2 ledelsesrepræsentanter.
- 3 medarbejderrepræsentanter.
- 1 arbejdsmiljørepræsentant.

I særlige tilfælde kan der vælges 4 eller 5 medarbejderrepræsentanter, hvilket forudsætter dispensation fra HovedMED. Vurderingen af antal medarbejderrepræsentanter baseres på arbejdspladsens kompleksitet, for eksempel at udvalget dækker over flere geografiske enheder eller flere samdrevede institutionstyper.

På arbejdspladser med 50-150 medarbejdere sammensættes LokalMED af:

- 1-2 ledelsesrepræsentanter.
- 5 medarbejderrepræsentanter.
- 1 arbejdsmiljørepræsentant.

I særlige tilfælde kan der vælges 6 eller 7 medarbejderrepræsentanter, hvilket forudsætter dispensation fra HovedMED. Vurderingen af antal medarbejderrepræsentanter baseres på arbejdspladsens kompleksitet, for eksempel at udvalget dækker over flere geografiske enheder eller flere samdrevede institutionstyper.

Der kan tilsvarende anmodes om valg af 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

På arbejdspladser med mere end 150 medarbejdere sammensættes LokalMED af:

- 1-2 ledelsesrepræsentanter.

- 7 medarbejderrepræsentanter.
- 1 arbejdsmiljørepræsentant.

I særlige tilfælde kan der vælges 8 eller 9 medarbejderrepræsentanter, hvilket forudsætter dispensation fra HovedMED. Vurderingen af antal medarbejderrepræsentanter baseres på arbejdspladsens kompleksitet, for eksempel at udvalget dækker over flere geografiske enheder eller flere samdrevede institutionstyper.

Der kan tilsvarende anmodes om valg af 2 eller 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen skal:

- Afspejle personalesammensætningen.
- Som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter – efter behov suppleret med medlemmer valgt af og blandt medarbejdere på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af medarbejderne på arbejdspladsen.

Medarbejdersiden vælger en næstformand.

Valgperiode for alle udpegede/valgte repræsentanter er 4 år, første gang i 2020, derefter hvert fjerde år.

Personalemøder med MED-status (P-MED)

Personalemøder kan fungere som MED-udvalg.

På arbejdspladser med omkring 15 medarbejdere kan der i enighed mellem den lokale leder og medarbejdere aftales personalemøde med MED-status i stedet for LokalMED.

- Personalemøde med MED-status afholdes 3-4 gange årligt, evt. i forbindelse med et personalemøde.
- En tillidsvalgt medarbejderrepræsentant udarbejder sammen med lederen dagsorden til personalemøder med MED-status.
- Møderne referatføres.

Kontaktudvalg

Der er mulighed for at etablere et kontaktudvalg i forhold til HovedMED og ForvaltningsMED

Kontaktudvalget består af medarbejdere i hhv. HovedMED og de respektive ForvaltningsMED suppleret med tillidsrepræsentanter for de fagområder, der ikke er repræsenteret i henholdsvis HovedMED og de respektive ForvaltningsMED. Kontaktudvalget har til opgave at sikre den nødvendige kommunikation og information til og fra henholdsvis HovedMED og de respektive ForvaltningsMED. Kontaktudvalgene afholder møde forud for henholdsvis HovedMED og de respektive ForvaltningsMED.

Kompetence (Rammeaftalens § 5)

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

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse indenfor et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Med ledere menes i denne aftale ledere med kompetence til:

- Selvstændig ledelsesret.
- Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- Selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Medindflydelse og medbestemmelse (Rammeaftalens § 6)

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler i det omfang, hvor forhandlingsretten er uddelegeret til lokale repræsentanter/ledere.

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen skal træffe beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne. Medarbejderne kan altså kvalificere beslutningsgrundlaget og derved igennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der skal træffes beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her indgår ledelsen, altså inden for sit kompetenceområde, aftaler med medarbejderne om retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale og arbejdsmiljøforhold.

Information og drøftelse (Rammeaftalens § 7)

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

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

Stk. 4.

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

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

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes

inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4 rammeaftalen 2015.

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.

Bemærkning:

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

Stk. 7.

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

Det påhviler MED-udvalget at drage omsorg for, at samtlige medarbejdere skriftligt eller mundtligt, løbende orienteres om udvalgets arbejde.

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

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder skal man overveje:

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

Informationen om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog.
- Personaleblad.

- Pc'er (mail).
- Fysisk eller elektronisk opslagstavle (intranet).

Retningslinjer (Rammeaftalens § 8)

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer.

Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

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

Der **skal** aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold – herunder en tidsplan/et årshjul for MED-organisationens inddragelse i budgetlægningsprocessen.
2. Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.
3. De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.
4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
5. Informationspolitik og informationsstrategi.

Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Jævnfør protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress.

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

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

Retningslinjerne kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

HovedMED (Rammeaftalens § 9)

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

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- Gensidig at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om indflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer.
- At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelse herom.
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.
- At tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse.
- At indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingspartnere.
- At sikre uddannelse for MED-udvalgenes medlemmer og medlemmer af arbejdsmiljøgrupper.

HovedMED mødes minimum én gang om året med kommunens økonomiudvalg med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Drøftelsen skal ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Kommunalbestyrelsens beslutninger.

HovedMED kan efter behov ønske et ekstra møde mellem HovedMED og økonomiudvalget.

Hvert år drøfter HovedMED kommunens overordnede arbejdsmiljøindsats med udgangspunkt i Jammerbugt Kommunes årlige arbejdsmiljørapport.

Særlige indsatser for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen

- Årlige strategiske indsatsområder for kommunens arbejdsmiljø.
- Indsats for sundhed og trivsel (bl.a. sundhedsordning).
- Målrettet arbejde med forebyggelse og opfølgning på sygefravær.
- Systematisk arbejde med forebyggelse af vold, trusler og psykisk belastning.
- Styrke fokus på arbejdsmiljøet i HovedMED's arbejde.
- Kulturprojekt med fokus på kerneopgaven og god ledelse.

De strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver, der i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed er beskrevet på de forskellige niveauer for MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne, se bilag 6.

Jammerbugt Kommune anerkender og overholder altid den til enhver tid gyldige rammeaftale.

Underskrifter



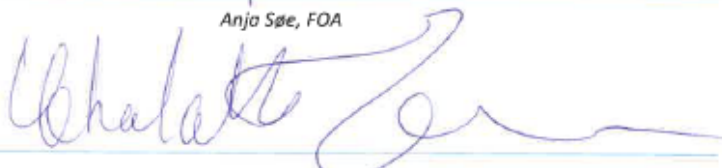
Holger Spangsberg, Kommunaldirektør



Hanne Madsen, Direktør Social, Sundhed og
Beskæftigelsesforvaltningen



Anja Sæe, FOA



Charlotte Enevoldsen, Socialpædagogernes Landsforbund



Kirsten Tranekær, DLF



Lisbeth Ravnsmødt, HK Nordjylland



Helle Mærager Kanstrup, DSR



Per Holm Larsen, 3F Skagerak

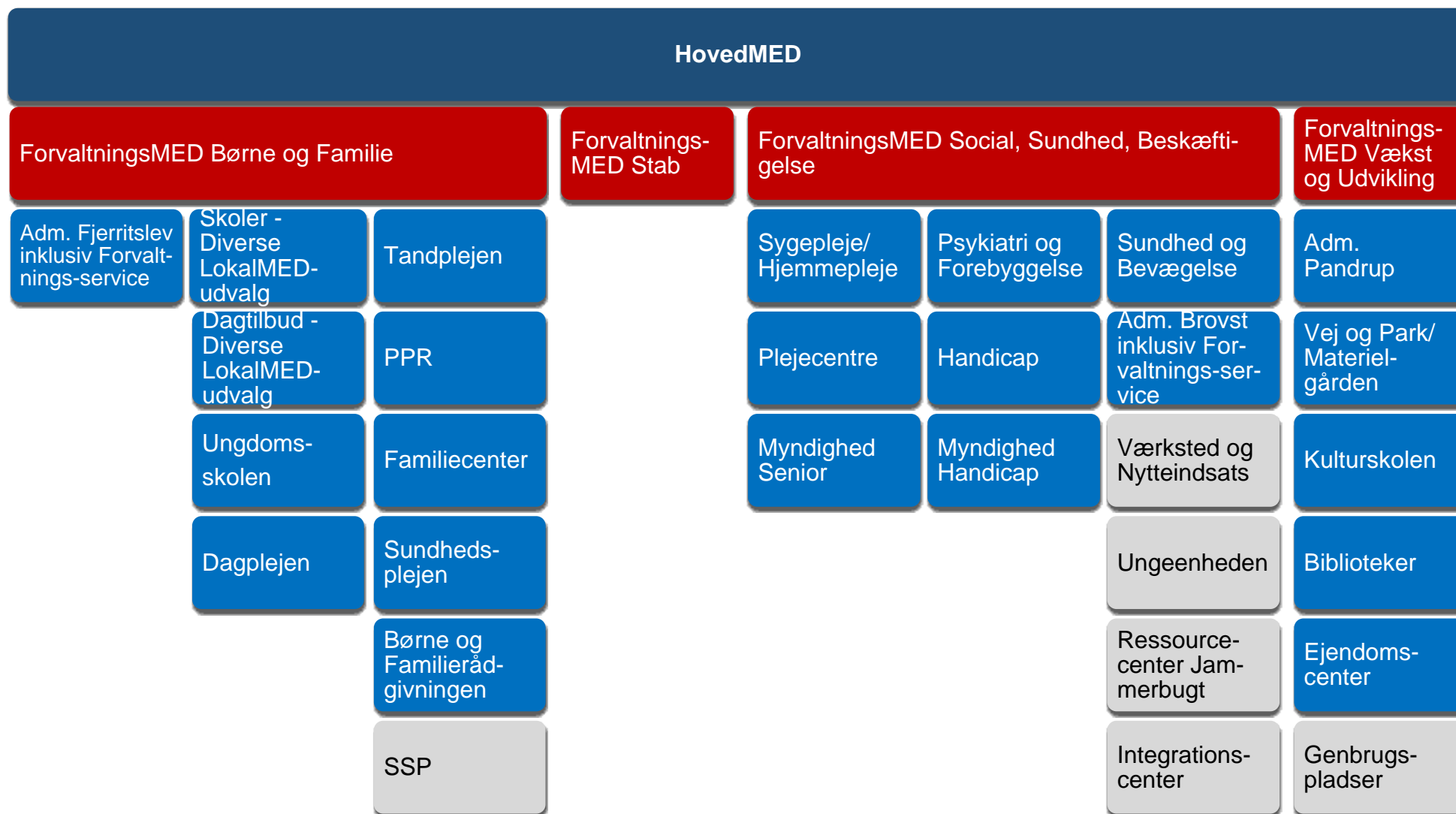


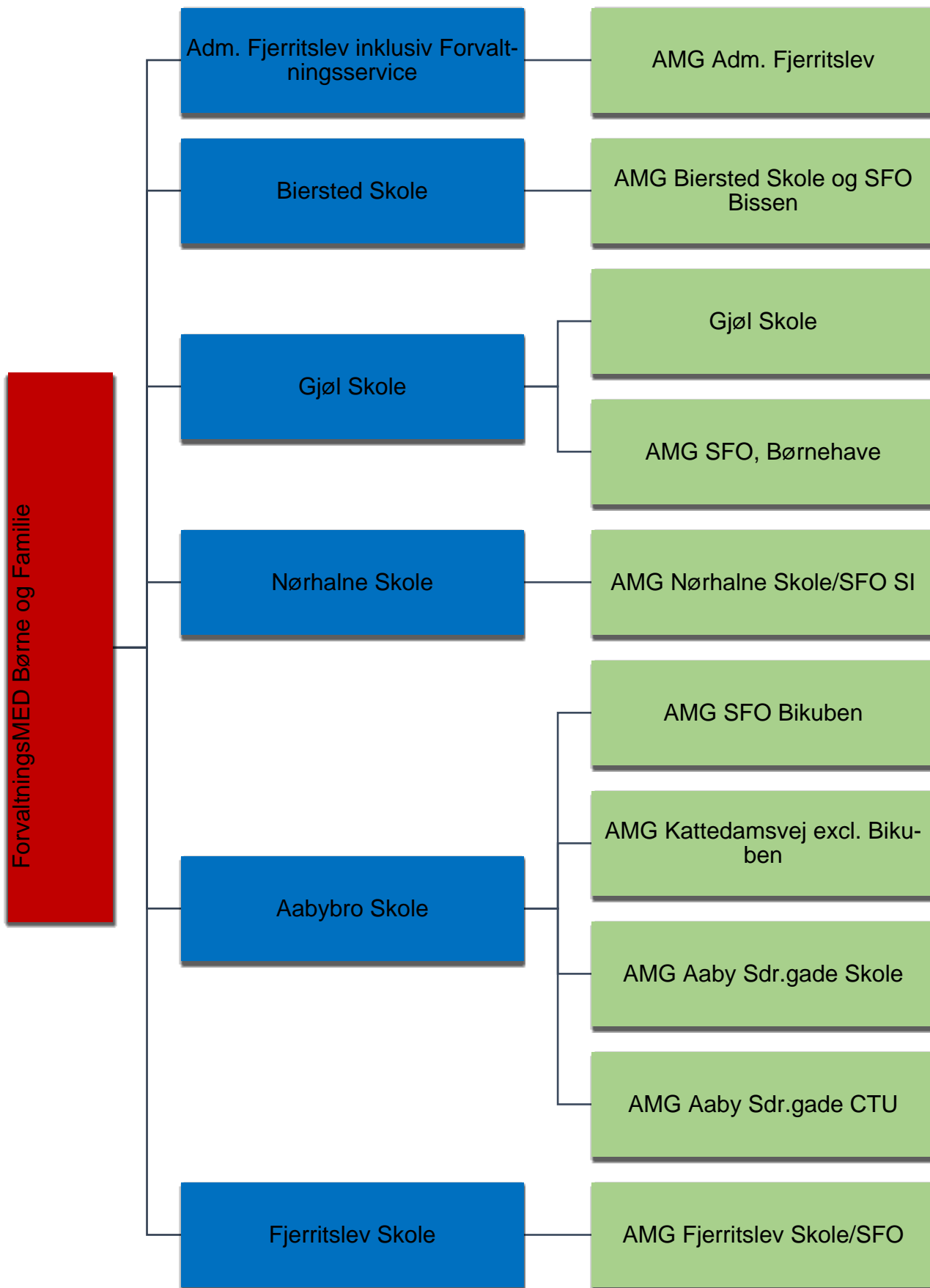
Kristian Kold, BUPL

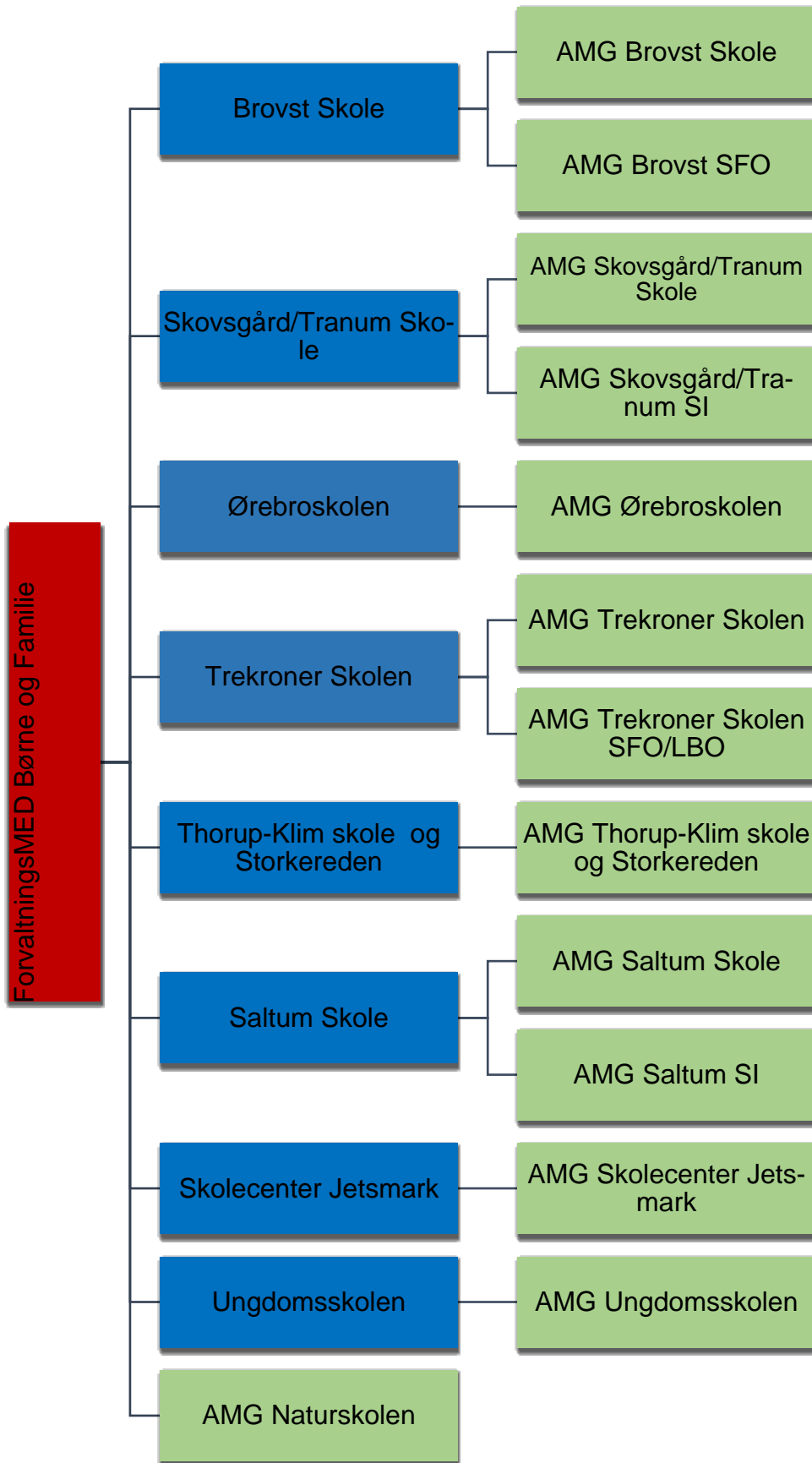


Ida Rytter Jensen, AC

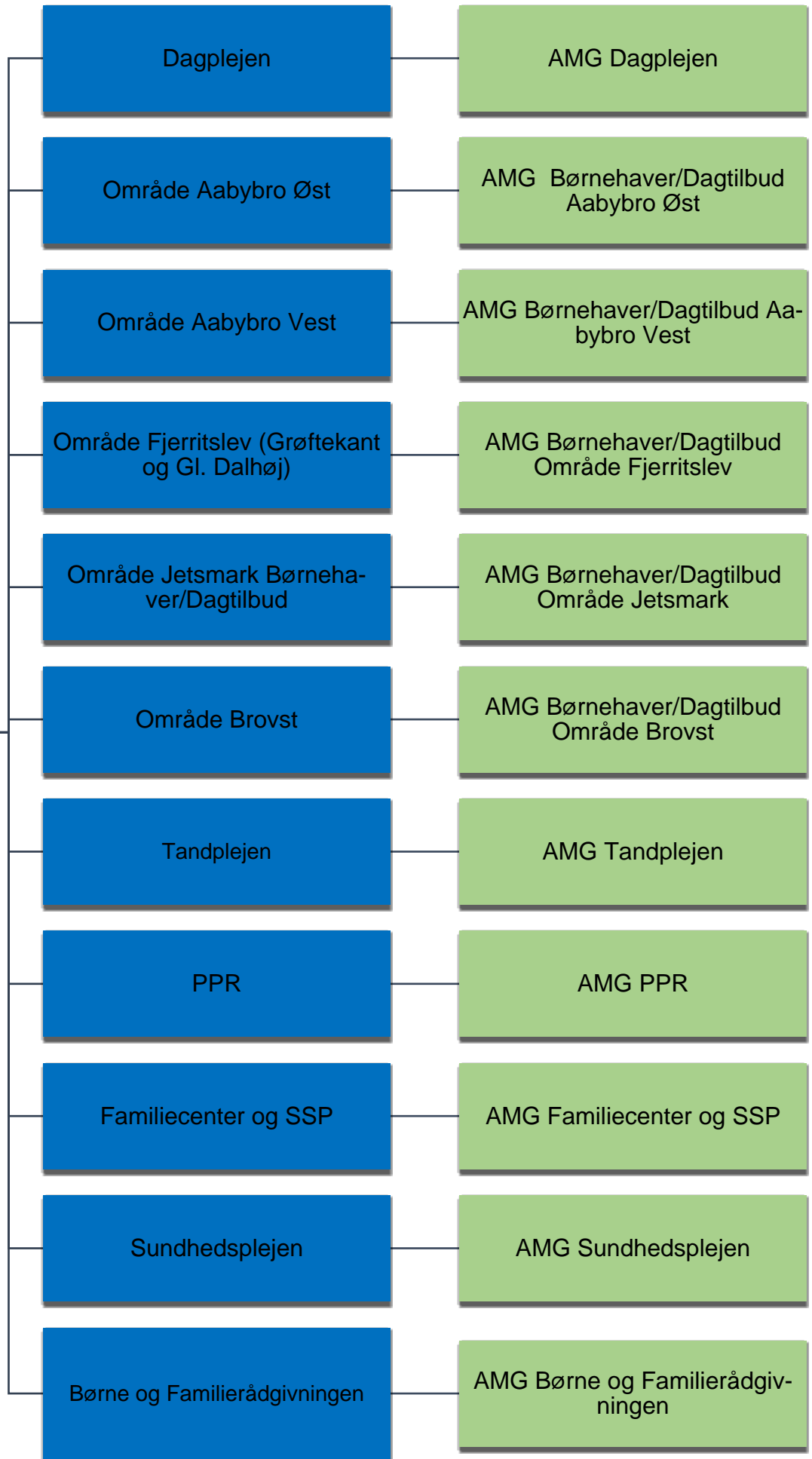
Bilag 1 – Organisationsdiagram over MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne

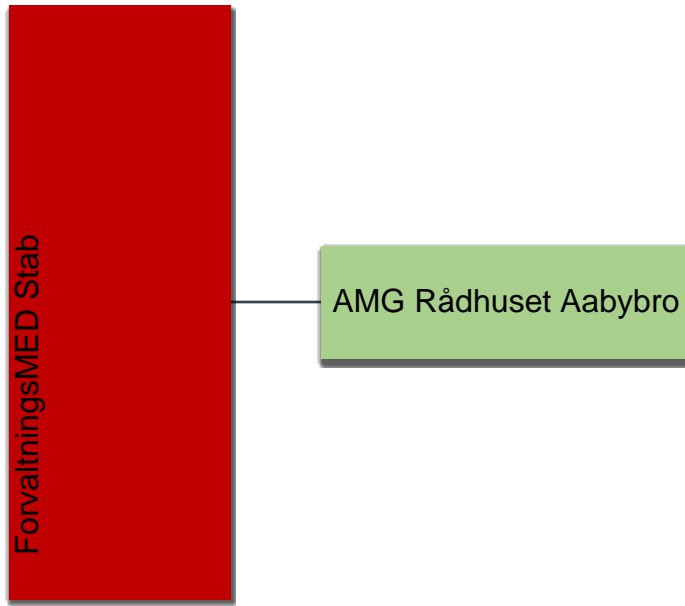




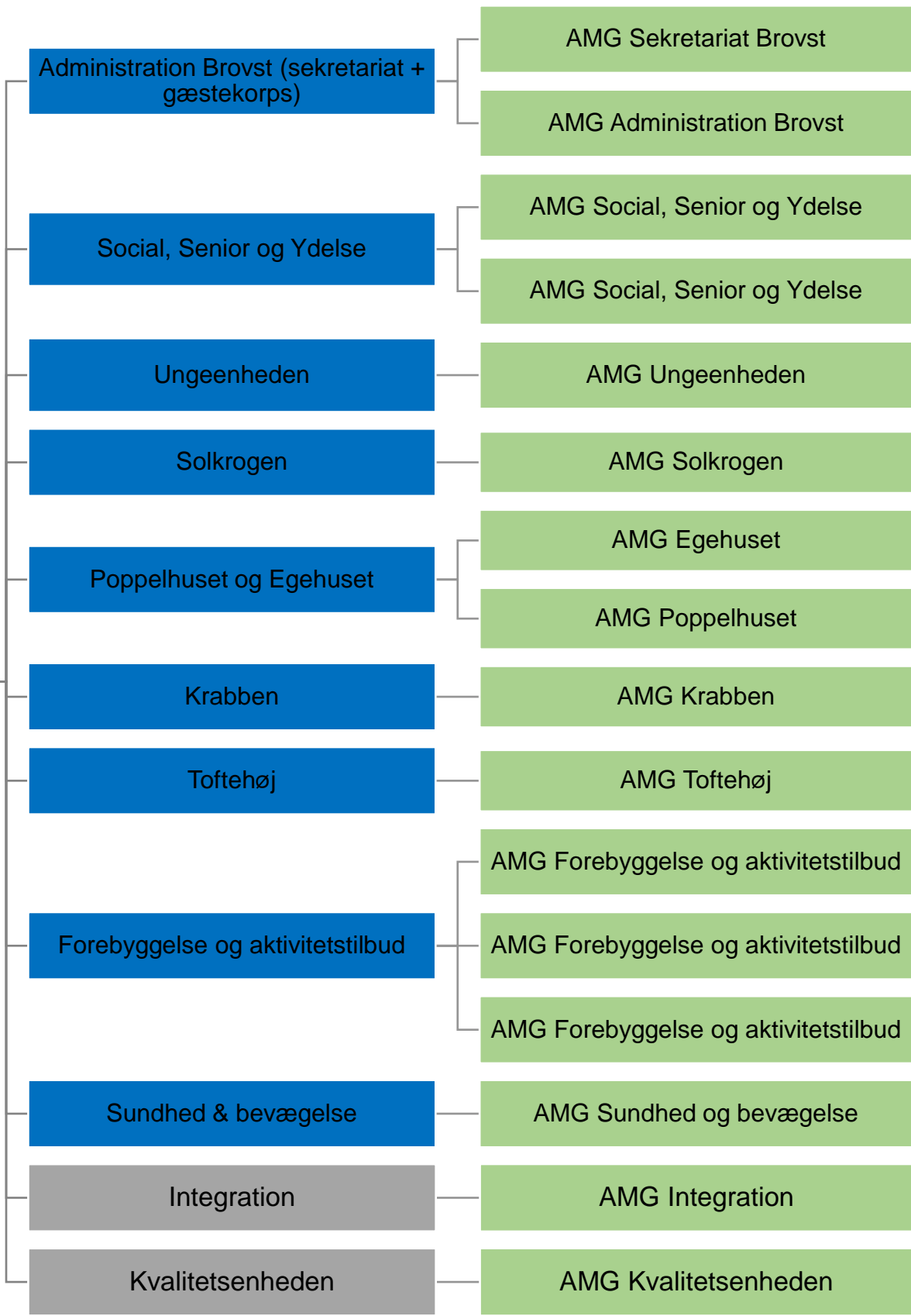


ForvaltningsMED Børne og Familie

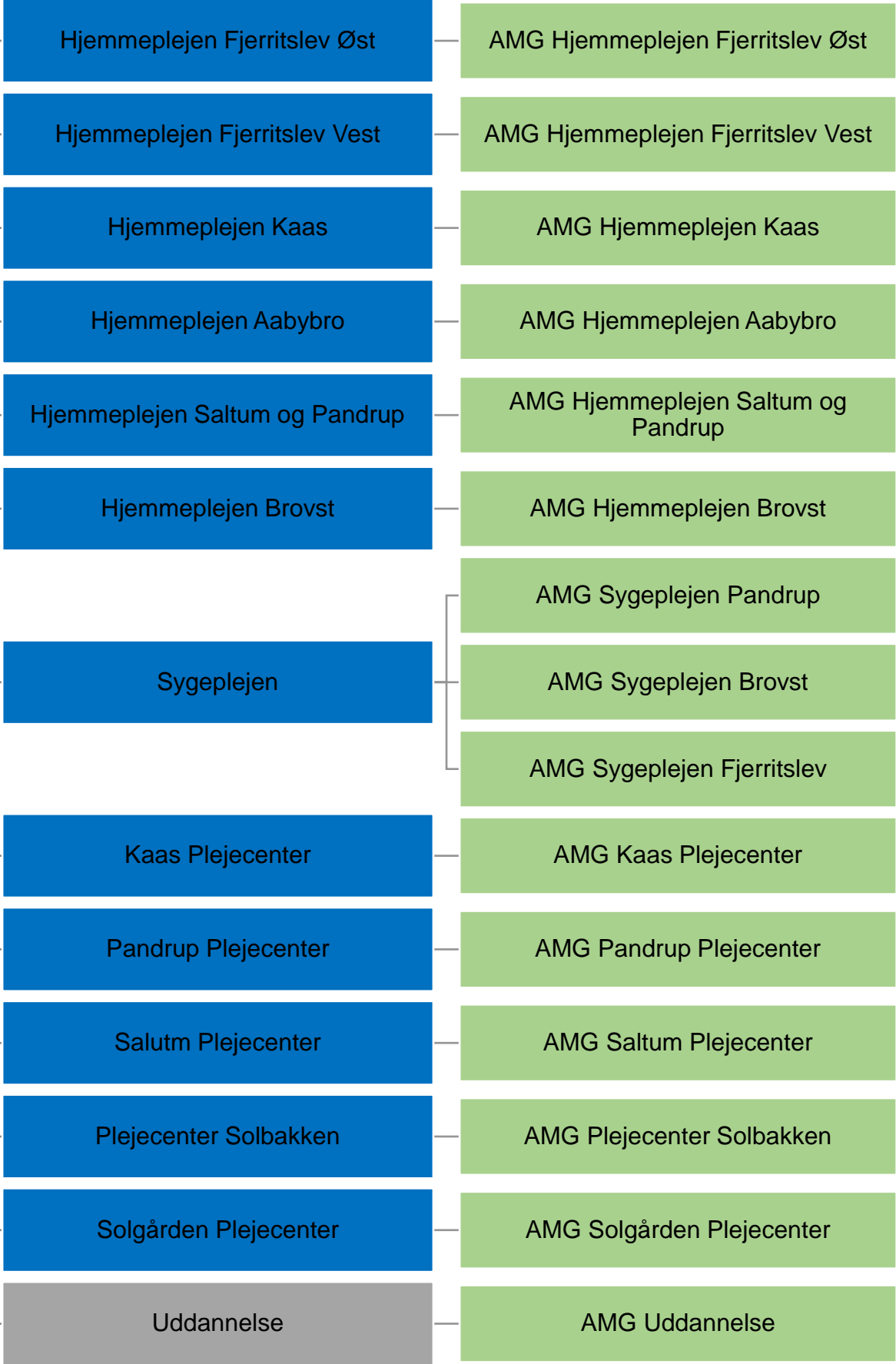


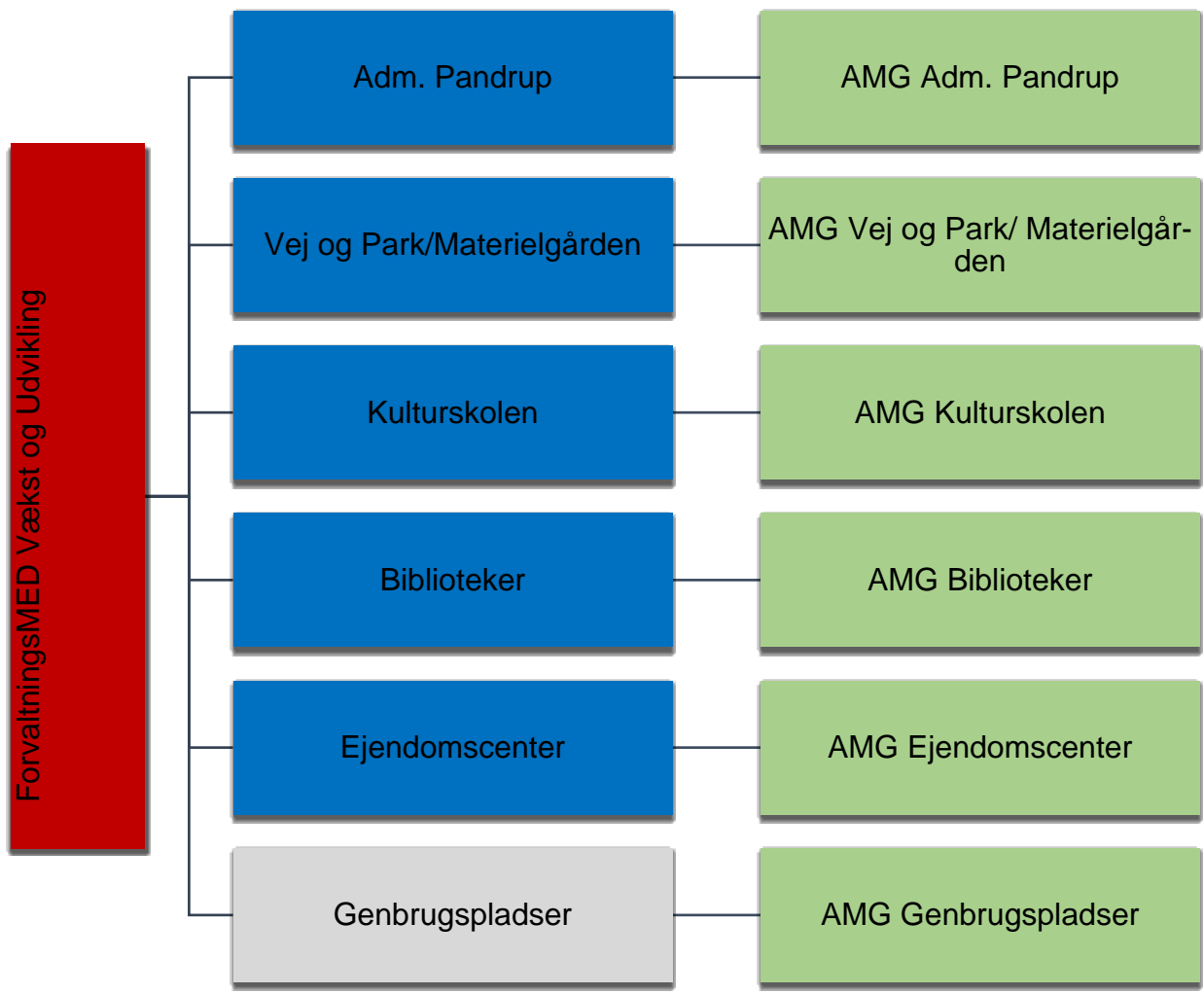


ForvaltningsMED SSB



ForvaltningsMED SSB





Bilag 2 - Emner, der kan indgå i en forretningsorden

Mødefrekvens

Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand

Frister for fremsendelse af sager til dagsordenen

Tidspunkt og form for udsendelse af dagsorden

Udpegning af sekretær i udvalget

Frist for udarbejdelse og offentliggørelse af referat

Metode for offentliggørelse af referat

Formanden er mødeleder

Ved formandens forfald overtager næstformanden mødeledelsen

Dagsorden med bilag er tilgængelige for alle ansatte

På årets sidste møde udarbejdes en mødeplan for det kommende år

En gang årligt evalueres MED-mødernes form og indhold i relation til forretningsorden.

Bilag 3 – Oversigt over HovedMED's obligatoriske opgaver i henhold til Rammeaftalen

	Beskrivelse af opgave	Kan opgave	Skal opgave	Aftalehjemmel
A.	Trivselsmåling HovedMED kan aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	X		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2 Jf. MED-Rammeaftalen
B.	Budget I tilknytning til Jammerbugt Kommunes budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde. Dette skal drøftes i HovedMED		X	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C.	Sygefraværssamtaler HovedMED skal aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler		X	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D.	Stress HovedMED skal aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stres		X	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9
E.	Vold, mobning og chikane HovedMED skal aftale retningslinjer for den samlede indsats for at <ul style="list-style-type: none"> • identificere, • forebygge og • håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af: • vold, • mobning og • chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person) Det vil sige drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hove-		X	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane

	dudvalget.			
F.	Vold, mobning og chikane HovedMED skal overvåge og revidere af de vedtagne retningslinjer for vold, mobning og chikane med henblik på at sikre, at retningslinjerne er: <ul style="list-style-type: none"> • effektive både i forhold til at forebygge problemer og • effektive til at håndtere sagerne, når de opstår. 		X	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G.	Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige HovedMED skal aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige. HovedMED skal i forbindelse med drøftelsen sikre, at den fremmer <ul style="list-style-type: none"> • en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at • sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted. 		X	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H.	MUS HovedMED kan regelmæssig evaluere anvendelsen af MUS i Jammerbugt Kommune.	X		Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2
I.	Sundhed HovedMED kan aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne kan indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	X		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen, § 4, stk.1
J.	Akutmidler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i HovedMED		X	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden
K.	Seniorpolitik - tilbudspligten HovedMED kan efter drøftelse fastlægge, fra hvilken alder pligten	X		(Bemærkningen i Rammeaftale om seniorpolitik til § 3, stk. 2)

	til tilbud om seniorsamtale indtræder. Udvalget kan ligeledes efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen.			
L.	Tjenestestedet HovedMED kan inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Kommunen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte fx hele kommunen, en forvaltningsgren eller samtlige plejehjem i kommunen.	X		(Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal, § 3, stk. 4)
M.	Oplærings- og integrationsforløb HovedMED kan drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer.	X		(Aftale om integrations- og oplæringsstillinger, § 4, stk. 1)
N.	Kompetenceudvikling HovedMED kan drøfte kommunens politik på kompetenceudviklingsområdet	X		(Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1)
O.	Tillidsrepræsentantens vilkår HovedMED kan aftale principper for tillidsrepræsentantens vilkår	X		På baggrund af omfanget af tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftalekompetencer og øvrige opgaver, (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanternes tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkning til punkt 2)
P.	Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse HovedMED kan drøfte og evaluere sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse	X		(Aftalen om trivsel og sundhed på arbejdspladsen §4, stk. 2)

Bilag 4 – Oversigt over ForvaltningsMED's og LokalMED's opgaver i henhold til Rammeaftalen

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår	Aftalehjemmel
Implementere HovedMED's vedtagne retningslinjer og politikker		
Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.*) Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg.		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
Skal, afhængig af beslutning i HovedMED, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne
Skal, afhængig af beslutning i HovedMED, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

<p>– herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</p>		
	<p>Seniorpolitik Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p>	<p>Rammeaftale om seniorpolitik</p>
<p>Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/ institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</p>	<p>Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p>	<p>Rammeaftale om socialt kapital</p>
	<p>Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.</p>	<p>Rammeaftale om socialt kapital</p>
<p>Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. *) Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. *) Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres. *)</p>	<p>På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.</p>	<p>Aftale om kompetenceudvikling</p>
	<p>Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem kommunen og de enkelte ansatte.</p>	<p>Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde</p>
	<p>Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r). Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vil-</p>	<p>Protokollat vedr. vilkår for (fælles) tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse</p>

kår, skal disse principper danne grundlag for
forhandlingen.

) Medmindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan det lokale medindflydelses- og medbestemelsesudvalg aftale at fravige de med ”)” markerede punkter, såfremt der er enighed i udvalget herom. Hvis en af parterne i det lokale medindflydelses- og medbestemelsesudvalg ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen. Punkter, der ikke er markeret med ”*)”, kan ikke fraviges ved lokal aftale.

Bilag 5 – Oversigt over HovedMED's, ForvaltningsMED's og LokalMED's opgaver jf. Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed

Beskrivelse af strategiske og operationelle arbejdsmiljøopgaver	HovedMED	Forvaltnings-MED	LokalMED	Arbejdsmiljøgrupperne
	Strategisk	Strategisk	Operationelt	Operationelt
Koordinere og planlægge sikkerheds- og sundhedsarbejdet Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. HovedMED skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.	X	X		
Årlig arbejdsmiljødrøftelse HovedMED skal gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9	X			X
Sikkerheds- og sundhedsarbejdet Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.		X	X	
Arbejdspladsvurdering Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrager sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.			X	X
Arbejdsmiljøorganisationen Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16. Beskrevet i denne lokal aftale.	X			
Strategisk arbejdsmiljø Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.	X	X		

<p>Undersøgelse af ulykker Sørge for at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges og samt gennemføre foranstaltninger, der hindrer gentagelse. HovedMED skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i Jammerbugt Kommune i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.</p>	X	X		
<p>Lovgivning arbejdsmiljø Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.</p>	X	X	X	X
<p>Oplæring og instruktion Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.</p>			X	X
<p>Kompetenceudvikling supplerende arbejdsmiljøuddannelse Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39.</p>	X	X	X	X
<p>Plan over arbejdsmiljøorganisationen Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.</p>	X			
<p>Koordinering af arbejdet med sikkerhed og sundhed Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.</p>		X	X	
<p>Forebyggelse af risici Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.</p>				X

<p>Planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet</p> <p>Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.</p>			X	X
<p>Opfølgning</p> <p>Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.</p>				X
<p>Oplæring og instruktion</p> <p>Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.</p>				X
<p>Analyse af ulykker</p> <p>Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.</p>				X
<p>Påvirke adfærd</p> <p>Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.</p>				X
<p>Kontaktled</p> <p>Virke som kontaktled mellem de ansatte og LokalMED/ForvaltningsMED/HovedMED</p>		X	X	X
<p>Formidling til LokalMED og/eller ForvaltningsMED</p> <p>Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for LokalMED og/eller ForvaltningsMED.</p>			X	X

Bilag 6 - Eksempel på elementer i vilkårsaftale for medarbejderrepræsentanter

(vilkårsaftale indgås mellem den forhandlingsberettigede organisation og den enkelte leder/fagchef, der er tillagt kompetencen i Jammerbugt Kommune)

Navn	
Valgt som	Tillidsrepræsentant Arbejds miljørepræsentant Medarbejderrepræsentant
Tjenestested	

Medarbejderrepræsentantens område og hverv

Hvilket område er pågældende valgt for For tillidsrepræsentanter angives desuden overenskomstgruppe og organisation	
Hvor mange medarbejdere repræsenterer medarbejderrepræsentanten	
Hvilke øvrige hverv varetager medarbejderrepræsentanten	
Er der tale om adskilte arbejdspladser	
For tillidsrepræsentanter angives hvem, der er suppleant	

Følgende elementer kan indgå i drøftelse af aftalen:

Skønnet tidsforbrug:

Der er mulighed for at indgå aftale om et timetal.

Hvilket tidsforbrug er der på forhånd kendskab til – MED-udvalg, mødeforberedelse, kursusaktivitet m.v.

Hertil kommer akut opstået tidsforbrug.

Arbejdstilrettelæggelse

Hvordan tilrettelægges arbejdet, så der gives den tilstrækkelige tid til at varetage opgaven som medarbejderrepræsentant.

Gensidige forventninger

Drøft løbende muligheden for at varetage såvel funktionen som medarbejderrepræsentant som varetagelsen af det normale arbejde. Det giver mulighed for at afstemme de gensidige forventninger.

Aflønning

Drøft eventuel aflønning for funktionen som tillidsrepræsentant.

Faciliteter

Afklar kontorfaciliteter – herunder Pc'er, telefoner m.v.

Bilag 7 - Principper for tillidsrepræsentanters vilkår

Etablering og drift af en decentral organisation med mange lokale beslutninger, lokal lønforhandling og decentral tilrettelæggelse af personalepolitiske instrumenter medfører behov for væsentligt tidsforbrug til tillidsrepræsentantarbejdet og dermed også behov for indgåelse af konkrete aftaler om tillidsrepræsentanternes vilkår.

Følgende principper danner grundlag for forhandling med den enkelte organisation (nogle organisationer har delegeret kompetencen til lokale repræsentanter) om de konkrete TR-vilkår – herunder tidsanvendelse, arbejdstilrettelæggelse, efteruddannelse m.v.:

- Tillidsrepræsentanthverv betragtes som en naturlig og nødvendig opgave på Jammerbugt Kommunes arbejdspladser. Det er derfor også en del af den normering, der tildeles et funktionsområde. Hvis der inden for de enkelte funktionsområder opstår tidsmæssige eller økonomiske skævheder, løses disse inden for funktionsområdets rammer – ved tidsmæssig eller økonomisk udligning – eksempelvis hvis en daginstitution er særligt belastet af fravær hos f.eks. fællestillidsmand, indgås der en aftale for hele daginstitutionsområdet, som indebærer, at de øvrige daginstitutioner kompenserer den særligt ramte daginstitution.
- Det skal sikres, at tillidsrepræsentanten har den fornødne tid til tillidsrepræsentantarbejdet.
- Der udbetales kørselsgodtgørelse efter gældende regler i forbindelse med varetagelse af hvervet som tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant.
- Det aftales i det enkelte tilfælde, hvor megen tid (udover akut opståede situationer) der anvendes til tillidsrepræsentanthvervet. Tidsanvendelsen kan opgøres som en gennemsnitlig uge-, måneds- eller årsnorm. Der kan normalt ikke indgås aftale om tillidshverv på fuld tid, idet det anses for vigtigt, at tillidsrepræsentanter fortsat udfører normale arbejdsopgaver. Afvigelse herfra kan aftales med den enkelte organisation.
- Der aftales overordnede rammer for arbejdstilrettelæggelsen og varetagelsen af tillidsrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udøve sit hverv. Dette kan ske ved at ovennævnte norm fragår i tiden til det normale arbejde, så der tages hensyn hertil i forbindelse med arbejdstilrettelæggelsen.
- Det aftales, hvordan tillidsrepræsentanten sikres mulighed for kontakt med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer, f.eks. i tilfælde af skiftende arbejdssteder eller store geografiske afstande.
- Der gives tillidsrepræsentanten uforstyrret adgang til IT-udstyr, der sikrer, at de arbejdspladsrelaterede tillidsrepræsentantopgaver kan varetages på forsvarlig måde. Der indgås konkrete aftaler herom. Der gives den nødvendige instruktion i brugen af IT-udstyr.

- Der kan indgås aftale om frikøb til organisationsarbejde.
- Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:
 1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
 2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation
 3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.
- Midler fra AKUT-fonden til dækning af tillidsrepræsentanters deltagelse i ovennævnte arrangementer tilgår funktionsområdet/den enkelte arbejdsplads.
- Ved hvervets ophør har TR ret til nødvendig faglig efteruddannelse. Efteruddannelsen aftales med nærmeste leder under hensyntagen til hvervets længde og udviklingen inden for pågældendes fagområde. Udgiften hertil indgår i vurderingen af "skævheder" – jf. dot 1 side 33.
- Tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant skal gennem lønforhandling mellem den enkelte organisation og Jammerbugt Kommune sikres samme lønudvikling som det øvrige personale på funktions- og/eller kvalifikationsløn. Løntillæg for funktionen som Tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant forhandles ligeledes mellem den enkelte organisation og Jammerbugt Kommune.

Der henvises i øvrigt til kapitel 3 i MED-rammeaftalen om tillidsrepræsentanter.

Bilag 8 - Præcisering i forbindelse med selvejende institutioner

At de selvejende institutioner indgår i kommunens arbejdsmiljøorganisation via denne lokale MED-aftale betyder, at

- Der skal vælges arbejdsmiljørepræsentant på den selvejende institution efter de almindelige regler, når betingelserne herfor i øvrigt er til stede (10 eller flere ansatte i institutionen).
- Er der 20 eller flere ansat i institutionen, skal det sikres, at planlægning og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet sker i et samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de ansatte på den selvejende institution; det kan fx være et lokalt MED-udvalg for institutionen.
- De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges i MED-organisationen, herunder retningslinjer i forhold til opgaver på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens aktuelle vision, værdigrundlag, ledelsesgrundlag og personalepolitikker samt de overordnede strategiske mål for arbejdsmiljøarbejdet. Institutionen har pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.
- Arbejdsmiljøgrupperne for de selvejende institutioner skal fremgå af arbejdsmiljø- organisationsplanen.
- Under hvert henhørende forvaltningsområde vælger arbejdsgiver- og arbejdsmiljørepræsentanter hver for sig 1 repræsentant til ForvaltningsMED.
- De dermed valgte repræsentanter er forpligtigede til at informere og kommunikere beslutninger truffet i ForvaltningsMED til de selvejende institutioner, der ikke er repræsenteret.

Bilag 9 - Uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet

Jammerbugt Kommune insisterer på et højt kompetenceniveau blandt alle medlemmer af kommunes MED-udvalg, såvel ledelsesrepræsentanter som medarbejderrepræsentanter.

Dette er afgørende for at MED-udvalgenes arbejde virker efter formålet med MED-aftalens bestemmelser.

Vi har fokus på helhedstænkning og sammenhængskraft i hele organisationen. Vi bringer hinandens kompetencer i spil og har stort fokus på løbende kompetenceudvikling af MED-organisationen.

Derfor skal alle medlemmer af kommunes MED-udvalg gennemføre Parternes MED Grunduddannelse indenfor den enkelte repræsentants første funktionsår.

MED-grunduddannelsen

MED-grunduddannelsen skal følge det gældende protokollat om ” Uddannelse på medindflydelse- og medbestemmelsesområdet. Jf. bilag 13 Rammeaftalen 2015.

Derudover er rammen for MED-grunduddannelsen i Jammerbugt Kommune:

- Kulturnøglerne og ledelsesgrundlaget
- Værdierne i personalepolitikkerne
- De strategiske indsatsområder for HovedMED og arbejdsmiljøet i Jammerbugt Kommune

Formål for grunduddannelsen

MED-grunduddannelsen er afsættet for at alle, både ledelses- og medarbejderrepræsentanter kan aktivt indgå i samarbejdet om medindflydelse og medbestemmelse.

MED-grunduddannelsen skal tage udgangspunkt i det gældende protokollat for MED-grunduddannelse.

- Være attraktiv for såvel ledere som medarbejdere i MED-systemet.
- Ruste deltagerne til at håndtere de udfordringer kommunerne står overfor, herunder behovet for smidige og effektive processer, der fremmer holdbare resultater af høj kvalitet og udvikler kommunen som en fortsat effektiv og attraktiv arbejdsplads.
- Bibringe deltagerne en helhedsforståelse af medindflydelses- og medbestemmelsessystemets opgaver og muligheder, herunder MED's rolle og opgaver i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.
- Bibringe deltagerne kompetence til at indgå i dialog og samarbejde omkring udvikling af arbejdspladsen og løsning af kerneopgaven, herunder forståelse for samarbejdets præmisser, viden om egne og andres kompetencer og roller.
- Sikre deltagerne forståelse for MED-systemets placering i en politisk ledet organisation og MED-niveauernes forskellige roller, opgaver og ansvar i den kommunale organisation.
- Sikre deltagerne viden om grundlæggende centrale og lokale regler og begreber vedrørende MED-samarbejdet, herunder rækkevidden af information, drøftelse og retningslinjer og forskellen på medindflydelse og medbestemmelse.
- Introducere deltagerne til relevante værktøjer, der kan anvendes i deres videre arbejde i MED-systemet.
- 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 kommunen.

Derudover skal grunduddannelsen inddrage Jammerbugt Kommunes særlige værdier samt kvalificere deltagerne:

- I det daglige arbejde i MED.
- At forberede punkter til - og deltage på møder i MED-udvalgene.
- I roller og opgaver på de forskellige niveauer i Jammerbugt Kommune.
- Kommunikation og inddragelse af kollegaer i MED-arbejdet.
- Proaktiv deltagelse i arbejdet med kommunens udvikling.

Grunduddannelsen gennemføres indenfor det første år efter funktionsperioden er påbegyndt.

HR sikrer at MED-grunduddannelserne udbydes/afholdes til nye medlemmer af MED-organisationen.

Det enkelte MED-udvalg sikrer, at nye medlemmer deltager på MED-grunduddannelse i første funktionsår.

HovedMED følger uddannelses tilbuddet og de løbende uddannelsesmuligheder hvert 2. år.

Supplerende uddannelse

Alle ledere og medarbejdere, som indgår i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, har ret til supplerende uddannelse (klippekort) i henhold til gældende protokollat

- 1 dag pr. funktionsår for ledere og medarbejdere, der varetager enten arbejdsmiljøfunktion eller samarbejdsfunktion.
- For ledere og medarbejdere, der varetager såvel arbejdsmiljø- som samarbejdsfunktionen, 2 dage pr. år i 2. 3. 4. funktionsår. Herefter 1 dag pr. år i 5. og følgende funktionsår.

Det enkelte MED-udvalg drøfter løbende i valgperioden kompetenceudvikling. MED-udvalget er ansvarlige for at medlemmer tilbydes supplerende uddannelse.

HovedMED drøfter hvert 2. år MED-systemets supplerende uddannelse.

Supplerende uddannelse kan med fordel udbydes til samlet udvalg.

Behovet for supplerende uddannelse kan være forskelligt afhængigt af konteksten. Den supplerende uddannelse kan derfor tilrettelægges enten ved Parternes Uddannelses Fællesskabs klippekort eller tilrettelægges lokalt med egne eller eksterne konsulenter efter behov - på Jammerbugtsk.