

Lokal MED-aftale Albertslund Kommune



Del 1 – MED-aftale - Indhold
Del 2 – MED-aftale - Bilag



Albertslund Kommune

Indhold

Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Albertslund Kommune.....	3
Forord	3
§ 1 Formål	4
§ 2 Kompetence	4
§ 3 Struktur	6
§ 4 MED-udvalgens sammensætning	7
§ 5 KommuneMED	9
§ 6 Indholdet i samarbejdet	10
§ 7 Medbestemmelse og medindflydelse.....	12
§ 8 Information og drøftelse	13
§ 9 Retningslinjer	14
§ 10 Arbejdsmiljøarbejdet	16
§ 11 Arbejdsmiljøgrupper	17
§ 12 Tillidsrepræsentanter	17
§ 13 Medarbejdervilkår	17
§ 14 Kompetenceudvikling, herunder MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse	17
§ 15 Opsigelse af lokalaftalen	17
§ 16 Ikrafttræden.....	18
Oversigt over bilag i MEDaftalens del 2:.....	18
Tiltrædelseserklæring for revision af MEDaftalen:.....	19

MEDaftalen i Albertslund

Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Albertslund Kommune

Forord

Albertslund Kommune ønsker gennem medbestemmelse og medindflydelse, at medarbejderne spiller med og spiller sammen og tager ansvar for udviklingen af den kommunale arbejdsplads. En udviklende og effektiv arbejdsplads, der fastholder og rekrutterer kompetente medarbejdere.

Vi bidrager alle til at skabe en god offentlig sektor, en god kommune, som skaber værdi for borgerne og for samfundet bredt set. Vores trivsel har direkte indflydelse på den service, vi yder og den værdi, vi skaber.

Opgaven løses i et samarbejde præget af gensidig tillid inden for en tryk ramme, hvor der er respekt og åben dialog om vores arbejde og vores arbejdsplads.

Vi har forskellige roller, når vi samarbejder. Det gode samarbejde kræver lydhørhed og respekt for hinandens roller.

Ledelsesretten skal respekteres, men ledelsesretten indebærer også en pligt for den enkelte leder til at være katalysator for det gode samarbejde ved netop at skabe gode og trygge rammer for samarbejdet og ved at klargøre forventninger og give mulighed for sparring.

Medbestemmelse og medindflydelse er på samme måde en ret, men også en pligt for medarbejderne til at tage ansvar; også når de vanskelige beslutninger skal træffes.

Samarbejdet er et fælles ansvar, som kun kan lykkes, når vi alle bidrager. Denne aftale skal bidrage til at styrke og udvikle det gode samarbejde mellem ledere og medarbejdere i Albertslund Kommune.

§ 1 Formål

Formålet med aftalen om medbestemmelse og medindflydelse er at kvalificere og skabe de bedste forudsætninger for, at opgaverne i Albertslund Kommune løses til gavn for borgere og brugere.

Formålet er derudover at skabe rammerne for og have fokus på en stærk og målrettet indsats for et godt og sundt arbejdsmiljø som forudsætning for trivsel og udvikling.

Aftalen bygger på vores medarbejder- og ledelsesgrundlag og de fire elementer i denne; vores opgave, mod, helhed og relationer.

Vores opgave handler om at omsætte lovgivningen og kommunalbestyrelsens beslutninger til konkrete handlinger i den daglige praksis. Vi er én kommune og én organisation.

Mod, er det vi viser, når vi finder nye veje og når vi tør stå fast på det der virker i vores praksis. Når vi engagerer os og tør tage drøftelserne, og vi aktivt opsøger dem, der mener noget andet og ser andre muligheder.

Helhed handler om, hvordan vi alle bidrager til den fælles opgave. Hvordan vi er nysgerrige på at forstå og skabe sammenhænge i opgaveløsningen omkring borgeren.

Relationer er vigtige for os alle. Velfungerende relationer er afgørende for, at vi kan skabe værdi for borgeren. Vores samarbejde skal være præget af respekt, gensidig tillid, anerkendelse, omtanke og klare forventninger.

Vi har brug for hinanden hvis vi skal lykkes bedst muligt. Og det gælder både når vi skal lykkes med at trives og når vi skal lykkes med vores opgaveløsning. Og det gælder både når vi arbejder alene, når vi arbejder sammen indenfor en afdeling eller på tværs af afdelinger og når vi arbejder sammen med borgere.

Vi skal gå med de gode intentioner og den gode adfærd hen til konkrete handlinger.

Det skal være noget særligt at arbejde i Albertslund Kommune og vi har i Medarbejder- og ledelsesgrundlaget nogle særlige forventninger til hinanden, forventninger, der i høj grad skal indfries igennem vores samarbejde i MED, TRIOen og arbejdsmiljøgrupperne.

Formålet er på den baggrund at skabe et godt klima for aktivt med- og modspil, der øger ansvaret og giver ejerskab og sætter retning mod fælles mål.

½

§ 2 Kompetence

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

Bemærkning

Forudsætningen for et godt og konstruktivt samarbejde mellem ledere og medarbejdere er, at der i organisationen er klarhed over ledelseskompетенzen og at lederen skal redegøre herfor

ved eventuelle ændringer. Eksempler på elementer, som det er relevant at klargøre rækkevidden af:

- *Selvstændig ledelsesret, lokal løn samt øvrige kompetenceforhold på personaleområdet*
- *Beslutnings- og indstillingsret på ansættelser og afskedigelser*
- *Selvstændigt budget- og regnskabsansvar*

§ 3 Struktur

Stk. 1

Med udgangspunkt i formålet med MED-aftalen etableres en enstrengt struktur for samarbejde, sikkerhed og sundhed på følgende niveauer:

- Arbejdspladsniveau
 - TRIO samarbejde
 - Personalemøde med MED-status
 - MED-udvalg v. 25 eller flere medarbejdere
- Afdelingsniveau
- Kommuniveau

Bemærkning

Ved opgørelse af antal medarbejdere er det det faktiske antal, der er afgørende, ikke årsværk.

Hvor det er særlig velbegrundet kan KommuneMED undtagelsesvist træffe beslutning om etablering af MED-udvalg på arbejdspladser, hvor der er færre end 25, men dog mindst 20 medarbejdere. Etableringen kan i disse tilfælde være særlig velbegrundet, f.eks.:

- *På arbejdspladser, der er aktivitetsstyrede, og hvor antallet af medarbejder på den baggrund kan ændre sig flere gange i løbet af et år*
- *På arbejdspladser, der fysisk er spredt over flere adresser i kommunen*

Det enkelte område kan desuden etablere MED-udvalg fælles for flere mindre arbejdspladser.

Uanset om arbejdspladsen har et MED-udvalg eller et personalemøde med MED-status, skal der ske en drøftelse af hvordan samarbejdet udmøntes. F.eks. er det arbejdspladsens forhold generelt, der drøftes og ikke personsager.

Hvor der ikke er 25 eller flere medarbejdere på en arbejdsplads er der ikke et MED-udvalg. I stedet foregår MEDarbejdet på et personalemøde med MED-status.

Ved personalemøde med MED-status er det alene valgte tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der har en særlig beskyttelse, jfr. Rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse.

Et personalemøde med MED-status er en del af MED-organisationen og omfattet af MEDaftalen. Det betyder bl.a. at reglerne i MED-aftalen om kompetence, medbestemmelse og medindflydelse, information og drøftelse, retningslinjer og sikkerheds- og sundhedsarbejdet også gælder for et personalemøde med MED-status. Konkret betyder det, at det skal være de samme punkter, der er på dagsordenen til et personalemøde med MED-status, som hvis arbejdspladsen havde haft et ArbejdspladsMED. Derudover skal det fremgå af mødeindkaldelsen, at mødet er et personalemøde med MED-status og det skal på samme måde fremgå af referatet fra mødet.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har en særlig initiativpligt ved personalemøder med MED-status i samarbejdet med den personaleansvarlige leder, der leder personalemødet med MED-status.

Et personalemøde med MED-status er derfor noget andet end et almindeligt personalemøde. Den eneste lighed mellem de to slags møder er, at det er de samme personer, der deltager i et personalemøde med MED-status og i et personalemøde, nemlig hele medarbejdergruppen på den enkelte arbejdsplads.

TRIO samarbejde skal etableres på alle arbejdspladser, hvor der både er ansat en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdspladser hvor der ikke er en tillidsrepræsentant ansat, opfordres til at have en hyppigere mødefrekvens i arbejdsmiljøgruppen samt en fast dagsorden.

Se retningslinjen om TRIO samarbejder i Bilag H

Stk. 2

Arbejdsmiljøarbejdet er en integreret del af MED-strukturen.

Stk. 3

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

Tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter kan ikke vælges i stedet for arbejdsmiljørepræsentanter.

§ 4 MED-udvalgenes sammensætning

Stk. 1

Ved nedsættelse af MED-udvalg skal sammensætningen af udvalget matche ledelsesstrukturen.

Et MED-udvalg består som udgangspunkt af repræsentanter fra underliggende enheder/ arbejdspladser.

Stk. 2

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Stk. 3

KommuneMED godkender den samlede MED-struktur på afdelingsniveau og arbejdspladsniveau, herunder at et MED-udvalg på arbejdspladsniveau kan udvides med en medarbejderrepræsentant fra 5 til 6 for derved at sikre bredest mulig repræsentation, jf. principperne for repræsentation i stk. 4.

Bemærkning

Udvidelse af antallet af medarbejderrepræsentanter i ArbejdspladsMED fra 5 til 6 kan godkendes, hvor flerheden af underliggende enheder kan begrunde et udvidet ArbejdspladsMED.

Se også § 8 stk. 6, der giver mulighed for supplerung med en tillidsrepræsentant i konkrete ad hoc situationer. Samt § 4 stk. 6, sidste afsnit.

Stk. 4

MED-udvalg på **arbejdspladsniveau** sammensættes efter følgende principper:

- Ledelsen repræsenteres af lederen samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.
- Medarbejderne repræsenteres af op til fem personer. Repræsentationen sker efter følgende principper:
 - Hver underliggende enhed skal i videst muligt omfang være repræsenteret med et medlem og der bør, så vidt muligt, sikres en bred repræsentation også i forhold til faggrupper
 - Fire repræsentanter vælges af og blandt tillidsrepræsentanter i den underliggende enhed og
 - I det omfang der ikke kan vælges fire repræsentanter, der samtidig er tillidsrepræsentant, vælges en MED-repræsentant blandt medarbejdere i den underliggende enhed
 - Derudover vælges en repræsentant, der i forvejen er valgt som arbejdsmiljørepræsentant

Bemærkning

En underliggende enhed er et selvstændigt defineret ledelsesrum, hvor lederen er personaleleder og dermed typisk har kompetence til at ansætte, indstille til afsked, holde MUS, forhandle løn mv.

Stk. 5

MED-udvalg på **afdelingsniveau** sammensættes efter følgende principper:

- Ledelsen repræsenteres af afdelingschefen samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe
- Medarbejderne repræsenteres af op til syv personer. Repræsentationen sker efter følgende principper:
 - Der bør sikres en bred repræsentation i forhold til arbejdspladser og faggrupper i afdelingen
 - Seks repræsentanter vælges af og blandt tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter i afdelingen
 - I det omfang der ikke kan vælges repræsentanter, der samtidig er tillidsrepræsentant/fællestillidsrepræsentant, vælges en MED-repræsentant blandt medarbejdere i afdelingen
 - Derudover vælges en repræsentant, der i forvejen er valgt som arbejdsmiljørepræsentant

Stk. 6

KommuneMED kan nedsættes ad hoc MED-udvalg til løsning af særlige opgaver, når formand og næstformand er enige om det.

Når der er spørgsmål og forhold der alene vedrører medarbejderne på rådhuset, kan formand og næstformand for KommuneMED nedsætte et ad hoc udvalg.

I særlige tilfælde ved f.eks. organisationsændringer, kan der etableres en ordning med ad hoc repræsentanter med observatørstatus.

Stk. 7

Valg af ledelses- og medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg foretages senest den 1. juni i ulige år. Valgperioden er 2 år. Forud herfor afvikles valg til arbejdsmiljøorganisationen, så der på baggrund heraf kan vælges arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen.

Stk. 8

Det enkelte MED-udvalg fastsætter selv sin forretningsorden, dog således at ledelsessiden besætter formandsposten og medarbejdersiden besætter næstformandsposten.

Stk. 9

MED-udvalget på **kommuneniveau** sammensættes efter følgende principper:

- Ledelsen repræsenteres af kommunaldirektøren samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe.
- Medarbejderne repræsenteres af op til ni personer. Repræsentationen sker efter følgende principper:
 - Hvert område er så vidt muligt repræsenteret af mindst et medlem og der bør sikres en bred repræsentation også i forhold til faggrupper
 - Syv repræsentanter vælges af og blandt tillidsrepræsentanter/fællestillidsrepræsentanter. Valget baseres på hovedorganisationstilhør jf. KTO's fordelingsnøgle
 - Derudover vælges 2 repræsentanter, der i forvejen er valgt som Arbejdsmiljørepræsentant

§ 5 KommuneMED

Stk. 1

KommuneMED er det øverste udvalg for medbestemmelse og medindflydelse i kommunen.

Stk. 2

KommuneMED er sammensat af ledelses-, tillids-, fællestillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 3

KommuneMED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler efter bestemmelserne i rammeaftalerne.

Stk. 4.

KommuneMED har desuden en række obligatoriske opgaver efter de generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag C.

Stk. 5

KommuneMED har på det overordnede niveau også til opgave:

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

Stk. 6

KommuneMED mødes ordinært 5 gange om året

Bemærkning

Der henvises til KommuneMEDs sidst reviderede forretningsorden. Se Bilag L

Stk. 7

KommuneMED mødes – normalt 1 gang om året – med kommunens politiske ledelse for at drøfte den del af behandlingen af budgettet, der handler om budgettets konsekvenser for arbejds- og personale- forhold i kommunen.

Stk. 8

KommuneMED skal hvert andet år i lige år som led i den strategiske planlægning af arbejdet i MED have en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver som KommuneMED er enige om er særligt væsentlige at have fokus på.

Stk. 9

KommuneMED fastlægger en strategiplan på baggrund af den strategiske drøftelse, som er nævnt i stk. 8.

Bemærkning

Strategiplanen skal afspejle de til enhver tid aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.

§ 6 Indholdet i samarbejdet

Stk. 1

Ledere og medarbejdere har i det daglige ansvaret for at give samarbejdet indhold. Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere er præget af dialog, gensidig åbenhed og tæt og tidlig inddragelse omkring beslutninger.

Stk. 2

Medlemmerne af MED-udvalgene har ansvar for at give samarbejdet indhold i overensstemmelse med formålet i denne MED-aftales § 1.

Stk. 3

Formand og næstformand for de enkelte MED-udvalg på alle niveauer har ansvar for at fastlægge, hvad der skal samarbejdes om.

Bemærkning

Ledere og medarbejdere har på alle niveauer en gensidig initiativpligt til at tage emner op, som det i overensstemmelse med formålet er vigtigt at samarbejde om.

Ved forberedelse af møderne i MED-udvalgene er der dog en særlig initiativpligt for formanden og næstformanden til at fastlægge indholdet i samarbejdet i overensstemmelse med formålet. Det sker i et samarbejde med de øvrige medlemmer af udvalget.

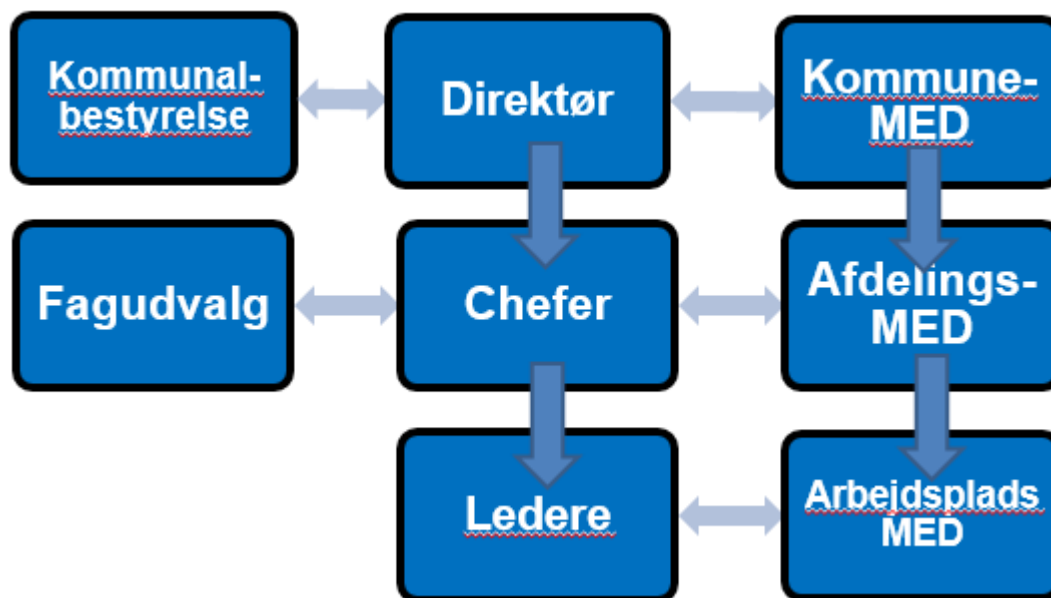
På arbejdspladser, hvor der ikke er MED-udvalg påhviler den særlige initiativpligt til at fastlægge indholdet i samarbejdet i stedet den decentrale leder og arbejdspladsens eventuelle tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 4

Opgavefordelingen mellem de tre niveauer bygger på den ledelseskompetence, formanden for MED-udvalget har.

Enhver leder, der skal træffe en MED-relevant beslutning har pligt til at sørge for behandling af sagen i det rette MED-udvalg.

Det rette MED-udvalg er det udvalg, hvor der er en leder med kompetencen til at træffe beslutning om sagen, eller hvor der er en leder med kompetence til at indstille sagen til beslutning (på politisk niveau)



Arbejdspladsniveau

Varetager forhold for den arbejdsplads der er knyttet til det område MED-udvalget eller personalemødet med MED-status dækker. Arbejdet i MED-udvalget/personalemødet med MED-status skal foregå i overensstemmelse med retningslinjer og beslutninger foretaget i KommuneMED

Der henvises til Bilag D

Afdelingsniveau

Varetager forhold der er knyttet til den afdeling MED-udvalget dækker. Arbejdet i MED-udvalget skal foregå i overensstemmelse med retningslinjer og beslutninger foretaget i KommuneMED

Der henvises til Bilag D

Alle dagsordener og referater fremsendes til MED-udvalgets medlemmer. Derudover journaliseres de i kommunens ESDH system samt publiceres på Medarbejdersiden.

KommuneMED

Varetager alle væsentlige forhold for den samlede organisation.

Ved tvivlsspørgsmål om hvilket MED-niveau der er det rette niveau i forhold til behandling/drøftelse af en sag, afgøres dette af KommuneMED

Der henvises til Bilag C

§ 7 Medbestemmelse og medindflydelse

Medbestemmelse og medindflydelse 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

§ 8 Information og drøftelse

Stk. 1

Grundlaget for medbestemmelse og medindflydelse 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:

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

Bemærkning:

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 konsekvenserne 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 i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse.

Stk. 5

Beslutninger efter stk. 4 nr. 3, 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 en 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.

§ 9 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 arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. KommuneMED – er fastlagt eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

Bemærkning:

Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges f.eks. Økonomiudvalget til efterretning. Hvis Økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har Økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at Økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt Økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
- kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Stk. 4

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske om det, redegøre for, hvordan man herefter 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 efter stk. 3 og efter bestemmelserne i bilag 2 i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Stk. 8

KommuneMED har vedtaget retningslinjer jfr. § 9, stk. 3 samt efter Rammeaftalen for medbestemmelse og medindflydelse bilag 2.

Se *Procedureretningslinjer* for:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

- Kommunens personalepolitik

I Bilag J til denne MED-aftale

Se retningslinjer jfr. Rammeaftale for medbestemmelse og medindflydelse, bilag 2:

- Vold og trusler om vold
- Identificering, , forebyggelse og håndtering af arbejdsrelateret stress
- Mobning og seksuel chikane
- Nedbringelse af sygefravær
- Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne

Samt øvrige overordnede retningslinjer **på Medarbejdersiden**

§ 10 Arbejdsmiljøarbejdet

Stk. 1

Arbejdsmiljøarbejdet er omfattet af de almindelige regler, der følger af arbejdsmiljølovgivningen.

KommuneMED har det overordnede ansvar for de strategiske arbejdsmiljøopgaver og arbejdsmiljøgrupperne har det operationelle ansvar for de daglige arbejdsmiljøopgaver, jfr. §§ 17 og 18 i bekendtgørelse om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010, jfr. Bilag F.

Stk. 2

Arbejdsmiljøarbejdet styrkes som en integreret del af samarbejdsorganisationen ved:

- At arbejdsmiljøindsatsen indtænkes i samtlige sager der behandles i KommuneMED og på øvrige MED niveauer
- At KommuneMED en gang årligt, ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse, fastlægge mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde, herunder vurderer hvordan hidtidige anvendte metoder og aktiviteter har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet
- At udarbejde en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere.
- At en ændret organisering bidrager til en bredere og mere helhedsorienteret opgaveløsning
- At arbejde tværgående med arbejdsmiljøtemaer i et fælles rum for sikkerhed, sundhed og samarbejde og dermed styrke og effektivisere arbejdet
- At udarbejde handlingsplaner for at understøtte arbejdet for at nå målene

Bemærkning

Der henvises til de gældende regler i arbejdsmiljølovgivningen; Vejledning til Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte – Kapitel 8 samt Bekendtgørelse om Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 39 om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Kompetenceudviklingsplanen skal indgå i virksomhedens årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Stk. 3

På alle arbejdspladser, hvor der både er ansat en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant skal der etableres et TRIO samarbejde.

Arbejdspladser hvor der ikke er en tillidsrepræsentant ansat, opfordres til at have en hyppigere mødefrekvens i arbejdsmiljøgruppen samt en fast dagsorden.

Se Bilag H i MED-aftalen om TRIO samarbejde

Stk. 4

KommuneMED har udarbejdet en beskrivelse af arbejdsmiljølederens rolle. Se Bilag I i MED-aftalen

§ 11 Arbejdsmiljøgrupper

Organiseringen af arbejdsmiljøgrupper fastlægges i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser. Arbejdsmiljøgruppernes opgaver følger Arbejdstilsynets anvisninger.

Oprettelse af arbejdsmiljøgrupper og nedlæggelse af bestående arbejdsmiljøgrupper skal godkendes af KommuneMED.

§ 12 Tillidsrepræsentanter

Kapitel 3 om Tillidsrepræsentanter, i Rammeaftalen om medbestemmelse og medindflydelse finder anvendelse.

§ 13 Medarbejdervilkår

I Bilag A til aftalen er fastsat de bestemmelser, som gælder for medarbejdervilkår.

§ 14 Kompetenceudvikling, herunder MED-uddannelse og arbejdsmiljøuddannelse

I Bilag B til aftalen er fastsat de bestemmelser, som gælder for kompetenceudvikling, herunder MEDuddannelse og arbejdsmiljøuddannelse.

§ 15 Opsigelse af lokalaftalen

Stk. 1

Aftalen kan opsiges af parterne skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 2

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om forlængelse af aftalen, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg", som

anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

§ 16 Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 15. september 2020 og erstatter Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Albertslund Kommune, der trådte i kraft den 2. oktober 2013.

Oversigt over bilag i MEDaftalens del 2:

- A) Medarbejdervilkår
- B) Kompetenceudvikling, herunder MEDuddannelse og arbejdsmiljøuddannelse
- C) Bilag 2 i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse
- D) Bilag 3 i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse
- E) Oversigt over arbejdsmiljøorganiseringen i Albertslund Kommune
- F) Bekendtgørelse om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010, §§ 17 og 18
- G) Oversigt over MED organisationen i Albertslund kommune
- H) Retningslinje for TRIO samarbejde
- I) Arbejdsmiljølederens rolle
- J) Procedureretningslinjer
- K) Personalepolitiske målsætninger
- L) KommuneMEDs forretningsorden

Albertslund, den 15. september 2020

Jette Runchel
Kommunaldirektør

Niels Ulsing
DS/FTF

Søren Winther Rasmussen
Chef for Økonomi & Stab

Maiken Bryde Amisse
DLF Kreds25/FTF

Claes Isbrandtsen
Bibliotekarforbundet/AC

Tilpasning af MEDaftalen:

Aftalen er tilpasset af KommuneMED ved aftale af 15. november 2023 hvor forslag til ændringer blev godkendt.

De godkendte ændringer er indarbejdet i denne MED-aftale.

Der henvises til Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse 2021, § 9 stk. 2.

Albertslund, den 20. december 2023

Formand Henrik Harder
Kommunaldirektør

Næstformand Maiken Bryde Amisse
DLF Kreds 25/FTF

Rikke Blom
Direktør for Børn, Sundhed og Velfærd

Emil Lyng Ottesen, Hjemmeplejen
FTR for FOA

Kristine Klæbel
Direktør for By, Miljø, Kultur og Beskæftigelse

Mark Roslind, Materialegården
Arbejdsmiljørepræsentant

Vakant

Søren Winther Rasmussen
Afdelingschef for Økonomi og Stab

Anne Cecilie Børgesen, Ældre, Sundhed & Social
Arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljøleder Anneke Søe
Daginstitutionsleder Bhu. Søndergård

Henrik Hansen, SFO Hjerter 2
TR, BUPL

Marie-Louise Lunderød
Leder af Organisation & Politik

Henrik Bakkendorff, Børnehuset Brillesøen
TR for FOA-PMF

Afdelingschef Rikke Terslev
Ældre, Sundhed & Social

Merete Winther, Miljø & Teknik
FTR for IDA

Ann Ellingsgaard, Familieafsnittet
FTR for DS

Charlotte Jacobi, Tandplejen
TR HK/Tandklinikassistenter