



**Aftale om
medindflydelse og
medbestemmelse**

Indholdsfortegnelse

Indholdsfortegnelse	2
Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v.....	3
§ 1 Område.....	3
§ 2 Formål	3
§ 3 Form og struktur	4
§ 4 Kompetence og ansvar.....	8
§ 5 Arbejds miljø	9
Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse.....	10
§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse	10
§ 7 Information og drøftelse.....	10
§ 8 Retningslinjer.....	11
§ 9 Hovedudvalget	13
Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter.....	13
Kapitel 4 De centrale parter	13
Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse.....	14
Bilag 1: MED-organisation	15
Bilag 2: Vejledende Forretningsorden for Hovedudvalget.....	16
Bilag 3: Arbejds miljø	17
Bilag 4: Uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-strukturen i Ærø Kommune.....	22
Bilag 5: Vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser	23

Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v.

§ 1 Område

Aftalen gælder for ansatte i Ærø Kommune, samt alle selvejende institutioner m.v., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.
Aftalen er udarbejdet ud fra rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

§ 2 Formål

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for, at alle ansatte i Ærø Kommune sikres reel medindflydelse og medbestemmelse på kommunens arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Ærø Kommune ønsker at være en dynamisk, udviklingsorienteret servicevirksomhed, der sætter borgeren i centrum, og lægger vægt på decentralisering, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.
Kommunen betragter medarbejderne som den vigtigste ressource i bestræbelserne på at opfylde denne målsætning.

Det skal være attraktivt at være ansat i Ærø Kommune. Kommunen ønsker, at der på alle arbejdssteder arbejdes med at skabe et åbent og udviklende arbejdsmiljø, som kan inspirere til den trivsel og det engagement, der er brug for, for at sikre en optimal opgaveløsning.

Som led heri skal der på alle arbejdssteder være et tæt løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, baseret på dialog og tillid. Samarbejdet, der skal sikre medarbejderne reel medindflydelse og medbestemmelse, skal dels foregå uformelt i det daglige arbejde, dels organiseres i en formel MED-struktur, der er afstemt efter kommunens administrative struktur og afpasset efter kulturen og antallet af medarbejdere på det enkelte arbejdssted.

I den formelle MED-struktur skal medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, samt ved indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i det omfang, der er mulighed herfor.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal medvirke til:

- At der skabes sammenhæng mellem borgernes forventninger og kommunens opgaveløsning.
- At der skabes sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsopgaver.
- At der i videst muligt omfang delegeres ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder.
- At der opmuntres til engagement og medansvar for effektiviteten og kvaliteten i kommunens opgaveløsning.
- At der skabes udviklingsparathed samtidig med, at den enkelte medarbejders arbejdsglæde og behov for tryghed og anerkendelse tilgodeses.

- At medarbejdernes behov for personlig og faglig udvikling og uddannelse tilgodeses.
- At arbejdsmiljøarbejdet integreres i samarbejdet om arbejds- og personaleforhold.
- At tillidsrepræsentant- og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet styrkes og synliggøres. De tillidsvalgte skal sikres ordentlige vilkår for varetagelsen af deres hverv.
- At den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet styrkes.

§ 3 Form og struktur

Stk. 1

MED-strukturen har til formål at tilgodese kommunens behov og at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse. Strukturen er enstrengt og omfatter også arbejdsmiljøarbejdet. På færgeområdet, hvor Søfartsstyrelsen er overordnet arbejdsmiljømyndighed i forhold til det sejlene personale, varetages arbejdsmiljøarbejdet dog af en selvstændig arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøarbejdet for landbaserede medarbejdere varetages i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Stk. 2

Det aftalte sammenhængende system for medarbejdernes udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse består af et sammenhængende MED-system som matcher ledelsesstrukturen.

Stk. 3

Strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens og den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold.

Stk. 4

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

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

Stk. 5

I Ærø Kommune etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, bortset fra færgeområdet.

Stk. 6

MED-strukturens opbygning: (organisationsdiagram se bilag 1)

- 1 Hovedudvalget (niveau 1)
2. Fælles MED-udvalg (niveau 2)
3. MED-udvalg/Personalemøder med MED-status (niveau 3)
4. Arbejdsmiljøgrupper (niveau 4)

På færgeområdet er følgende struktur:

- Fælles sikkerhedsudvalg

Sikkerhedsudvalg for hver færge, arbejdsmiljøgruppe for det landbaserede personale. Hovedudvalget kan i forbindelse med organisationsændringer i kommunen ændre den MED-struktur, der er gældende på tidspunktet for indgåelsen af denne aftale, såfremt ændringen foretages i overensstemmelse med bilag 4 til protokol af 16/2-13, indgået mellem KTO og KL.

Det indebærer, at Hovedudvalget kan foretage en ændring i MED-strukturen i forbindelse med en organisationsændring, hvis der i udvalget er enighed om, at ændringen kan rummes inden for principperne i denne aftale.

Hovedudvalget kan endvidere foretage ændringer, som fraviger principperne i denne aftale, hvis der i udvalget er enighed herom, og fravigelsen er rimeligt begrundet i den konkrete organisationsændring.

Vurderer den ene af parterne i Hovedudvalget, at en ændring vil ligge uden for principperne i denne aftale, vil ændringen forudsætte forudgående godkendelse fra Forhandlingsorganet.

Stk. 7

Hovedudvalget (niveau 1)

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanterne til Hovedudvalget. Udpegningen sker i 4. kvartal i ulige år. Funktionsperioden er 2 år, gældende fra 1. januar i et lige år. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget.

Hovedudvalget består ved denne aftales underskrivelse af 16 medlemmer. 6 ledelsesrepræsentanter og 10 medarbejderrepræsentanter.

Hovedudvalget sammensættes således:

- Direktionen udpeger 6 ledelsesrepræsentanter, herunder kommunaldirektøren. Direktionen kan udpege indtil 6 suppleanter for ledelsesrepræsentanterne.
- OAO udpeger 4 medarbejderrepræsentanter, og indtil 4 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- FTF udpeger 3 medarbejderrepræsentanter, og indtil 3 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- AC udpeger 1 medarbejderrepræsentant, og kan udpege 1 suppleant for medarbejderrepræsentanten.
- Endelig vælges 2 medarbejderrepræsentanter af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter. Der kan vælges suppleanter for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Formanden for Hovedudvalget er kommunaldirektøren.

Næstformanden for Hovedudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

De respektive parter afgør, om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Kommunens arbejdsmiljøkonsulent deltager i Hovedudvalgets møder uden stemmeret.

Hovedudvalget afholder minimum 4 møder årligt. Derudover afholder Hovedudvalget et årligt møde med Økonomiudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde formøder inden Hovedudvalgets møder.

På færgeområdet er følgende struktur:

- Fælles sikkerhedsudvalg

Sikkerhedsudvalg for hver færge, arbejdsmiljøgruppe for det landbaserede personale. Hovedudvalget kan i forbindelse med organisationsændringer i kommunen ændre den MED-struktur, der er gældende på tidspunktet for indgåelsen af denne aftale, såfremt ændringen foretages i overensstemmelse med bilag 4 til protokollet af 16/2-13, indgået mellem KTO og KL.

Dette indebærer, at Hovedudvalget kan foretage en ændring i MED-strukturen i forbindelse med en organisationsændring, hvis der i udvalget er enighed om, at ændringen kan rummes inden for principperne i denne aftale.

Hovedudvalget kan endvidere foretage ændringer, som fraviger principperne i denne aftale, hvis der i udvalget er enighed herom, og fravigelsen er rimeligt begrundet i den konkrete organisationsændring.

Vurderer den ene af parterne i Hovedudvalget, at en ændring vil ligge uden for principperne i denne aftale, vil ændringen forudsætte forudgående godkendelse fra Forhandlingsorganet.

Stk. 7

Hovedudvalget (niveau 1)

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanterne til Hovedudvalget. Udpegningen sker i 4. kvartal i ulige år. Funktionsperioden er 2 år, gældende fra 1. januar i et lige år. Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget.

Hovedudvalget består ved denne aftales underskrivelse af 16 medlemmer. 6 ledelsesrepræsentanter og 10 medarbejderrepræsentanter.

Hovedudvalget sammensættes således:

- Direktionen udpeger 6 ledelsesrepræsentanter, herunder kommunaldirektøren. Direktionen kan udpege indtil 6 suppleanter for ledelsesrepræsentanterne.
- OAO udpeger 4 medarbejderrepræsentanter, og indtil 4 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- FTF udpeger 3 medarbejderrepræsentanter, og indtil 3 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- AC udpeger 1 medarbejderrepræsentant, og kan udpege 1 suppleant for medarbejderrepræsentanten.
- Endelig vælges 2 medarbejderrepræsentanter af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter. Der kan vælges suppleanter for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Formanden for Hovedudvalget er kommunaldirektøren.

Næstformanden for Hovedudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

De respektive parter afgør, om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Kommunens arbejdsmiljøkonsulent deltager i Hovedudvalgets møder uden stemmeret.

Hovedudvalget afholder minimum 4 møder årligt. Derudover afholder Hovedudvalget et årligt møde med Økonomiudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne har mulighed for at afholde formøder inden Hovedudvalgets møder.

Arbejds miljørepræsentanterne vælges af og blandt valgte arbejds miljørepræsentanter på det pågældende område.

Udpegning af øvrige medarbejderrepræsentanter

De øvrige medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne på det pågældende område.

Næstformanden for Fælles MED-udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Fælles MED-udvalget.

Hver side i Fælles MED-udvalget kan udpege suppleanter i et antal, der højst kan være lig antallet af medlemmer på den pågældende side. Medarbejdersidens evt. suppleanter udpeges af hovedorganisationerne. De respektive parter afgør, om suppleanterne er personlige eller generelle, og hvorvidt de skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Fælles MED-udvalget afholder minimum 4 møder årligt.

Medarbejdersiden kan afholde formøder til Fælles MED-udvalgsmøder.

I formøderne kan deltage en kontaktperson for hvert af de områder, som ikke er repræsenteret i udvalget.

FTF, OAO og AC fremsender navne og kontaktoplysninger på kontaktpersonerne til kommunen.

Udvalget kan hvis der enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af Fælles MED-udvalget, men kan suppleres med andre medarbejdere. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel Fælles MED-udvalget som eventuelle underudvalg indkalde særligt sagkyndige.

Hvert Fælles MED-udvalg opstiller sin egen forretningsorden ud fra forretningsorden for Hovedudvalget. (se **bilag 2**)

Stk. 9

MED-udvalg / personalemøder med MED status(niveau 3)

For hver decentral enhed, bortset fra ældre- og sundhedsområdet, færgeområdet og afdelingerne på Rådhuset, oprettes MED-udvalg, eller der afholdes personalemøder med MED-status for alle medarbejdere og ledere.

Den konkrete organiseringsform aftales mellem ledere og medarbejdere i den decentrale enhed. Kan der ikke decentralt opnås enighed om organiseringsformen, forelægges sagen Hovedudvalget til afgørelse.

På ældre- og sundhedsområdet afholdes personalemøder med MED-status for hver teamleders ansvarsområde.

På færgeområdet oprettes ikke niveau 3-samarbejdsorganer under det fælles samarbejdsudvalg, jf. stk. 8.

På Rådhuset oprettes ikke niveau 3-MED-organer under Fælles MED-udvalget, jf. stk. 8.

MED-udvalget / personalemødet med MED-status (niveau 3) for henholdsvis folkebiblioteket, redningsberedskabet, flyvepladsen og Trekløveren refererer direkte til Hovedudvalget.

Den decentrale leder/teamlederen på ældre- og sundhedsområdet er født formand for MED-udvalget / personalemødet med Med-status.
Såfremt der er tale om et MED-udvalg udpeger formanden de øvrige ledelsesrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalgene vælges af og blandt medarbejderne på det berørte område. Valgene foretages i 4. kvartal i ulige år. Valgperioden er på 2 år gældende fra 1. januar i lige år.

Næstformanden for et MED-udvalg vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Fælles MED-udvalget.

Der afholdes minimum 4 MED-udvalgsmøder / personalemøder med MED-status årligt.

Medarbejderne kan afholde forberedelsesmøder til MED-udvalgsmøder / personalemøder med MED-status.

MED-udvalgsmøder / personalemøder med MED-status kan, hvis der er enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer fra MED-udvalget / personalemødet. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel MED-udvalg / personalemøder med MED-status samt eventuelle underudvalg indkalde særligt sagkyndige.

Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem lederen (formanden) og næstformanden (for så vidt angår MED-udvalg) eller tillidsrepræsentanten (for så vidt angår personalemøder med MED-status)..

Hvert MED-udvalg / personalemøde med MED-status opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hovedudvalget. (se bilag 2)

Stk. 10

Arbejds miljøgrupper

På den enkelte arbejdsplads, bortset fra arbejdspladserne på færgeområdet, jf. stk. 11 varetages arbejds miljøarbejdet af en arbejds miljøgruppe, bestående af arbejdslederen og en arbejds miljørepræsentant.

Den nærmere organisering af arbejds miljøarbejdet i arbejds miljøgrupper afgøres af det berørte fælles MED-udvalg under iagttagelse af denne aftale og arbejds miljølovgivningen, herunder bekendtgørelse nr. 1181 af 15.10.2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed §16.

Arbejds miljørepræsentanten vælges efter bestemmelserne i arbejds miljølovgivningen.

Stk. 11

Arbejds miljøorganisationen på færgeområdet

På færgeområdet oprettes et fælles sikkerhedsudvalg samt et lokalt sikkerhedsudvalg for hver færge og en arbejds miljøgruppe for det landbaserede personale. Færgedirektøren udpeger formænd og øvrige lederrepræsentanter til det fælles arbejds miljøudvalg, de lokale arbejds miljøudvalg og arbejds miljøgruppen. Medarbejderrepræsentanterne vælges af og blandt medarbejderne på det berørte område, med respekt for gældende lovgivning.

§ 4 Kompetence og ansvar

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for den kompetence og det ansvar, som ledelsen på det pågældende område har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

I det enkelte MED-organ (Hovedudvalget, Fælles MED-udvalg, MED-udvalg, personalemøder med MED-status) udøves medindflydelsen og medbestemmelsen inden for formandens kompetence og ansvar.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen og -ansvaret, skal ledelsen/formanden klargøre grænserne herfor.

§ 5 Arbejdsmiljø

Stk. 1

Med henblik på at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet i Ærø Kommune integreres arbejdsmiljøarbejdet i samarbejdsorganisationens arbejde, jf. Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010. På færgeområdet varetages arbejdsmiljøarbejdet dog af en selvstændig organisation, jf. § 3, stk. 11.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med arbejdsmiljøarbejdet skal være offensivt - modsat hændelsesorienteret - således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Ærø Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne institutioner som Arbejdstilsynet, Søfartsstyrelsen og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

Arbejdsmiljøgrupperne, på færgeområdet de lokale sikkerhedsudvalg og det lokale arbejdsmiljøudvalg, er kernepunktet i arbejdsmiljøarbejdet. Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet på den enkelte arbejdsplads bør udgå.

Stk. 2

Ærø Kommune ønsker gennem et systematisk, forebyggende arbejdsmiljøarbejde at sikre, at ingen ansatte i kommunen udsættes for større risici for arbejdsbetingede skader og nedslidning, end den bedste indsigt, viden og indsats berettiger til.

Ærø Kommune ønsker så gode arbejdsmiljøforhold, at der skabes attraktive og udviklende arbejdspladser, som kan fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

Der skal ydes en proaktiv arbejdsmiljøindsats på samtlige arbejdspladser i kommunen og i forhold til alle aktiviteter, der udføres af kommunen. Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde skal indgå som en integreret del af alle aktiviteter og på alle niveauer i kommunen.

Stk. 3

Hovedudvalget drøfter hvert år arbejdsmiljøindsatsen i kommunen og udvælger hvert år, efter indstilling fra øvrige MED-organer, et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger udover det almindelige arbejde med APV og tilsvarende indsatser. Det angives, hvem der er personlig ansvarlig for indsatsen. Der aftales konkret mål for indsatsen. Rapport over mål-opfyldelsen diskuteres i Hovedudvalget, direktionen og økonomiudvalget. Hovedudvalget drøfter hvorvidt indsatsen har været tilfredsstillende, eller om indsatsen skal fastholdes i et yderligere tidsrum.

Der henvises til bilag 3 for en nærmere beskrivelse af organiseringen og indholdet af arbejdsmiljøarbejdet.

Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6 Medindflydelse og medbestemmelse

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejdere. Medarbejderne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget, og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der træffes en fælles beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her træffer ledelsen indenfor sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om spilleregler, der skal være gældende indenfor tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler med respekt af overordnede aftaler og overenskomster.

§ 7 Information og drøftelse

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.

Imødekommes medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens/eller kommunalbestyrelsens endelige beslutning, kan medarbejdersiden begære at ledelsessiden begrunder dette i et møde i det berørte MED-organ senest 3 uger efter beslutningen.

Stk. 3

Ledelsen skal give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger der er væsentlige for arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

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 kommunens eller de decentrale enheders aktiviteter og økonomiske situation.

2. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen eller i de decentrale enheder 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.

Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, nr. 3, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes efter en forudgående forhandling med de berørte organisationer og drøftelse med medarbejdernes repræsentanter i det berørte MED-organ.

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 det berørte MED-organ, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden drøftelsen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe.

Stk. 7

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

Det påhviler MED-udvalgene at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgenes arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere, jf. bilag 6.

Stk. 8

For så vidt angår håndhævelsen af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6, henvises til § 21 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 8 Retningslinjer

Stk. 1

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.

Stk. 2

Hovedudvalget skal i henhold til overordnede aftaler fastsætte retningslinjer på en række områder ('skal'- retningslinjer).

I april 2012 skal der formuleres 'skal' - retningslinjer for følgende områder:

I henhold til § 8, stk. 3, i rammeaftale medindflydelse og medbestemmelse retningslinjer for:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik, herunder ex. ligestilling, kompetenceudvikling mv.

I henhold til Aftale om trivsel og sundhedretningslinjer for :

- Indhold og opfølgning på trivselsmålinger.
- Sygefraværssamtaler.
- Arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdstinget stress.
- Den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane.
- Sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.

I henhold til rammeaftale om socialt kapitel retningslinjer 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.

I henhold til aftale om kompetenceudvikling, §4. stk. 2, retningslinjer for:

- Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.

I henhold til protokollat om bidrag til AKUT-fonden retningslinjer for:

- Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler.

Hovedudvalget kan vælge at aftale retningslinjer på andre områder ('kan' - retningslinjer) jf. bilag 2 i rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Det enkelte MED-organ i Ærø Kommune kan aftale retningslinjer på eget område under forudsætning af, at disse ikke er i uoverensstemmelse med retningslinjer indgået på et højere niveau i MED-strukturen.

Alle retningslinjer, uanset om der er tale om 'skal' - eller 'kan' - retningslinjer, anbefales udarbejdet med udgangspunkt i følgende generelle skabelon:

Generel skabelon for retningslinjer, der udarbejdes i MED- udvalg i Ærø Kommune

- Formål med retningslinjerne. Definer emnet, så det står klart, hvad det handler om. Hvad vil I opnå med denne retningslinje?
- Retningslinjernes dækningsområde (kommune, fagområde, institution, afd.)
- Sammenhæng med andre retningslinjer og/eller politikområder
- Tidsplan, frister, evt. høring
- Aktiviteter
- Information, formidling, publicering
- Beskrivelse af retningslinjernes personalemæssige konsekvenser
- Ansvar for implementering
- Opfølgning, evaluering og revision

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

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.

Aftalte 'skal' - retningslinjer gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 9 Hovedudvalget

Stk. 1

Hovedudvalget er ansvarlig for, at denne aftale og rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse efterleves.

Hovedudvalget tilser at struktur og indhold for arbejdet med medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i kommunen er i overensstemmelse med formål og indhold i denne aftale.

Stk. 2

Dialog imellem ledelse og medarbejdere er forudsætning for bedre ressourceudnyttelse og skabelse af gode arbejdspladser.

Hovedudvalget skal derfor:

- Sikre sammenhæng i personalepolitikken i hele organisationen.
- Igangsætte og understøtte idé-udvikling.
- Stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet.
- Fungere som sparringspartner for øvrige MED-udvalg.
- Overordnet koordinere og styre arbejdsmiljøarbejdet i kommunen.
- Sikre udmøntning af rammeaftaler

Stk. 3

Hovedudvalget sikrer mulighed for uddannelse inden for medindflydelse og medbestemmelse samt indenfor arbejdsmiljø. Hovedudvalget udarbejder uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet i overensstemmelse med centrale aftaler herom. Jf.

bilag 4.

Stk. 4

Hovedudvalget afholder et årligt møde med Økonomiudvalget omkring den 1. september. På mødet drøftes konsekvenserne af det kommende års budget for arbejds- og personaleforholdene i kommunen.

Stk. 5

Hovedudvalget afholder hvert andet år i 1. kvartal i funktionsperioden en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, der skal fokuseres særligt på i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter

Der henvises til bestemmelser om tillidsrepræsentanter i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pt. §§ 10 - 15 og §§ 17 - 21, samt til bilag 5 vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensyn til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser.

Kapitel 4 De centrale parter

Der henvises til bestemmelser vedr. de centrale parter i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse pt. §§ 22 - 23.

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende reviderede aftale træder i kraft den 1. januar 2014.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale mellem de parter, som har indgået aftalen

Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny aftale inden udløbet af 9 måneders fristen kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil en nærmere angivet frist, eller så længe forhandlinger om en ny aftale pågår.

Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende aftale inden en aftalt frist, bortfalder aftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter samarbejde og samarbejdsudvalg" og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Ærø, den 20.11.2013

På Hovedudvalgets vegne


Lars Rud, Ærø Kommune
Formand


Jes Jørgensen, Ærø kommune


Lars Krogh, DLF
Næstformand


Lise Pihl-Jensen, PFA


Una Storgaard, BUPL

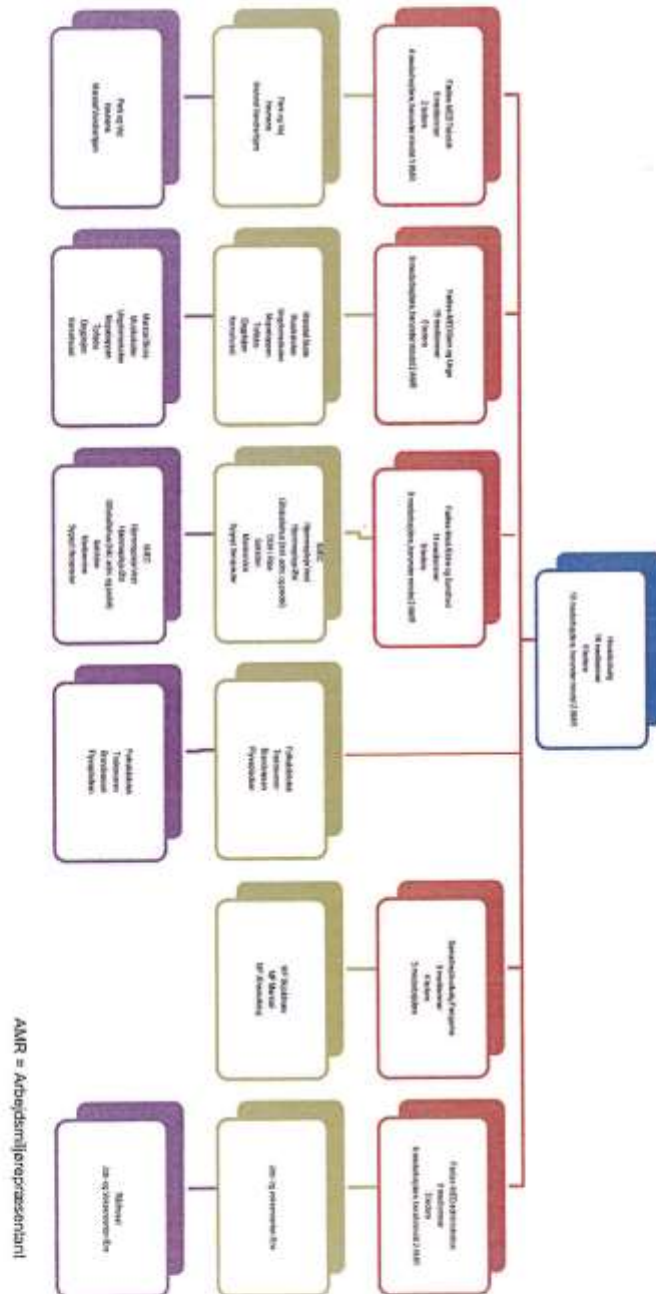

Lars Tryggvason, HK


Lene Bjergmark, 3F


Poul Erik Pedersen, SL

Bilag 1 – MED-organisationen

- Niveau 1 – Hovedudvalget
- Niveau 2 – Fæstles MED-udvalg
- Niveau 3 – MED-udvalg/Personlæmøder m/MED-status
- Niveau 4 – Arbejdsmiljøgrupper



Bilag 2: Vejledende Forretningsorden for Hovedudvalget

1. Der afholdes møder i Hovedudvalget efter en årsmødeplan, der fastsættes af Hovedudvalget på mødet i 4. kvartal det forudgående år. Der skal minimum indlægges 4 ordinære møder og et møde med økonomiudvalget i den årlige mødeplan.
2. Møde afholdes endvidere, såfremt formanden, næstformanden eller et flertal af HOU's medlemmer Hovedudvalget ønsker det. Ved fremsættelse af ønske om et ekstraordinært møde angives de punkter som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel.
4. Forslag til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødets afholdelse.
5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 1 uge før mødets afholdelse.
6. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de fraviges, hvis der er enighed herom.
7. Hovedudvalget fastsætter selv faste dagsordenspunkter på ordinære møder.
8. Der udpeges i fællesskab en sekretær, der så vidt muligt ikke selv er medlem af Hovedudvalget.
9. Sekretæren tager referat på møderne. Referatet færdiggøres så vidt muligt på møderne, underskrives af mødets deltagere og udsendes til kommunens medarbejdere og ledere senest 1. hverdag efter mødets afholdelse.
10. Møderne afholdes i arbejdstiden.
11. På mødet i 4. kvartal evalueres/vurderes Hovedudvalgets arbejde, aftalte retningslinjer, procedurer og forretningsordenen. Medlemmernes uddannelsesbehov i forbindelse med varetagelse af jobbet vurderes. Der fastsættes et årshjul for Hovedudvalgets arbejde det kommende år.
12. Der henvises i øvrigt til procedureretningslinjer for informationsstrømme mellem Kommunens MED-organer og kommunens ledere og medarbejdere

Bilag 3: Arbejdsmiljø

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet skal være offensivt – modsat hændelsesorienteret – således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Ærø Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne institutioner som Arbejdstilsynet og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

Udgangspunktet for lokalaftalen er, at arbejdsmiljøarbejdet i Ærø Kommune varetages i en énstrengt struktur for medindflydelse og medbestemmelse i henhold til de muligheder, som er indeholdt i beskæftigelsesministeriets bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Nedenstående 6 punkter er Arbejdstilsynets krav til hvad der skal stå i den lokale MED-aftale ang. Arbejdsmiljøarbejdet jf. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 20.

- 1) Beskrivelse af organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele kommunen
- 2) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen
- 3) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (den lokale MED-aftale) på virksomheden (=kommunen)
- 4) Beskrivelse af hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet
- 5) Beskrivelse af hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges
- 6) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, i form af en organisationsplan

Arbejdsmiljøorganisationen i Ærø Kommune består af:

- 1 Hovedudvalget
- 2 Fælles MED-udvalgene
- 3 MED-udvalg/Personalemøder med MED-status
- 4 Arbejdsmiljøgrupper

Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen, svarende til Arbejdsmiljøudvalget i lovens forstand.

Ansvar for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, ligger hos arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalgene/ personalemøder med MED status.

I hvert MED-udvalg skal der minimum sidde en valgt arbejdsmiljørepræsentant. Arbejdsmiljøarbejdet er en fælles opgave for alle medlemmer i MED-udvalget.

Fælles MED-udvalgene varetager koordineringen af arbejdsmiljøarbejdet på det pågældende Fælles område. Hvert Fælles område består af et antal decentrale enheder, der hver har egen arbejdsmiljøorganisation.

Arbejds miljøgrupperne er omdrejningspunktet i det daglige arbejds miljøarbejde på de enkelte arbejdspladser. Det er herfra alt arbejde omkring arbejds miljøet på den enkelte arbejdsplads skal udgå.

Det samlede arbejds miljøarbejde planlægges, ledes og koordineres i et samspil mellem Hovedudvalget, Fælles MED-udvalgene, MED-udvalg og de lokale arbejdspladser.

Det er en forudsætning, at forhold der ikke kan løses i henhold til den konkrete ledelseskompetence løftes aktivt videre i ledelses- og MED-systemet. Det er ikke tilstrækkeligt at forvente, at sager tages op i kraft af videresendelse af referater.

Stk. 1. Metoder og aktiviteter

Det skal i henhold til kravene i bekendtgørelsen beskrives, hvilke aktiviteter og metoder som skal bidrage til en effektivisering og styrkelse af arbejds miljøarbejdet.

Stk. 1.1. Beskrivelse af aktiviteter/metoder:

- Med henvisning til protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress udarbejdes, som en del af personalepolitikken, en trivsels- og sundhedspolitik
- Der er udpeget en central arbejds miljøkonsulent, der som en af sine funktioner varetager kommunens arbejds miljøarbejde i samarbejde med MED –organisationen
- Hovedudvalget udvælger hvert år, efter indstilling fra øvrige MED udvalg, et særligt indsatsområde i arbejds miljøarbejdet, der ligger udover det almindelige arbejde med APV og tilsvarende indsatser.
- Der foretages trivselsmålinger og APV'er hvert 3. år
- Arbejds miljøkonsulenten skal distribuere relevant materiale til de øvrige formelle aktører i MED-organisationen.
- Referater af møder i Hovedudvalget og Fælles MED-udvalgene skal være tilgængelige på kommunens hjemmeside. Referat fra lokale MED-udvalg/Personalemøder med MED-status skal være tilgængelige for de berørte medarbejdere.
- Der udarbejdes løbende statistik over arbejdsulykker og fraværstatistik.
- Arbejdet med APV skal være en løbende proces, og fungere som omdrejningspunktet for MED-udvalgenes arbejde.
- Kommunens HR- og Arbejds miljøkonsulent er til rådighed for MED-organisationen, så processen faciliteres.
- Hovedudvalget planlægger og beskriver, hvordan øvrige arbejds miljørådgivere kan/skal anvendes.
- Hovedudvalget skal 1 gang om året, inden Hovedudvalgets årlige arbejds miljødrøftelse, modtage et referat af arbejds miljødrøftelsen i de enkelte Fælles MED-udvalg.
- Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte institutioner inddrages arbejds miljøgruppen allerede fra projektfasen bl.a. ved deltagelse i byggemøder.
- Fælles MED udvalgene, MED- udvalg/personalemøder med MED- status orienterer løbende Hovedudvalget om arbejds miljøarbejdet.
- Der afholdes 1 årligt møde i Fælles MED, med samtlige arbejds miljøgrupper.
- Kommunen afsætter midler til hurtig ekstern arbejds miljørådgivning til MED-organisation, herunder arbejdet med psykisk arbejds miljø, trivsel og kriser.

Stk.1.2. Ressourcer

- Der skal for hver enkelt repræsentant indgås en aftale om tidsanvendelse og øvrige vilkår.
- Alle medlemmer af et MED udvalg skal tilmeldes den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse senest 4 uger efter valget, og den skal være gennemført efter senest 3 måneder jf. § 34 i Bek. om samarbejde og sundhed nr. 1181.
- Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.
- Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dags varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår jf. § 36 i Bek. Om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181.
- Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i kommunen.
- Arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdsledere kan, efter aftale med nærmeste leder, overføre den supplerende uddannelse på 1½ dag til næste uddannelsesår.
- Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere som er uddannet før 1991 tilbydes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- For løbende at styrke og forbedre medarbejdernes arbejdsmiljø drøfter Hovedudvalget hvert år, i forbindelse med budgetlægning, forslag til vedligeholdelser og nyinvesteringer.

Stk. 2. Gennemførelse og opfølgning

Varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet i en énstrengt struktur vil blive understøttet igennem de beskrevne aktiviteter og metoder samt anvendelsen af ressourcer på uddannelse af den samlede MED-organisation med henblik på at fremme samarbejde, medansvar og viden om arbejdsmiljøet.

Stk. 3. Opgaver og funktioner

Det skal beskrives, hvilke opgaver der påhviler arbejdsmiljøgrupperne, Fælles MED-udvalgene, de lokale MED-udvalg samt Hovedudvalget.

Stk. 3.1. Arbejdsmiljøgrupperne og deres opgaver

Arbejdsmiljøgruppen skal løbende arbejde for at løse sit områdes arbejdsmiljøproblemer bl.a. gennem følgende opgaver:

- deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer
- kontrollere at arbejdsforholdene sundheds- og arbejdsmiljømæssigt er fuldt forsvarlige
- kontrollere at arbejdet, arbejdsprocesserne og arbejdsmetoderne er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt

- kontrollere at der ikke er unødige påvirkninger fra stoffer og materialer, men at stoffer og materialer kun bliver anvendt vha. arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer medarbejderne mod påvirkninger
- kontrollere at maskiner, redskaber og tekniske hjælpemidler er indrettet og bliver anvendt fuldt forsvarligt
- kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion
- deltage i udarbejdelsen af APV i alle faser, herunder i vurderingen af om der er forhold i sygefraværet, der kan tilskrives arbejdsmiljøet
- deltage i undersøgelsen af ulykker, tilfælde af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader samt udarbejdelsen af forslag til forebyggende indsatser
- søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige forhold, og hvor disse ikke kan imødegås på stedet sørge for at indberette forholdet til formanden for MED-udvalget/personalemødet med MED-status
- samarbejde med MED-udvalget/personalemød med MED-status
- samarbejde med Arbejdstilsynet/Søfartsstyrelsen og andre relevante myndigheder.
- samarbejde med autoriseret arbejdsmiljørådgiver i tilfælde af problem- eller periodepåbud.

Stk. 3.2. MED-udvalg/personalemøde med MED-status

MED-udvalget har et arbejdsmiljøudvalgs opgaver og skal derfor planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen, herunder arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Det indebærer, at udvalget:

- skal opstille principper for arbejdsmiljøgruppen eller gruppernes arbejde samt sikre at arbejdsmiljøgruppen kan løse de fleste opgaver i det daglige
- forestå aktiviteter
- registrere områdets arbejdsmiljøproblemer
- rådgive kommunen om arbejdsmiljøspørgsmål
- planlægge arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltage i planlægning af nye tiltag eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet. Det kan eksempelvis være ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder
- skal planlægge, koordinere og udstikke de nærmere retningslinjer for arbejdsmiljøgruppens arbejde med APV samt fastlægge opgavefordelingen mellem MED-udvalget, arbejdsmiljøgruppen(erne) og de ansatte i forbindelse med gennemførelsen
- løbende kontrollere arbejdsmiljøarbejdet

- sikre at årsager til ulykker bliver undersøgt, og at der bliver igangsat aktiviteter, der kan hindre gentagelser
- fastlægge principperne for oplæring og instruktion af de ansatte
- udarbejde en årlig statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- samarbejde med Arbejdstilsynet og evt. autoriserede arbejdsmiljørådgivere

Stk. 3.3. Fælles MED-udvalg

Udvalgene skal planlægge og koordinere arbejdsmiljøarbejder inden for udvalgets område. Det sker gennem følgende aktiviteter:

- understøtte implementeringen af Ærø Kommunes arbejdsmiljøpolitik og supplere med fælles retningslinjer og metoder, hvor det kan styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet indenfor området
- sørge for at etablere et løbende overblik over områdets arbejdsmiljøproblemer
- deltage i den overordnede planlægning af ny produktion eller ændringer i den eksisterende vedrørende forhold, der har betydning for arbejdsmiljøet indenfor udvalgets kompetence. Det kan eksempelvis være ved at planlægge og koordinere tværgående hensyn ved udvidelser eller ombygninger, anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler, indkøb og brug af stoffer og materialer og ved nye eller ændrede arbejdsgange, arbejdsprocesser og arbejdsmetoder
- koordinere og igangsætte forebyggende aktiviteter
- afholde 1 årligt møde med områdets arbejdsmiljøgrupper med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.
- afgør arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljøgrupper under iagttagelse af denne aftale og arbejdsmiljølovgivningen, herunder bekendtgørelse nr. 1181 af 15.10.2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 16.

Bilag 5: Vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Ærø Kommunes beslutning om, at decentralisering skal være det overordnede styringsprincip i kommunen, stiller sammen med den generelt øgede decentralisering af løndannelsen og personalepolitiske beslutninger forventninger om, at kommunens medarbejderrepræsentanter, herunder særligt tillidsrepræsentanterne, bliver nøglefigurer i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Skal disse forventninger indfries, må medarbejderrepræsentanterne sikres ordentlige vilkår, herunder den nødvendige og tilstrækkelige tid, til udførelsen af tillidshvervet.

Som en naturlig del af overvejelserne må hensynet til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads inddrages, herunder også medarbejderrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udføre sit hverv.

Ved medarbejderrepræsentanter forstås i denne sammenhæng fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget, fælles MED-udvalg og MED-udvalg.

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Ved vurderingen af medarbejderrepræsentanternes vilkår skal der bl.a. tages hensyn til:

- Funktionerne, der skal varetages, herunder fx om en tillidsrepræsentant også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller i hvilket omfang en personaleorganisation har delegeret forhandlingskompetence til en tillidsrepræsentant.
- Antallet af personer, den pågældende repræsenterer, og mulighederne for at komme i kontakt med disse, fx i tilfælde af stor geografisk spredning eller skiftende arbejdstider.
- Mulighederne for, at medarbejderrepræsentanten kan udføre såvel sit tillidshverv som sit normale arbejde på en hensigtsmæssig måde.

De konkrete vilkår for den enkelte medarbejderrepræsentant er et decentralt anliggende, der aftales mellem den berørte leder, den pågældende og den pågældendes personaleorganisation. I overvejelserne, der leder frem til den konkrete aftale, indgår bl.a. følgende forhold:

- Tid til tillidsopgaverne.
- Arbejdstilrettelæggelse, så såvel tillidshvervet som det normale arbejde kan udføres tilfredsstillende.
- Adgang til PC og evt. andre tekniske faciliteter.
- Sikring mod løntab som følge af udførelsen af hvervet. I den forbindelse kan det bl.a. overvejes at yde funktionstillæg for varetagelsen af hvervet, og/eller kvalifikationstillæg for kvalifikationer, der erhverves under udførelsen af hvervet.
- Godtgørelser i forbindelse med udførelsen af hvervet, herunder for transport og arbejde uden for normal arbejdstid.
- Særlige spilleregler for samarbejdet mellem lederen og medarbejderrepræsentanten.
- Information til medarbejderrepræsentantens kolleger om medarbejderrepræsentantens vilkår, medarbejderrepræsentantens deltagelse i opgavevaretagelsen på arbejdspladsen og tillidshvervets indvirkning i øvrigt på opgavevaretagelsen på arbejdspladsen.
- Uddannelses tiltag under udførelsen af hvervet og efter hvervets ophør.

- Samtale med lederen ved fratrædelsen fra hvervet. (evaluering af samarbejdets forløb; fremadrettet drøftelse af, hvordan medarbejderen kan genindtræde i sit arbejde)

Den konkrete aftale finansieres inden for den berørte leders rammebevilling.

Såfremt tillidshvervet varetages for medarbejdere fra flere decentrale enheder fordeles finansieringen af den konkrete aftale mellem de berørte decentrale enheder efter aftale mellem de decentrale ledere.

Hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Udførelsen af tillidshvervet skal medføre mindst mulig forstyrrelse af opgavevaretagelsen på den enkelte medarbejderrepræsentants arbejdsplads.

Kontinuiteten og effektiviteten på medarbejderrepræsentantens arbejdsplads skal søges sikret gennem ændret arbejdstilrettelæggelse og ændret opgavefordeling.

Såfremt tillidshvervet vurderes at være meget tidskrævende kan den berørte decentrale leder eventuelt yde kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads normeringsmæssigt eller ved en vikarordning for den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv, således at arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger ikke påføres yderligere arbejds­mæssig belastning. Kompensationen finansieres inden for den berørte rammebevilling.

Såfremt tillidshvervet varetages for medarbejdere fra flere decentrale enheder fordeles finansieringen af en eventuel kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads mellem de berørte decentrale enheder efter aftale mellem de decentrale ledere.

