



Haderslev Kommune

Den lokale MED-aftale 2022

Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar



Praktisk information

Lokalaftalen er tilgængelig på intranettet i seneste opdaterede version. Vær derfor opmærksom på, at udskrevne udgaver af lokalaftalen ikke nødvendigvis indeholder de sidste opdateringer i bilagene.

Ved eventuelle ændringer i Lokalaftalen og tilhørende bilag påføres dato for seneste ændring.

Den gældende version samt tidligere versioner af denne lokalaftale og tilhørende bilag arkiveres i Acadre sag nr. 21/23529.

Der henvises ud over lokalaftalen til KL's og Forhandlingsfællesskabets fælles vejledning i "MED-HÅNDBOG – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Klik på det relevante emne i indholdsfortegnelsen for at gå direkte til den pågældende side.

Hvor der i teksten er henvist til en anden paragraf i aftalen eller til et bilag, kan du ligeledes klikke direkte videre.

Indhold

Forord.....	2
Den lokale MED-aftale	3
§ 1. Lokalaftalens område	4
§ 2. Formål.....	4
§ 3. Lokale aftalemuligheder	5
§ 4. Form og struktur	6
§ 5. Kompetence	10
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	11
§ 7. Information og drøftelse	12
§ 8. Retningslinjer	14
§ 9. HovedMED-udvalget.....	16
§ 10. Ikrafttræden, ændring og opsigelse	17
Godkendelse	18
Bilag til MED-aftalen	19
Bilag 1: Oversigt over selvejende institutioner, der er omfattet af lokalaftalen	20
Bilag 2: MED-strukturen	21
Bilag 3: Procedure for etablering af arbejdsmiljøgrupper og valg af arbejdsmiljørepræsentanter	26
Bilag 4: MED-udvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøopgaver	29
Bilag 5: Forretningsorden for HovedMED-udvalget	35
Bilag 5a: MED årshjul	38
Bilag 5b: HovedMEDs strategi for funktionsperioden	41
Bilag 6: Fordelingsnøgle mellem valggrupperne i MED-udvalgene	42
Bilag 7: Særligt for hver enkelt MED-udvalg - Opgave og sammensætning (fordelingsnøgle).....	44
Bilag 7a: LokalMEDs obligatoriske opgaver jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale	47
Bilag 7b: HovedMEDs obligatoriske opgaver jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale	48
Bilag 8: Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED-udvalget og FagMED-udvalg	51
Bilag 9: Eksempler på MED-relevante emner	52

Forord

Haderslev Kommunes lokale MED-aftale skal sikre en velfungerende MED-organisation for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar. Udgangspunktet for MED-samarbejdet er den kerneopgave, kommunen skal løse i forhold til borgere og virksomheder, samt kommunens overordnede politiske mål som bl.a. er udtrykt i strategien "Vækst og Velfærd". MED-samarbejdet udfolder sig inden for denne ramme og bidrager til at styrke og udvikle det konstruktive samarbejde mellem ledelse og medarbejdere for at sikre gode arbejdsforhold og en høj kvalitet i opgaveløsningen.

Det er en klar intention, at MED-medlemmer, på alle niveauer, aktivt bruger lokalaftalen, tager fælles ansvar for arbejdet med lokalaftalens formål og fortsat forholder sig til tidligere beslutninger i overliggende MED-udvalg, som har indvirkning på eget område.

Lokalaftalen bygger på og understøtter Haderslev Kommune som en værdibaseret organisation, hvor grundlaget for samarbejde er en gensidig tillid mellem ledelse og medarbejdere.

Lokalaftalen udgør et sæt spilleregler, og samarbejdet i MED-systemet tager udgangspunkt i Værdibaseret ledelse og samarbejde, sådan som det udfoldes i teori og praksis i Haderslev Kommune.

Haderslev Kommune ønsker - under overskriften "Central styring – decentral ledelse" og med lokalaftalen som ramme - at

- medvirke til at forbedre arbejdsmiljøet, såvel det psykiske som det fysiske.
- medvirke til at øge arbejdsglæden gennem en tidlig og reel medindflydelse, medbestemmelse og medansvar på og for egen arbejdsituation.
- sikre, at der på arbejdspladsen skabes en fælles holdning mellem ledelse og medarbejdere til prioritering af opgaverne og til løsningsmodeller med udgangspunkt i de fælles værdier og denne lokalaftale.
- give grundlag for, at operationelle beslutninger træffes på mest hensigtsmæssige niveau, tættest på de berørte medarbejdere.
- styrke medarbejderrepræsentanternes indflydelse gennem samling af personaleinteresser i et organ, hvor arbejdsmiljøarbejdet indgår som en væsentlig del.
- lokalaftalen medvirker til at skabe sammenhæng mellem ressourceforbruget og de opnåede resultater.
- MED-arbejdet skal være præget af handlekraft, gennemsigtighed og synlighed. Det formelle MED-samarbejde understøttes og styrkes via den uformelle, daglige dialog mellem leder- og medarbejderrepræsentanter. Den løbende dialog medvirker til at skabe handlekraft ved, at udfordringer og muligheder tages op, når de opstår.

Den lokale MED-aftale

§ 1. Lokalaftalens område

Lokalaftalen gælder for alle ansatte i Haderslev Kommune, herunder ansatte i selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. I [bilag 1](#) fremgår det, hvilke selvejende institutioner, der er omfattet af lokalaftalen.

Institutioner, der ikke er omfattet af en driftsoverenskomst med Haderslev Kommune, er velkomne til at agere efter aftalen, men uden gensidig forpligtelse.

§ 2. Formål

Rammeaftalen § 2. Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

Stk. 2. Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

Formålet med Haderslev Kommunes lokale MED-aftale er

- At sikre et velfungerende system for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar som forudsætning for, at Haderslev Kommunes opgaver løses med størst mulig effektivitet og kvalitet til gavn for borgere og virksomheder under hensyntagen til medarbejdernes arbejdsmiljø.
- At styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen og sikre en stærk sammenhæng mellem arbejdsmiljø og personalepolitik, så Haderslev Kommune har et sundt og sikkert psykisk og fysisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere.
- At sikre alle medarbejderne tidlig og reel medindflydelse, medbestemmelse og medansvar - enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant.
- At arbejde for en fortsat udvikling og forbedring af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.
- At skabe en MED-aftale der sikrer dynamik, udviklings- og sammenhængskraft gennem værdibaseret ledelse og samarbejde. MED-strukturen afspejler den decentrale beslutningskompetence via parallelitet mellem ledelsesstrukturen og MED-udvalgene, således at drøftelserne foregår på det niveau, der svarer til den ledelsesmæssige beslutningskompetence.
- At afsætte tid til at styrke og synliggøre tillids- og arbejdsmiljørepræsentantens arbejde, således at dette bliver anerkendt som en vigtig bestanddel i en moderne virksomhed, hvor åbenhed og dialog er af stor betydning.
- At sikre at arbejdet med medindflydelse, medbestemmelse og medansvar til stadighed baseres på åbenhed, dialog og gensidig respekt mellem ledere og medarbejdere i overensstemmelse med Haderslev Kommunes værdigrundlag. Det er et fælles ansvar, at lokalaftalen anvendes og overholdes.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Aftalen skal fastholde og videreudvikle motivation og engagement hos alle medarbejdere og dermed opretholde Haderslev Kommune som en attraktiv arbejdsplads.

Haderslev Kommune anvender følgende aktiviteter for at sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres:

- Arbejdsmiljøarbejdet er synligt og højt prioriteret i såvel MED-udvalgets eget arbejde, som på alle Haderslev Kommunes arbejdspladser og institutioner.
- Arbejdsmiljøindsatsen i kommunen udøves med baggrund i en retningslinje for arbejdsmiljø, som udarbejdes på baggrund af HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse. Retningslinjen for arbejdsmiljø udtrykker de generelle holdninger til, samt visioner og målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet på kommunens arbejdspladser i den pågældende valgperiode fr MED.
- Der sættes fokus på arbejdspladsvurdering (APV), så det fremstår som et meningsfyldt og brugbart værktøj for ledere og medarbejdere i bestræbelserne på at skabe et godt arbejdsmiljø.
- Der er et klart fokus på forebyggelse af arbejdsrelateret sygdom og på det psykiske arbejdsmiljø, bl.a. ved aktiviteter der styrker og effektiviserer varetagelsen af de strategiske og operationelle opgaver (jf. [bilag 4](#)).
- På baggrund af oversigter over arbejdsulykker og sygefravær arbejdes der med at nedbringe antallet af arbejdsulykker og mindske sygefraværet.

Arbejdsmiljøproblemer skal forsøges løst på lokalt niveau på arbejdspladserne og i arbejdsmiljøgrupperne, før de bliver forelagt et MED-udvalg.

Oversigt over den aftalte arbejdsmiljøorganisering

På kommunens intranet findes den aktuelle oversigt over etablerede arbejdsmiljøgrupper.

Arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanternes repræsentation i MED-udvalg og valg af arbejdsmiljørepræsentanter fremgår af [§ 4](#) og [bilag 3](#).

MED-udvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøopgaver fremgår af [bilag 4](#).

De selvejende institutioners deltagelse

Der oprettes fora for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner i de relevante FagMED-udvalg, hvor der er selvejende institutioner (jf. [bilag 1](#)). I hvert forum udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne.

I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner. Indkaldelse til og afholdelse af fora koordineres af næstformanden i det enkelte MED-udvalg.

I hvert forum vælger ledelsesrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til hvert af de relevante FagMED-udvalg.

Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.

§ 4. Form og struktur

For at tilgodese en optimal løsning af kommunens opgaver og sikre medarbejderne tidlig og reel medindflydelse, medbestemmelse og medansvar, opbygges MED-strukturen som en sammenhængende struktur, som også omfatter arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i henhold til arbejdsmiljøloven.

MED-strukturen tilpasses ledelsesstrukturen i Haderslev Kommune, således at ledelses- og medarbejderrepræsentanternes kompetencer er klare, og at der er klare og præcise rammer for samarbejdet, herunder for udvalgenes arbejde m.v.

Medindflydelse, medbestemmelse og medansvaret kan ske gennem MED-udvalg eller personalemøder med MED-status. MED-strukturen bygges under hensyntagen til arbejdspladsens særlige organisering og forhold.

MED-strukturen omfatter:

- HovedMED-udvalget (niveau 1)
- FagMED-udvalg (niveau 2)
- LokalMED-udvalg (niveau 3) og/eller
- Personalemøder med MED-status (niveau 3)

Den til enhver tid gældende udmøntning af Haderslev Kommunes MED-struktur findes i [bilag 2](#).

Forudsætningerne bag den godkendte MED-struktur er lokalaftalens intention om at sikre en handlekraftig, gennemsigtig og synlig MED-struktur, hvor fokus er central styring – decentral ledelse.

Tilpasninger af den godkendte MED-struktur som følge af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur foretages af HovedMED-udvalget. Ligeledes skal ændring i det enkelte MED-udvalgs status – f.eks. fra Personalemøde med MED-status til LokalMED-udvalg eller omvendt – godkendes i HovedMED-udvalget. Forudsætning for HovedMED-udvalgets godkendelse er ansøgers argumentation (angivelse af begrundelser) og at ansøgning er indgivet i enighed blandt ledelse og medarbejdere.

Hvis der nedlægges niveauer i MED-organisationen, som fjerner eller reducerer en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse, uden at dette følger af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, skal der foretages en genforhandling af den lokale MED-aftale ved nedsættelse af et forhandlingsudvalg.

Generelt for alle MED-udvalg og for Personalemøde med MED-status gælder følgende:

Alle MED-udvalg er organiseret direkte under et overliggende MED-udvalg (se [bilag 2](#)).

Ethvert MED-udvalg arbejder inden for formandens ansvars- og kompetenceområde¹ jf. [§ 5](#) og bidrager til at kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag. En sag skal drøftes i MED, hvis ledelsen skal træffe en beslutning, som vil indebære principielle ændringer. Den almindelige daglige ledelse skal som udgangspunkt ikke drøftes i MED.

MED-udvalgets opgaver er

- At informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold*.
- At afgive udtalelser og synspunkter til sager, der skal behandles i det politiske system.
- At være medbestemmende ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold*.

- At medvirke til at koordinere og kvalificere arbejdsmiljøarbejdet inden for MED-udvalgets område jf. [bilag 4](#).

Se [bilag 7](#) for supplerende bemærkninger til hvert udvalg.

*) Se [bilag 9](#) for eksempler på MED-relevante emner. I tvivlstilfælde vurderer formandskabet i det pågældende MED-udvalg, om et emne er MED-relevant.

MED-udvalgets størrelse og sammensætning

MED-udvalget skal være af en sådan størrelse og sammensætning, at arbejdet kan fungere og give mening i praksis.

Antal medlemmer i MED-udvalgene i forhold til niveau i MED-organisationen:

	Ledelses- repræsentanter	Medarbejder- repræsentanter	Arbejds miljø- repræsentanter
Niveau 1: HovedMED	5	8	5
Niveau 2: FagMED	Max 3*	Max 8	1-3
Niveau 3: LokalMED	Max 2*	Max 8	1-3

*) Se nedenfor.

Ledelsesrepræsentanter

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne. Formand for MED-udvalget er områdets/afdelingens/institutionens/arbejdspladsens (øverste) leder. Blandt ledelsesrepræsentanter skal arbejdsmiljølederen være repræsenteret.

Særligt vedrørende FagMED: I FagMED-udvalg, som dækker flere afdelingscheferes ansvarsområder, er alle afdelingschefer medlem af FagMED-udvalget, således at MED-udvalget kan arbejde inden for ledelsens samlede ansvars- og kompetenceområde. Formanden udpeges af direktøren for området. Hvis der er flere end 3 afdelingschefer, udvides antallet af ledelsesrepræsentanter, så det svarer til antallet af afdelingschefer.

Særligt vedrørende LokalMED: Ved områder, hvor særlige forhold gør sig gældende, kan HovedMED-udvalget give dispensation til flere end to ledelsesrepræsentanter i LokalMED. En eventuel dispensation skal begrundes med stor kompleksitet og faglig bredde i LokalMED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanter

Næstformanden i MED-udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget. For Personalemøde med MED-status vælges næstformanden af og blandt medarbejderne på institutionen eller i afdelingen. På arbejdspladser med tillidsrepræsentanter sker valget blandt disse. Næstformanden vælges for en funktionsperiode på 2 år startende med et lige år.

Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget fordeles på valggrupperne A, B og C (hovedorganisationsområderne: AC, LO og FTF-området) og skal i udgangspunktet afspejle medarbejdersammensætningen på det område, udvalget dækker. Fordelingsnøglen udarbejdes på baggrund af en opgørelse over antal medarbejdere (ikke fuldtidsstillinger), der på det givne område er omfattet af overenskomsterne fordelt på de tre valggrupper. Opgørelsen foretages primo september, så tallene er klar til valgene foretages.

Fordelingsnøglen (se [bilag 6](#)) angiver hvor mange pladser, der maksimalt er i hvert MED-udvalg, og hvilke(n) valggruppe(r) de tilbydes. Der er ret til at vælge antal medlemmer op til det angivne max-antal repræsentanter.

Repræsentanterne i MED-udvalget vælges for 2 år ad gangen. Valggrupperne (hovedorganisationerne: LO, FTF, AC) udpeger til HovedMED og der vælges til alle underliggende MED-udvalg i henhold til fordelingsnøglen.

Er der blot en enkelt medarbejder ansat under en af valggruppernes overenskomster, giver dette automatisk ret til at få tilbudt en plads i udvalget. Hvis denne ret ikke benyttes, fordeles de øvrige pladser efter antal medarbejdere inden for de andre valggrupper.

Fordelingsnøglen justeres normalt kun hvert 2. år og udelukkende på opfordring fra medarbejderrepræsentanter, når/hvis medarbejdersammensætningen ændres. Ved organisationsændringer, der har betydning for MED-strukturen, kan der foretages justering af fordelingsnøglen på de berørte områder. Fordelingsnøglen er udgangspunktet, men hvis ledelse og medarbejdere kan blive enige om en anden model (i en skriftlig og underskrevet aftale), kan denne gøres gældende for resten af valgperioden efter godkendelse i HovedMED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne findes blandt de tillidsrepræsentanter, der er valgt inden for MED-udvalgets område. Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som MED-udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en tillidsrepræsentant, som er ansat på et andet område i kommunen. Så har medarbejderne mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til MED-udvalget.

Arbejds miljøorganisationens repræsentanter i MED

Der skal i hvert MED-udvalg indgå mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant (ud over antallet af medarbejderrepræsentanter) og 1 lederrepræsentant, der er udpeget som medlem af en arbejdsmiljøgruppe (indgår i antallet af ledelsesrepræsentanter). Procedure for etablering af arbejdsmiljøgrupper og valg af arbejdsmiljørepræsentanter er beskrevet i [bilag 3](#). Det konkrete max-antal i udvalget er beskrevet i [bilag 6](#).

Tid til arbejdet som MED-repræsentant

Som udgangspunkt er arbejdet i MED omfattet af rammeaftalens § 11, herunder at medarbejderrepræsentanterne skal have den fornødne tid til arbejdet i MED, jf. også § 14 i Rammeaftalen. Det anerkendes dog, at det kan være vanskeligt for den enkelte arbejdsplads at frigive den fornødne tid til arbejdet i HovedMED-udvalget eller i FagMED-udvalgene, hvorfor der er aftalt en kompensationsordning jf. [bilag 8](#).

Kontaktudvalg

Da ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret direkte i HovedMED-udvalget eller FagMED-udvalgene, kan medarbejdersiden etablere Kontaktudvalg. Kontaktudvalgene bruges til at sikre sammenhæng og samarbejde i MED-organisationen ved at skabe rammer for gensidig dialog, input og orientering medarbejderne imellem.

Formålet med Kontaktudvalg er, at medarbejderrepræsentanterne i henholdsvis HovedMED og FagMED klædes på til at repræsentere alle personalegrupper samt at sikre medansvar i forhold til det, der besluttet MED-udvalget.

Kontaktudvalgets opgaver og sammensætning er uddybet i [bilag 7](#).

MED-udvalgets forretningsorden (minimum)

MED-udvalget har en funktionsperiode på 2 år startende med et lige år.

Der afholdes minimum 4 årlige møder i MED-udvalget. Rammerne omkring øvrig mødeaktivitet aftales i forbindelse med udarbejdelse af det pågældende udvalgs forretningsorden, og møder kan afholdes både fysisk og virtuelt.

MED-udvalget starter sin funktionsperiode med at udarbejde en forretningsorden, som tager udgangspunkt i den af HovedMED-udvalget udarbejdede forretningsorden ([bilag 5](#)).

MED-udvalget skal udarbejde dagsordner og referater fra alle møder. Såvel dagsordner som referater udarbejdes, så de er informative. Dagsorden udsendes senest 5 hverdage før MED-mødet.

Referaterne skal indeholde en kort beskrivelse af drøftelsen på mødet, samt en beslutning. Referatet udsendes senest 5 hverdage efter MED-mødet.

Særstandpunkter kan føres til referatet. Det kan fremgå af referatet, at der har været fremført forskellige synspunkter fra parternes side.

Referater fra MED-udvalget skal fremsendes til orientering til det overliggende MED-Udvalg.

Alle referater formidles til mødedeltagerne samt en af forvaltningsområdet udvalgt personkreds. Referaterne skal altid gøres tilgængelig på intranettet.

Der skal altid orienteres fra referater fra det overliggende MED-udvalg på førstkommande møde i MED-udvalget.

Det daglige samarbejde

MED-samarbejdet er en integreret del af hverdagen i Haderslev Kommune. MED-organisationen skal kunne agere fleksibelt og løbende håndtere muligheder og udfordringer, der måtte opstå i hverdagen, til gavn for både samarbejdet og kerneopgaven.

Det formelle MED-samarbejde understøttes og styrkes via den uformelle, daglige dialog mellem ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Ad hoc-udvalg

Ud over den faste MED-struktur er der mulighed for at oprette midlertidige ad hoc-udvalg, som rapporterer til det relevante MED-udvalg.

Formålet med ad hoc-udvalg er at kunne understøtte det tværgående samarbejde mellem kommunens fagområder, fx tværgående udviklingsprojekter, tværgående personalepolitiske indsatser og lign. Et ad hoc-udvalg arbejder som udgangspunkt med ét afgrænset tema og følger derfor ikke den generelle forretningsorden.

Ad hoc-udvalg kan oprettes af alle faste udvalg og som tværgående udvalg på tværs af de faste MED-udvalgs ansvarsområder, når der er enighed herom i de pågældende faste udvalg.

Hvis et ad hoc-udvalg nedsættes for en længere periode eller for en kompleks opgave, udarbejdes et kommissorium, som kort beskriver:

- Formål
- Overordnet opgavebeskrivelse
- Beslutningskompetence
- Varighed (dato for ikrafttræden og for ophør af udvalget)
- Deltagerkreds
- Formandskab
- Ekstern kommunikation (herunder hvem skal modtage udvalgets dagsordener og referater?)
- Udvalgets reference (hvilke(t) MED-udvalg har etableret udvalget?)

§ 5. Kompetence

Rammeaftalen § 5. Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges

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

Særligt i Haderslev Kommune:

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar inden for et givet område, med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. 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. De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser, og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Rammeaftalen § 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

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.

Særligt i Haderslev Kommune:

Medindflydelse

Medindflydelse defineres som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere/medarbejderrepræsentanter.

Ved medindflydelse har medarbejderne mulighed for gennem drøftelser, forslag og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne har gensidig informationspligt. Ledelsen har pligt til at informere om og drøfte alle væsentlige forhold, der har betydning for arbejds- og personaleforholdene, medens medarbejderne har pligt til at informere om synspunkter og forhold hos personalet, der har betydning for samarbejdet.

Medbestemmelse

Medbestemmelse defineres som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelsen – inden for sin kompetence – med medarbejderrepræsentanterne indgår konkrete aftaler om retningslinjer, der skal være gældende ved tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne deler ansvar og kompetence på det konkrete område.

Medansvar

Medansvar defineres som ledelsens og medarbejdernes forpligtigelse til at respektere og efterleve de aftaler, der under medbestemmelse er indgået i MED-udvalgene i enighed og inden for lederens kompetence. I lokalaftalen for Haderslev Kommune er der valgt medansvar. Medansvar går ud over rammeaftalen.

Medansvar betyder i Haderslev Kommune:

- At såvel ledelsen som medarbejderrepræsentanterne forpligtiges til at inddrage hinanden tidligt i beslutningsprocessen.
- At beslutningerne (om retningslinjer, jf. [§ 8](#)) i et MED-udvalg træffes under fælles ansvar. Dog vil beslutninger truffet af ledelsen eller af det politiske niveau ikke være omfattet af medansvar for medarbejderrepræsentanterne. I disse tilfælde bør dette protokolleres i beslutningsreferatet fra MED-udvalget.

§ 7. Information og drøftelse

Rammeaftalen § 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Stk. 1.

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

Stk. 2.

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

Stk. 3.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og 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 beskæftigelsen 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 i ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5.

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

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 samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7.

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

Stk. 8.

Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen vedr. udgifter til barsels- og adoptionsorlov, drøftes dette på ny i hovedudvalget, jf. udligningsaftalens § 6, stk. 3.

Særligt i Haderslev Kommune:

Når man taler om information, er det vigtigt at skelne mellem den information, der foregår gensidigt mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, f.eks. i et MED-udvalg, og den information, som man i f.eks. HovedMED-udvalget bliver enige om skal tilgå de øvrige medarbejdere om HovedMED-udvalgets drøftelser og aftaler.

Rammeaftalen angår den information, der foregår i f.eks. HovedMED-udvalget, og som kan kaldes den interne information. Informationen fra et MED-udvalg til de øvrige medarbejdere kan kaldes den eksterne information og vil blive belyst nedenfor.

Den interne information

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Det er afgørende, at en leder eller en medarbejderrepræsentant er informeret om, hvad der f.eks. sker i kommunen eller på institutionen, for at den pågældende kan forholde sig hertil og dermed indgå i en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af det givne emne. Den gensidige information er udgangspunktet og grundlaget for en kvalificeret drøftelse og efterfølgende beslutning og er med til at sikre de bedste løsninger af kerneopgaven.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.

Hvad der ligger i begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig. Begge former har sine fordele og ulemper. En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Ved den mundtlige information kan man hurtigt give en besked, og der er oplagte muligheder for at drøfte emnet. Det er dog kun de personer, der er til stede, der informeres herved, medmindre der efter drøftelsen udarbejdes et fyldigt referat.

Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, f.eks. det kommende budget, eller hvis der skal ske en drøftelse i „baglandene“ på grundlag af informationerne, vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information.

Som led i de lokale drøftelser i den enkelte kommune kan man aftale, hvornår og hvordan der skal informeres om givne emner, f.eks. at der skal informeres på det førstkommende møde i HovedMED-udvalget om beslutninger, som er truffet i kommunalbestyrelsen.

Den eksterne information

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

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne bør på alle niveauer i MED-organisationen i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør 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?

Information 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.
- E-mail/intranet og lignende.
- Opslagstavler og/eller elektroniske tavler.

§ 8. Retningslinjer

Rammeaftalen § 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

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.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – 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, jf. stk. 6.

Stk. 3.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling etc.

Stk. 4.

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

Stk. 5.

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

Stk. 6.

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Stk. 7.

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til § 8, stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i bilag 2, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

Særligt i Haderslev Kommune:

Alle MED-udvalg skal forholde sig til, hvorledes drøftelser af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold tilrettelægges bedst. Herunder skal MED-udvalget beskrive en tidsplan for drøftelsen, der matcher budgetlægningsprocedurerne mest hensigtsmæssigt. Denne kan ses i MED årshjulet.

Retningslinjer er aftaler om spilleregler for arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. Retningslinjerne aftales under medbestemmelse – det vil sige drøftelse mellem ledelse og medarbejdere før fælles beslutning.

Haderslev Kommune er en værdibaseret organisation, og derfor forsøges omfanget af regler og retningslinjer begrænset mest muligt. Hvor der er ønske om og behov for retningslinjer, kan disse evt. udformes som procedureretningslinjer.

På nogle områder skal MED-udvalget aftale retningslinjer, jf. § 8 stk. 3 i rammeaftalen. På andre områder kan MED-udvalget selv aftale retningslinjer.

På første møde i HovedMED-udvalgets funktionsperiode fastlægges en strategi for funktionsperioden. I forbindelse med strategiarbejdet fastlægges endvidere, hvilke retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og teknologi-forhold, der skal udarbejdes i funktionsperioden. Vedrørende retningslinjer for arbejdsmiljøindsatsen henvises til [§ 3](#).

Aftaler, der er truffet i enighed mellem ledere og medarbejdere, hvor indholdet hører under den pågældende leders kompetenceområde, er bindende for begge parter.

MED-udvalgene drøfter, planlægger og aftaler de overordnede rammer og retningslinjer, der skal gælde på arbejdspladsen. MED-udvalgene kan ligeledes drøfte, om ledere og medarbejdere efterlever aftalte spilleregler.

Konkrete personalesager kan ikke behandles i MED-udvalgene.

§ 9. HovedMED-udvalget

Rammeaftalen § 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

Stk. 1.

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

Stk. 2.

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.
- regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejder- udviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.

Stk. 3.

Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Særligt i Haderslev Kommune:

HovedMED-udvalget holder som minimum 4 årlige møder. Den endelige mødekalender for HovedMED-udvalget fastsættes ud fra den godkendte politiske økonomiske tidsplan for det pågældende år.

HovedMED-udvalget starter sin 2-årige funktionsperiode med at fastlægge en strategi for de 2 år samt godkende arbejdsformen for perioden.

HovedMED-udvalget skal som minimum årligt drøfte følgende personalepolitiske emner:

- Det sociale kapitel
- Kompetenceudvikling
- Arbejdsmiljø
- Stress
- Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne

HovedMED-udvalget deltager i kommunalbestyrelsens årlige budgetseminarer og har to årlige dialogmøder med Økonomiudvalget. Herudover deltager HovedMED-udvalget i konferencer, der vedrører personale- og arbejdsmiljøspørgsmål. Yderligere kan HovedMED-udvalget deltage i andre konferencer.

Der henvises i øvrigt til [§ 4](#) Form og struktur vedrørende sammensætningen af HovedMED-udvalget samt [bilag 5](#) vedrørende forretningsordenen for HovedMED-udvalget.

§ 10. Ikrafttræden, ændring og opsigelse

Denne lokale MED-aftale træder i kraft den 1. januar 2022.

Aftalen erstatter den lokale MED-aftale af 18. januar 2016.

Procedure for opfølgning på aftalen

HovedMED-udvalget vurderer som minimum ved afslutningen af hver valgperiode, om lokal-aftalen skal evalueres, og en anbefaling herom gives til det tiltrædende HovedMED-udvalg. Evalueringen foretages i givet fald af HovedMED-udvalget og en justering kan indebære, at der skal nedsættes et nyt forhandlingsorgan, der skal forhandle en ny aftale.

Opsigelse

Lokalaftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af december i ulige år.

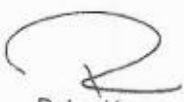
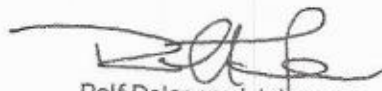
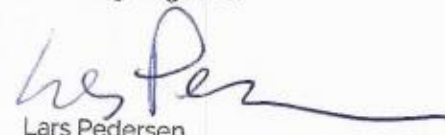
Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale jf. Rammeaftalen § 3 stk. 4. Lokalaftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny aftale og til at gennemføre den. Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale, giver det lange opsigelsesvarsel mulighed for i god tid at konstatere dette og til at omstille sig til det, der gælder, når opsigelsesperioden udløber.

Hvis lokalaftalen opsiges og der ikke indgås en ny lokalaftale i opsigelsesperioden, vil "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" pr. april 2014 mellem KL og KTO være gældende sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Godkendelse

Haderslev, den 8. december 2021

 Peter Karm Kommunaldirektør	 Lise Boiskouv Pedersen Repræsentant for LO
 Rolf Dalsgaard Johansen Direktør	 Ann Margret Zerlang Repræsentant for LO
 Thomas Vestergaard Andersen Børn- og Ungechef	 Eva Strandbygaard Repræsentant for LO
 Lars Pedersen Repræsentant for FTF	 Søren-Peter Andersen Repræsentant for AC
 Lone Skov Drejer Repræsentant for FTF	 Camilla Duus Schmidt Repræsentant for FTF

MED-aftalen er ændret af HovedMED-udvalget ved aftale af 10. maj 2023

Bilag til MED-aftalen

Bilag 1: Oversigt over selvejende institutioner, der er omfattet af lokalaftalen

Pr. 1.1.2022

Børn og Kultur

Børnenes Hus Hammelev
Børnehaven Sønder Otting
Den Tyske Børnehave
Hulahoppen
Myretuen – Bevtøft
Vojens Hallerne
Gram Fritidscenter

Voksen og Sundhed

Sommersted Plejecenter
Sillerup Plejekollegium

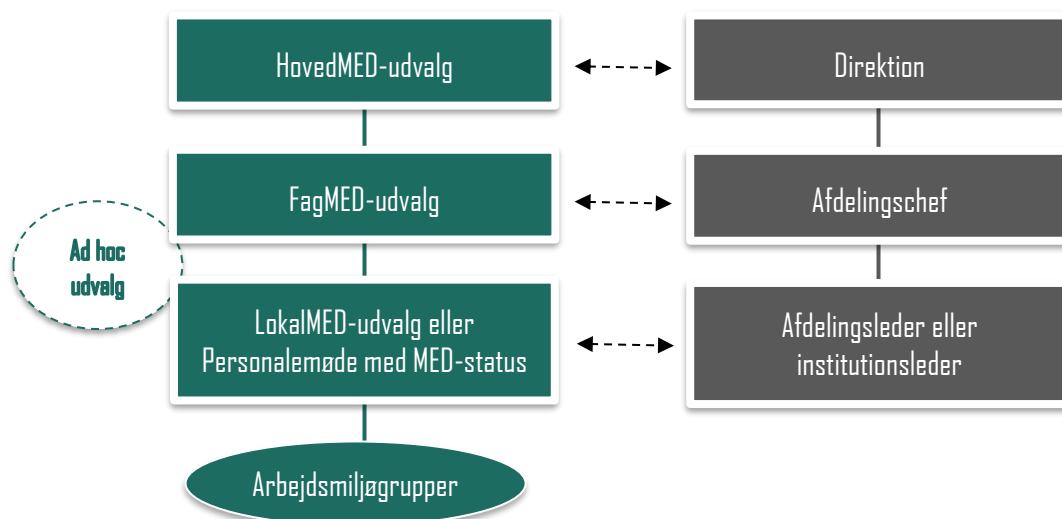
Bilag 2: MED-strukturen

Pr. 10.05.2023

Dette bilag indeholder oversigter over:

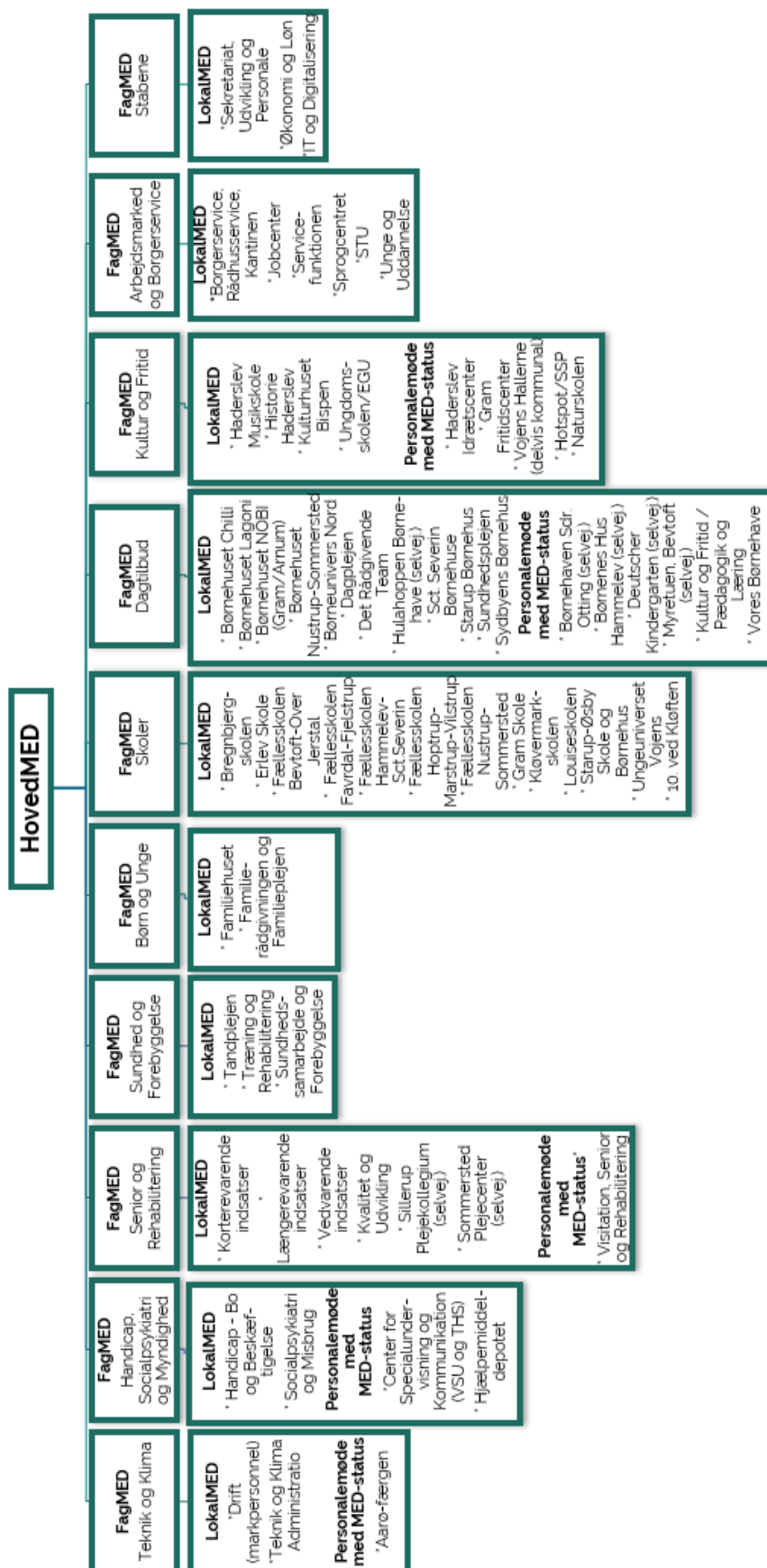
- Sammenhængen mellem MED-strukturen og ledelsesstrukturen
- Hele MED-strukturen
- De enkelte FagMED og underliggende udvalg inden for forvaltningsområderne:
 - Teknik og Klima
 - Social og Sundhed
 - Børn og Kultur
 - Arbejdsmarked og Borgerservice
 - Stabene

MED-strukturens sammenhæng til ledelsesstrukturen

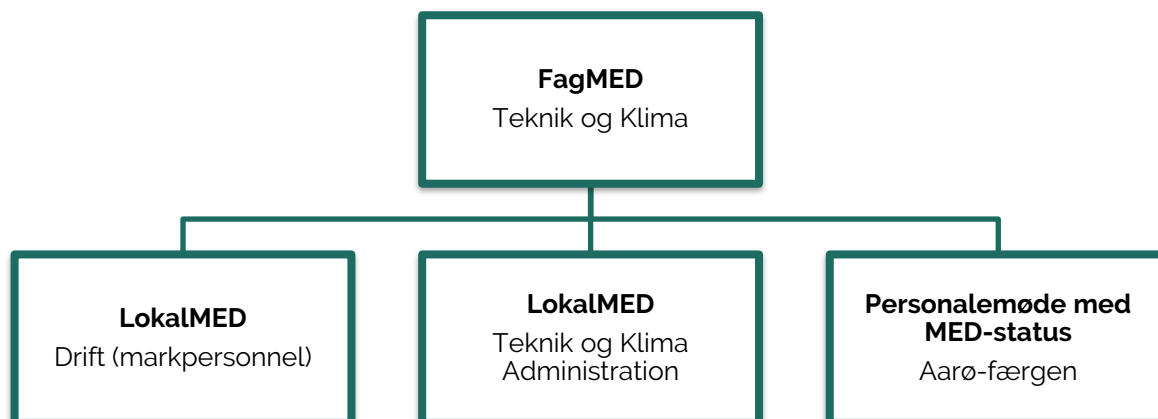


Stabene og Teknik og Klima er fritaget fra ovenstående figur, men skal derimod følge princippet om, at ledelsesrepræsentanternes ledelsesmæssige kompetence skal tilsvare MED-udvalgets funktionsområde, uanset hvilket niveau disse ledere er ansat på

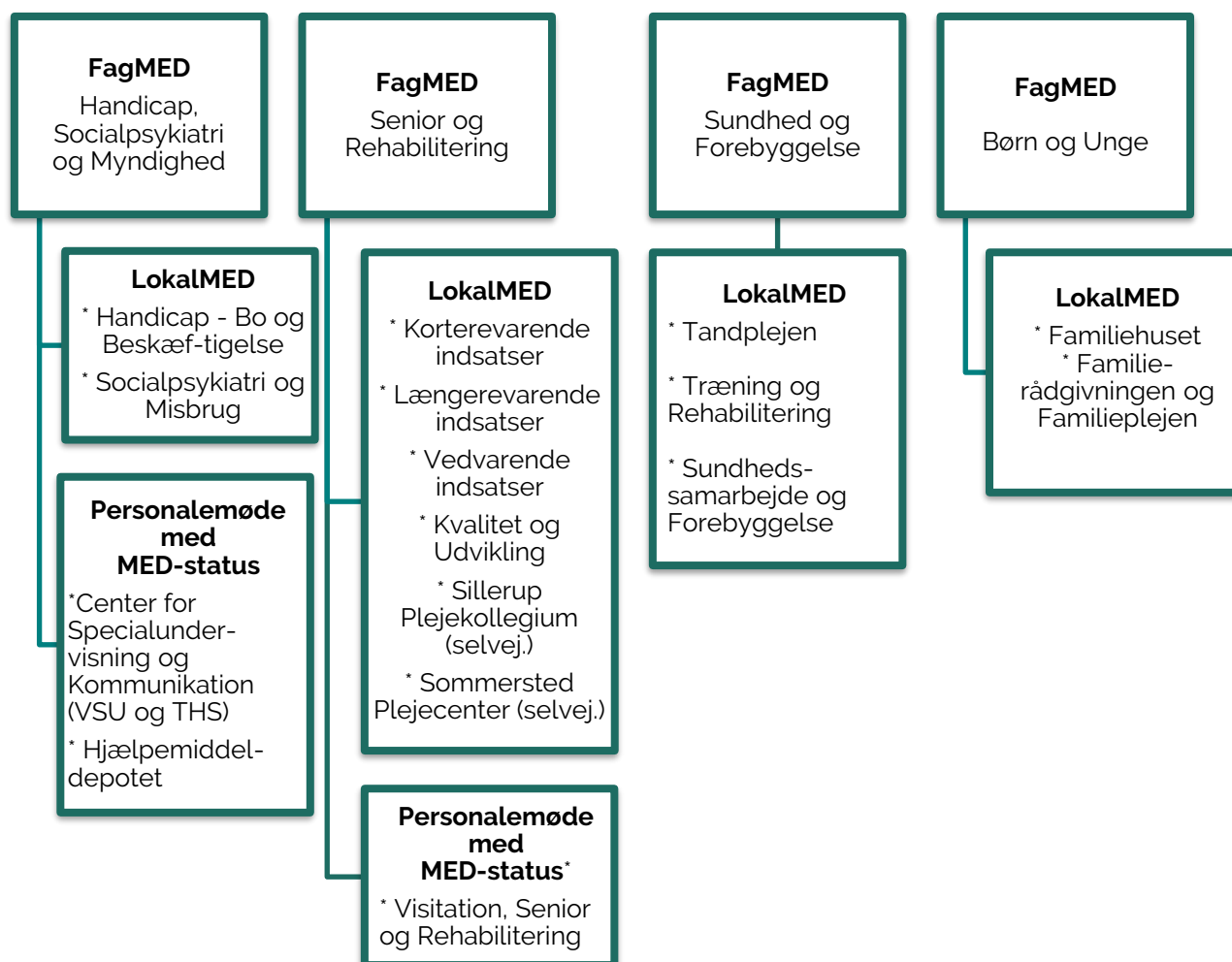
Hele MED-organisationen (MED-udvalg)



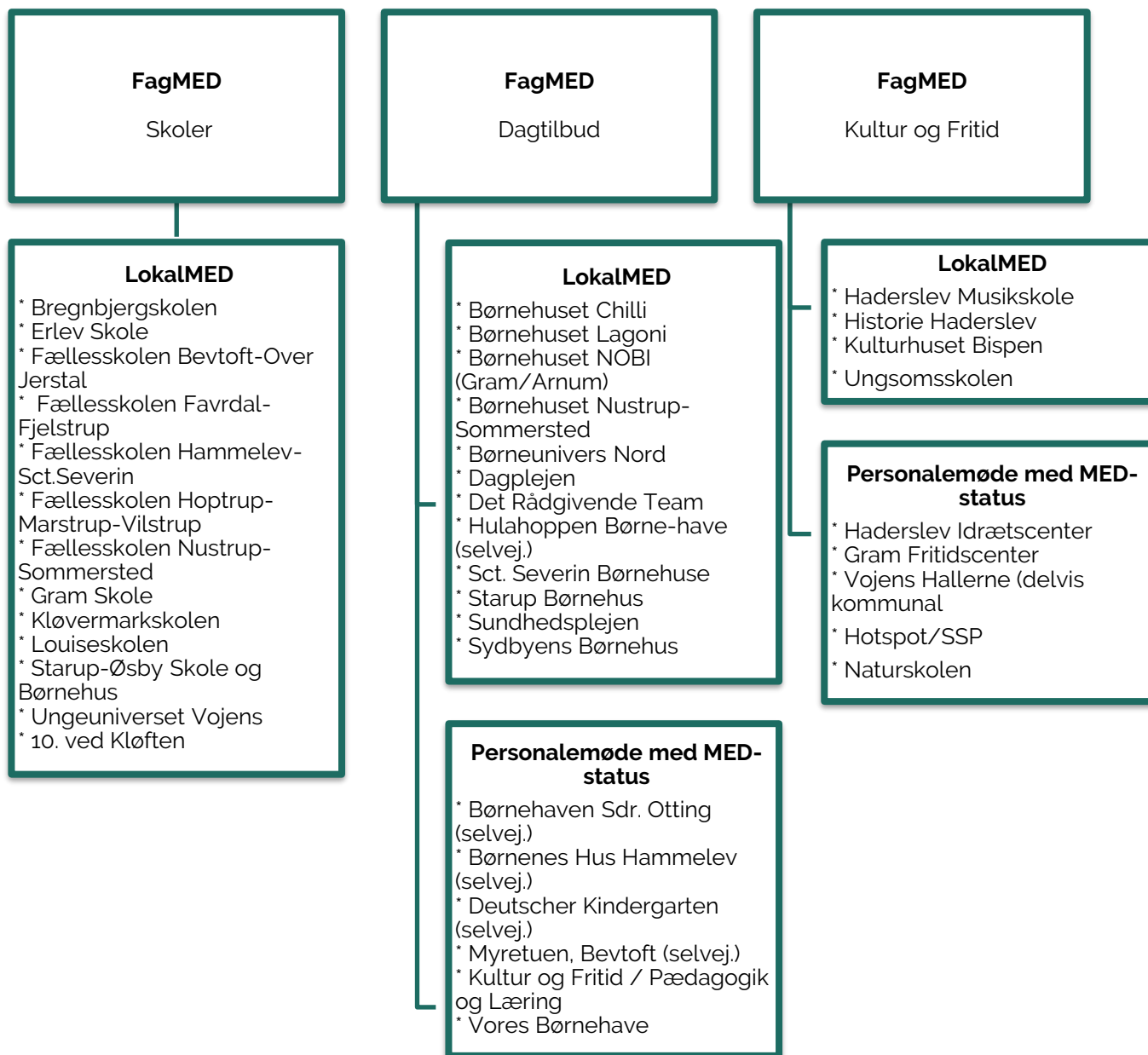
FagMED for Teknik og Klima og underliggende MED-udvalg:

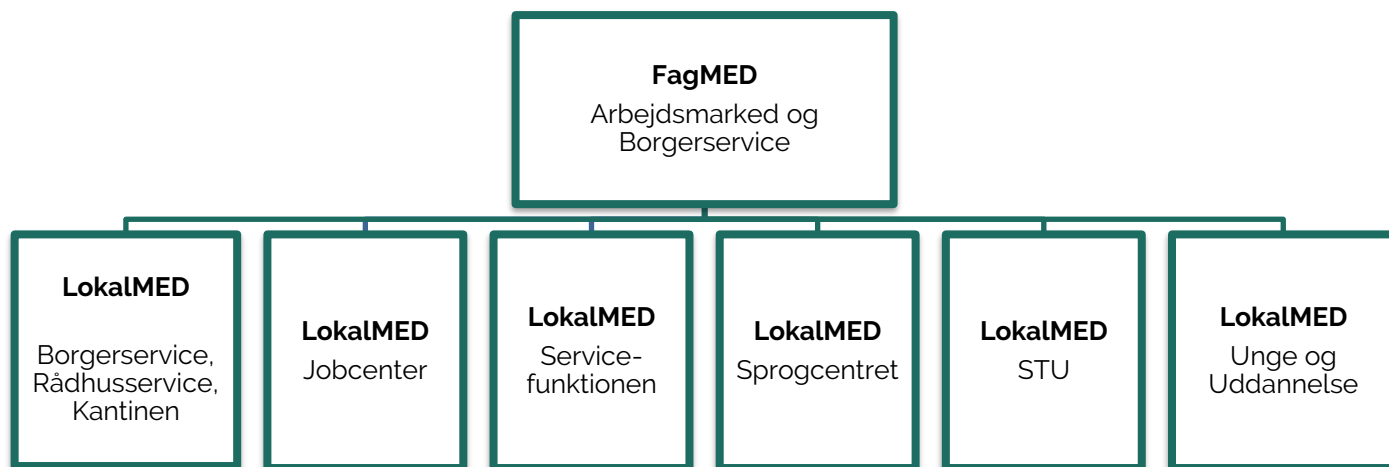
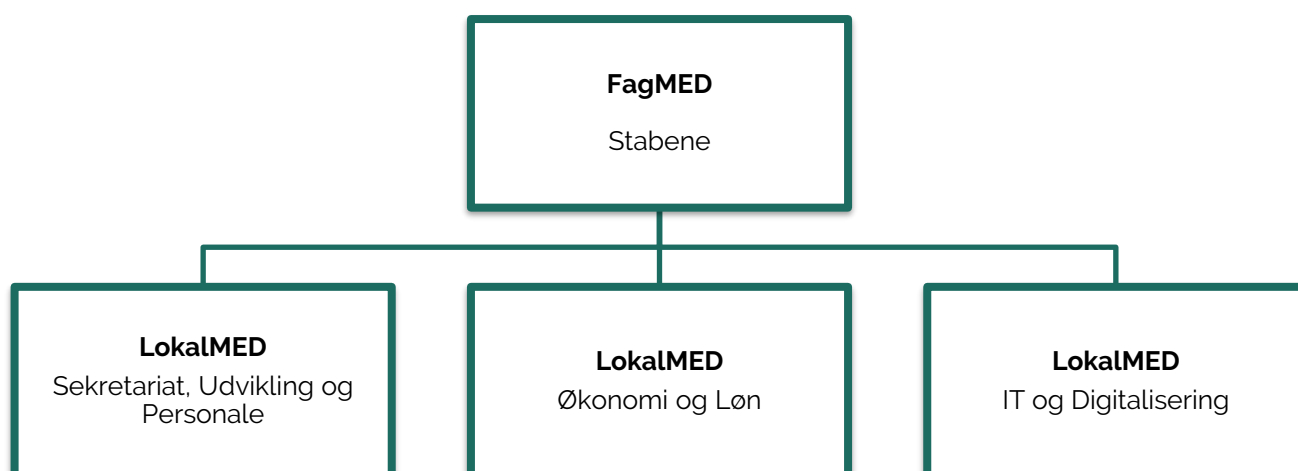


FagMED i Voksen og Sundhed og underliggende MED-udvalg:



FagMED i Børn og Kultur og underliggende MED-udvalg:



FagMED for Arbejdsmarked og Borgerservice og underliggende MED-udvalg:**FagMED for Stabene og underliggende MED-udvalg:**

Bilag 3: Procedure for etablering af arbejdsmiljøgrupper og valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Etablering af arbejdsmiljøgrupper

- På baggrund af arbejdsmiljøloven fastsættes et minimum antal arbejdsmiljøgrupper. Dette er med udgangspunkt i nærhedsprincippet
- Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsmiljøleder og mindst en arbejdsmiljørepræsentant.
- Der oprettes en arbejdsmiljøgruppe for velafgrænsede afdelinger eller arbejdsområder (normalt mere end 10 ansatte).
- En arbejdsmiljøgruppe kan imidlertid dække flere afdelinger / arbejdsområder.
- Flere afdelinger/arbejdsområder med mellem 1 og 9 ansatte kan organiseres i en fælles arbejdsmiljøgruppe eller tilsluttes en i forvejen eksisterende gruppe.
- Hvis der er flere end 50 ansatte, skal der normalt oprettes flere arbejdsmiljøgrupper. Arbejdstilsynet vil dog normalt acceptere, at en arbejdsmiljøgruppe repræsenterer op til 100 ansatte med administrativt arbejde, hvis afdelingerne er samlet i en bygning eller bygningskompleks.
- Virksomheder med geografisk adskilte afdelinger skal normalt oprette en arbejdsmiljøgruppe for hver afdeling. Geografisk adskilte afdelinger med mindre end 10 ansatte kan dog danne fælles arbejdsmiljøgrupper for flere geografisk adskilte afdelinger.

Arbejdsmiljøstrukturen følger i videst muligt omfang MED-strukturen, og en opdateret oversigt over arbejdsmiljøgrupperne og deres medlemmer findes på intranettet under [HR og Personale/Arbejdsmiljø/Arbejdsmiljøgruppen/Arbejdsmiljøgrupper](#).

Arbejdsmiljøstrukturen kan tilrettes af det omfattede område i takt med, at der sker organisatoriske ændringer. Forslag til tilpasning behandles i det pågældende MED-udvalg, hvorefter HR orienteres om ændringerne.

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Det er den siddende arbejdsmiljøgruppe, som sørger for afholdelse af valg.

- Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for 2 år ad gangen. Valget foretages senest 31. oktober i ulige år, og har virkning fra 1. januar i lige år.
- Valgbarhed følger TR-reglerne, hvilket blandt andet betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen.
- Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt alle ansatte i den afdeling/det arbejdsområde, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Såvel organiserede som uorganiserede medarbejdere kan deltage i valget. Elever kan deltage i valget, men kan ikke selv vælges som arbejdsmiljørepræsentant. Ledere kan ikke deltage i valget.

- Der vælges ingen suppleant.
- Valget meddeles arbejdsgiveren senest d. 31. oktober ulige år (via mail: arbejdsmiljo@haderslev.dk). For organiserede arbejdsmiljørepræsentanter skal valget også meddeles den faglige organisation.
- Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter. Dette betyder, at arbejdsmiljørepræsentanten ikke må stilles ringere end sine kolleger, pga. af tillidshvervet.
- Haderslev Kommune ønsker ikke, at arbejdspladser med minimum 10 medarbejdere står uden arbejdsmiljørepræsentant.
- Ved længerevarende fravær, som skønnes at strække sig ud over 4 måneder, f.eks. barsel, sygdom eller orlov, bør der vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, der i fraværperioden overtager hvervet for den resterende del af valgperioden eller indtil den fraværende arbejdsmiljørepræsentant kommer tilbage.
- Arbejdsmiljølederen udpeges af ledelsen.

Opdateret liste over arbejdsmiljøgrupper

Den opdaterede liste sendes, kort efter 31. oktober, til næstformændene i FagMED. Dette for at næstformænd og siddende arbejdsmiljørepræsentanter kan begynde afsøgning af kandidater til nedenstående valg, der gennemføres på et fællesmøde i december måned ulige år.

Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-udvalg

Valg til HovedMED-udvalg

- I henhold til lokalaftalens [§ 4](#) vælges 1 arbejdsmiljørepræsentant fra hvert af de fem forvaltningsområder.
- Valget sker blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter inden for de respektive forvaltnings-områder. Næstformanden og de siddende arbejdsmiljørepræsentanter for de enkelte FagMED-udvalg afklarer inden fællesmødet, hvem af de opstillingsberettigede arbejdsmiljørepræsentanter, der ønsker at stille op ved valget på fællesmødet.
- Det er kun muligt at afgive sin stemme ved personligt fremmøde ved valghandlingen.
- Valghandlingen foregår på et fællesmøde for arbejdsmiljørepræsentanter i december, ulige år, hvor der ligeledes vælges personlige suppleanter for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.
- Valget forestås af næstformand for HovedMED-udvalget og de fem siddende arbejdsmiljørepræsentanter og understøttes af HR. Ledere deltager ikke i valghandlingen.
- Udfaldet af valget meldes til HR på dagen.

Valg til FagMED-udvalg

- I henhold til lokalaftalens [§ 4](#) vælges 1-3 arbejdsmiljørepræsentant til hvert FagMED-udvalg. Valget sker blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter inden for FagMED-udvalgets område. Næstformanden og de siddende arbejdsmiljørepræsentanter for FagMED-udvalget afklarer inden fællesmødet, hvem af de opstillingsberettigede arbejdsmiljørepræsentanter, der ønsker at stille op ved valget på fællesmødet.
- Det er kun muligt at afgive sin stemme ved personligt fremmøde ved valghandlingen.
- Valghandlingen foregår på et fællesmøde for arbejdsmiljørepræsentanter ultimo ulige år, hvor der ligeledes vælges personlige suppleanter for de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

- Valget forestås af næstformand for FagMED-udvalget og de siddende arbejdsmiljørepræsentanter. Ledere deltager ikke i valghandlingen.
- Udfaldet af valget meldes til HR på dagen.

Liste over valgene:

HR udfærdiger en liste over ovenstående valg, der lægges på intranettet sammen med listen over arbejdsmiljøgrupper i Haderslev Kommune.

Valg til LokalMED-udvalg

- I henhold til lokalaftalens [§ 4](#) vælges 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter til LokalMED-udvalg.
- Valget sker blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter inden for LokalMED-udvalgets område.
- Valghandlingen foregår i det enkelte fagområde inden 31. december i ulige år. Der er mulighed for, at valget i stedet kan foregå på fællesmødet. Såfremt der er et ønske herom, skal næstformanden for LokalMED-udvalget rette henvendelse til HR-teamet senest 14 dage før fællesmødet.
- Hvis der er flere AMR i LokalMED-udvalgets område end siddende i MED-udvalget, vælges der også personlige suppleanter for de(n) valgte arbejdsmiljørepræsentant(er). Valget forestås af næstformand for LokalMED-udvalget og de(n) siddende arbejdsmiljørepræsentant(er).

Valg af AMR for de selvejende institutioner til MED-udvalg

Der skal vælges 1 AMR til hvert af de relevante FagMED-udvalg, jf. [§ 3](#) og [bilag 7](#).

Valget skal være gennemført senest den 31. december i ulige år, med virkning fra 1. januar lige år.

De selvejende institutioner skal selv sørge for, at valget bliver gennemført.

Den siddende AMR sikrer, at formanden for FagMED-udvalget får navnet på den valgte arbejdsmiljørepræsentant.

Såfremt de selvejende institutioner ikke ønsker pladserne, skal det meddeles skriftligt til Haderslev Kommune (hr@haderslev.dk).

Bilag 4: MED-udvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljøopgaver

Alle MED-udvalg skal arbejde med arbejdsmiljøområdet ud fra de opgaver der er præciseret, i §§ 17 og 18, samt beskrivelse og valg af arbejdsmiljørepræsentanter, i § 25, i [Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010](#) om samarbejde om sikkerhed og sundhed og MED-håndbogens bilag 10.

HovedMED-udvalgets ansvar og opgaver på arbejdsmiljøområdet

HovedMED-udvalget sætter rammerne for Kommunens arbejdsmiljøarbejde og varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen og HovedMED-udvalgets planlægning.

HovedMED-udvalget har ansvaret for, at MED-organisationen på alle niveauer, fra arbejdsmiljøgruppen op til HovedMED-udvalget, har de nødvendige kompetencer og ressourcer til at varetage deres arbejdsmiljøopgave.

HovedMED-udvalget planlægger, leder og koordinerer løbende arbejdsmiljø- og sundheds-arbejdet på det strategiske plan. Den daglige arbejdsmiljørådgivning, til organisationen, varetages af arbejdsmiljølederen.

De vigtigste strategiske opgaver for Haderslev Kommunes HovedMED-udvalg er:

Sikrer og medvirker til

- At arbejdsmiljøarbejdet i alle led har fokus på forebyggelse.
- At fremme sundheden blandt de ansatte.
- At fremme et arbejdsmiljø, hvor der er plads til alle, også ansatte med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger.

Udarbejder og implementerer en retningslinje for arbejdsmiljø

Formålet med en retningslinje for arbejdsmiljø er at sætte fokus på udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet, så medarbejderne trives i arbejdet med kerneopgaven, og det opleves meningsfyldt. Retningslinjen for arbejdsmiljø indeholder kommunens overordnede visioner og mål for arbejdsmiljøet, og beskriver de aktiviteter i arbejdsmiljøarbejdet, som Haderslev Kommune anvender.

Gennemfører en arbejdsmiljødrøftelse og aftaler en handleplan

Ved det første møde i en valgperiode gennemfører HovedMED-udvalget en arbejdsmiljødrøftelse. Drøftelsen tages på baggrund af arbejdsmiljøindberetninger fra alle FagMED-udvalg og statistikker gældende for Haderslev Kommune. FagMED-udvalgenes arbejdsmiljøberetninger er aseret på underliggende LokalMED-udvalgs arbejdsmiljøberetninger.

HovedMED-udvalget tager i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen stilling til den kommende periodes målsætninger på arbejdsmiljøområdet og beslutter en overordnet handleplan for arbejdsmiljøtiltag i den nye valgperiode.

Centralt styrede aktiviteter på baggrund af arbejdsmiljødrøftelsen:

Efter arbejdsmiljødrøftelsen vil HovedMED-udvalgets indsatsområder for arbejdsmiljøet benyttes som udgangspunkt for de kommende års supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der afholdes årligt 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse

Derudover skal alle nyuddannede arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere tilbydes i en halv dags supplerende arbejdsmiljøuddannelse indenfor deres første funktionsår.

FagMED-udvalgenes ansvar og opgaver på arbejdsmiljøområdet

FagMED-udvalget sætter rammerne for FagMED-udvalgsområdets arbejdsmiljøarbejde og varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

De vigtigste strategiske opgaver for FagMED-udvalget er:

Sikrer og medvirker til

- At arbejdsmiljøet i alle led har fokus på forebyggelse
- At de lokale MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper inddrages i planlægningen, når der sker ændringer i organisering, ved udvidelser, om- og nybygning, indførelse ny teknologi samt ved anskaffelser/ændringer af maskiner, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer.
- At fremme sundheden blandt de ansatte og fremme et arbejdsmiljø, hvor der er plads til alle, også ansatte med nedsat arbejdsevne eller svagere forudsætninger.

Planlægger, leder og koordinerer samarbejdet om arbejdsmiljø

FagMED-udvalget skal forholde sig systematisk og fremadrettet i arbejdsmiljøspørgsmål for at skabe gode rammer for arbejdsmiljøarbejdet på områdets arbejdspladser.

FagMED-udvalgene skal vejlede og koordinere de initiativer på arbejdsmiljøområdet, som besluttet af HovedMED-udvalget.

En gang i valgperioden gennemfører FagMED-udvalget en arbejdsmiljødrøftelse.

Til grund for drøftelsen ligger arbejdsmiljøberetningerne fra de underliggende LokalMED. FagMED-udvalget tager i forbindelse med drøftelsen stilling til den kommende periodes målsætninger på arbejdsmiljøområdet inden for deres forvaltningsområde. På den baggrund udarbejdes en arbejdsmiljøberetning, som indgår i HovedMEDs samlede billede for Haderslev Kommune.

LokalMED-udvalgs/Personalemøder med MED-status ansvar og opgaver på arbejdsmiljøområdet

LokalMED-udvalget/Personalemødet med MED-status sætter rammerne for arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde og varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

De vigtigste strategiske opgaver for udvalget er:

- Planlægger, leder og koordinerer områdets og arbejdspladsens samarbejde om arbejdsmiljø
- Udarbejder visioner, mål og handleplaner for arbejdspladsens arbejdsmiljø.
- Aftaler fordeling af ansvar, opgaver og tidsplan for arbejdsmiljøopgaverne

Sikrer at arbejdsmiljøspørgsmål indgår i planlægningen

Når der sker ændringer i organisering, ved udvidelser, om- og nybygning, indførelse af ny teknologi samt ved anskaffelser/ændringer af maskiner, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer, skal der foretages en risikovurdering for at sikre de arbejdsmiljø- og sundhedsmæssige forhold.

Vurdering af arbejdsmiljøet (APV)

LokalMED-udvalget er ansvarligt for, at der udarbejdes en løbende opdateret handleplan på baggrund af vurderinger af de fysiske og psykiske arbejdsmiljøforhold og undersøgelse af medarbejdernes trivsel. LokalMED

skal arbejde for at arbejdsmiljøarbejdet, i alle led, har fokus på forebyggelse, fremmer sundheden blandt de ansatte og fremmer et arbejdsmiljø, hvor der er plads til alle, også ansatte med nedsat arbejdsevne

Arbejdsmiljødrøftelse og arbejdsmiljøberetning

LokalMED-udvalget holder hvert andet år en arbejdsmiljødrøftelse, hvor sidste periodes arbejdsmiljøarbejde evalueres og den kommende periodes samarbejde om arbejdsmiljøet tilrettelægges. Den opdaterede handleplan (APV) gennemgås, og på baggrund af udkast fra arbejdsmiljøgruppen udarbejder udvalget en arbejdsmiljøberetning, som fremsendes til FagMED-udvalget med henblik på videre behandling.

Arbejdsmiljøgruppers organisering og arbejdsopgaver

Organisering

På baggrund af arbejdsmiljøloven fastsættes et minimum antal arbejdsmiljøgrupper. Dette er med udgangspunkt i nærhedsprincippet. Ledelsen kan, efter drøftelse i LokalMED, beslutte at ændre arbejdsmiljøstrukturen og antallet af arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljørepræsentanter inden for det pågældende LokalMEDs kompetenceområde.

Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdsmiljølederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i MED-organisationen.

Det nødvendige antal defineres således: der skal nedsættes en arbejdsmiljøgruppe når der er mindst 10 ansatte jf. Bekendtgørelsens § 6.

Valg af repræsentanter til arbejdsmiljøorganisationen følger § 25 i Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal fastsættes, så alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant og sådan, at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af MED-organisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Arbejdsmiljøgruppen består af en ledelsesrepræsentant (arbejdsmiljøleder) og mindst én arbejdsmiljørepræsentant. Ledelsesrepræsentanten udpeges af ledelsen af området, mens arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt medarbejderne på området.

Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til et LokalMED-udvalg eller et personalemøde med MED-status. Det er muligt at oprette tværgående arbejdsmiljønetværk for derved at skabe sparring på tværs. Oprettelsen af et sådan netværk skal ske på baggrund af drøftelser i det relevante MED-udvalg og kræver en ledelsesæssig beslutning.

Arbejdsgiver er ansvarlig for, at den til en hver tid gældende aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed, er let tilgængelig på Intranettet.

Arbejdsopgaver

I Haderslev Kommune vil vi prioritere at

Arbejdsmiljøgruppen varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljøgruppen skal arbejde med arbejdsmiljøet ud fra de opgaver, der er præciseret i § 18 i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgruppen deltager i planlægningen

Det betyder, at arbejdsmiljøspørgsmål skal inddrages allerede i den planlæggende fase ved f.eks. ændringer i organisering af arbejdet, ved udvidelser, om- og nybygning, indførelse af ny teknologi samt ved anskaffelser/ændringer af maskiner, tekniske hjælpemidler, stoffer og materialer.

Arbejdsmiljøgruppen udfører arbejdsmiljøarbejdet (APV)

Arbejdsmiljøgruppen gennemfører vurderinger af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø og undersøgelse af medarbejdernes trivsel. Gruppen udarbejder en prioriteret handleplan (APV) med forslag til løsning af eventuelle arbejdsmiljøproblemer og giver forslag til samt udfører aktiviteter, der kan udvikle og forbedre arbejdsmiljøet. Handleplanen drøftes løbende i det lokale MED-udvalg/Personalemøde med MED-status. Arbejdsmiljøgruppen udarbejder udkast og giver input til den årlige arbejdsmiljøberetning til LokalMED/Personalemøde med MED-status.

Arbejdsmiljøgruppen instruerer, formidler og kontrollerer

Gruppen kontrollerer, at medarbejderne får en effektiv oplæring og instruktion ift. at kunne udføre arbejdet sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. De medvirker til, at alle medarbejdere kan bidrage til en positiv udvikling af arbejdsmiljøet. Gruppen evaluerer og kontrollerer løbende, at arbejdsforholdene er arbejdsmiljø- og sundhedsmæssigt forsvarlige.

Arbejdsmiljøgruppen arbejder for forebyggelse og sundhed

Det betyder, at arbejdsmiljøgruppen aktivt skal arbejde for, at arbejdsmiljøet i alle led har fokus på forebyggelse, fremmer sundheden blandt de ansatte og fremmer et arbejdsmiljø, hvor der er plads til alle, også ansatte med nedsat erhvervsevne.

Arbejdsmiljøgruppen har ansvar for at informere om og drøfte alle forhold, som har betydning for arbejdspladssens arbejdsmiljøforhold. Arbejdsmiljøgruppen skal påvirke den enkeltes adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgruppen er kontaktled

Det betyder, at arbejdsmiljøgruppen skal virke som kontaktled mellem de ansatte og MED-organisationen (LokalMED) og derved forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for Haderslev Kommune, for MED-organisationen.

Arbejdsmiljødrøftelse for arbejdsmiljøorganisationen

Formål

Arbejdsmiljødrøftelsen foretages hvert andet år og har bl.a. til formål at:

- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for den kommende valgperiode
- Fastlægge hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller (se MED-organisationens årshjul)
- Fastlægge mål for det kommende års samarbejde, herunder indsatsområder
- Evaluering af det foregående års mål og delmål, herunder om målene er nået
- Sikre fortsat udvikling og forbedring af arbejdsmiljøet
- Vurdere om lovgivning er tilfredsstillende efterlevet

Arbejdsmiljødrøftelsen skal bruges dels til at have en handleplan for arbejdsmiljøgruppens eller MED-udvalgets arbejdsmiljøarbejde for den næste periode og dels til at give det overliggende MED-udvalg et billede af, hvad der er sket og skal til at ske i MED-udvalgets område.

Hvem

MED-udvalget foretager arbejdsmiljødrøftelsen. Det er arbejdsmiljølederen for MED-udvalget, der er ansvarlig for at arbejdsmiljødrøftelsen gennemføres og at en skriftlig arbejdsmiljøberetning bliver udarbejdet i form af de udarbejdede skemaer og sendt til overliggende MED-niveau.

Hvornår

Arbejdsmiljødrøftelsen foretages minimum én gang i valgperioden:

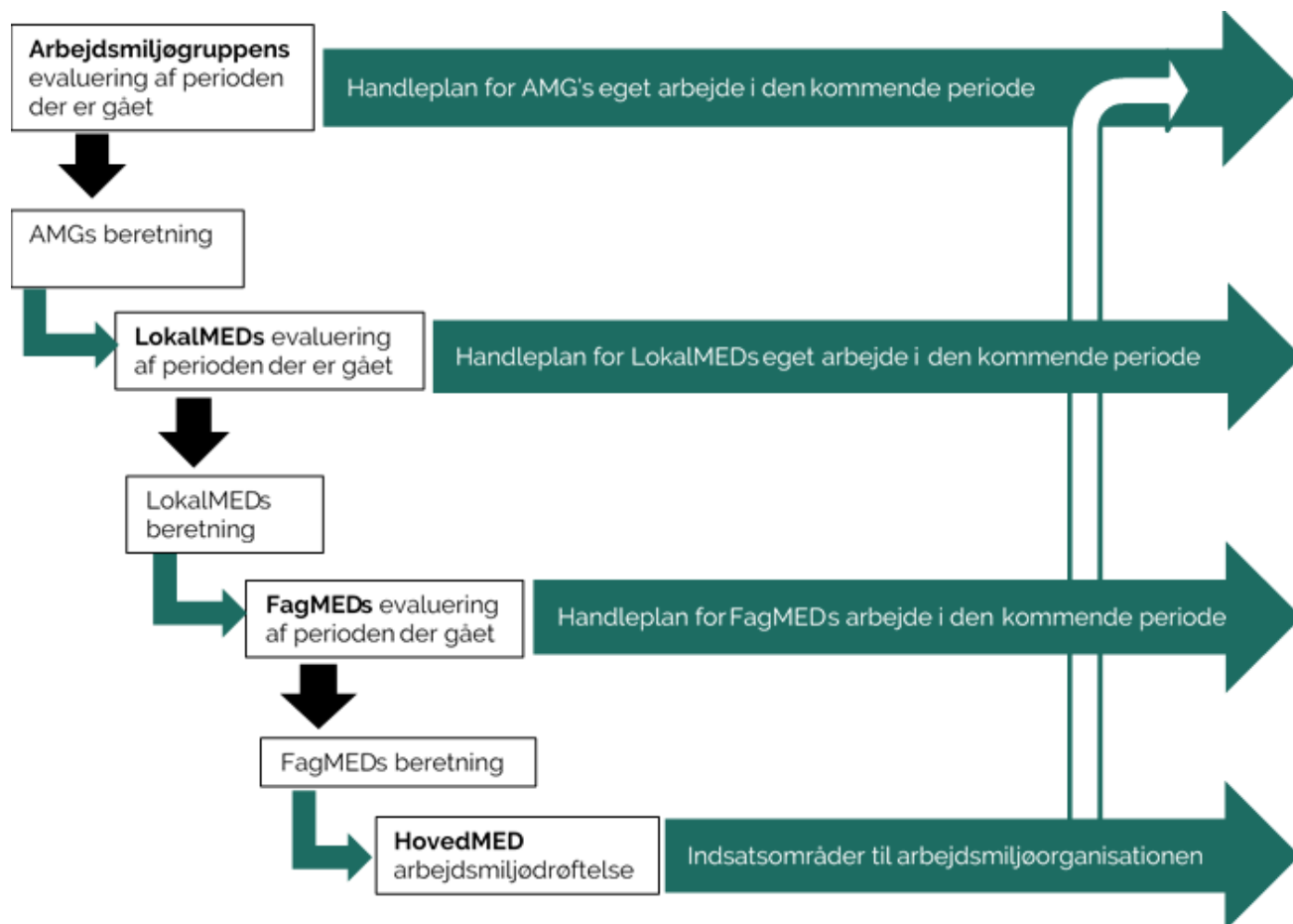
- i Arbejdsmiljøgruppen 3. kvartal (ulige år)
- i LokalMED i 3. kvartal (ulige år)
- i FagMED i 4. kvartal (ulige år)
- i HovedMED i 1. kvartal (lige år)

Hvordan

Arbejdsmiljødrøftelsen indeholder dels en evaluering af de foregående års mål og delmål, herunder om målene er nået samt fastlægger mål og indsatsområder for de kommende års samarbejde.

På Intranettet ligger der en guide til arbejdsmiljødrøftelsen, ligesom Arbejdsmiljøorganisationen understøttes af Kommunens arbejdsmiljøkonsulent.

Processen for arbejdsmiljødrøftelsen:



Bilag 5: Forretningsorden for HovedMED-udvalget

1.

Formanden for HovedMED-udvalget er mødeleder. Ved formandens forfald ledes mødet af næstformanden.

2.

HovedMED-udvalget holder som udgangspunkt 4 møder årligt. HovedMED-udvalgets mødeplan fastlægges men hensyntagen til tidsplanen for den politiske budgetlægning. HovedMED-udvalgets mødekalender godkendes senest på mødet i november.

Møderne holdes som udgangspunkt i februar, maj, august og november.

HovedMEDs ordinære møder har følgende faste punkter:

- Godkendelse af dagsordenen
- Godkendelse af referat
- Referater fra FagMED
- Budget og budgetopfølgning
- Orientering fra arbejdsmiljøområdet, inkl. sygefraværstatistik
- Kommende punkter
- Gensidige orienteringer
- Eventuelt

Nedenfor ses årshjulets temaer samt temabaserede punkter. Samtlige punkter skal gennemgås i løbet af et år. Formandskabet af HovedMED har mulighed for at rykke punkter.

Årshjulet varierer afhængig af, om en ny valgperiode i MED lige er trådt i kraft (lige år) eller om der har været gennemført 3-i-1 (hvert 3. år).

Februar-mødet Tema: Arbejdsmiljø Temabestemte dagsordenspunkter – Årlig status fra arbejdsmiljøområdet – Status fra sundhedsordningen – Forberedelse af dialogmødet med Økonomiudvalget om personalepolitiske forhold <u>Lige år: heldagsseminar</u> Ovenstående ordinære møde udvides til et heldagsmøde, hvor formiddagen omhandler: – Fastlæggelse af strategi for den nye funktionsperiode – Godkendelse af arbejdsformen for funktionsperioden – Beslutning om hvilke retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og teknologi-forhold der skal udarbejdes i funktionsperioden – Revision af forretningsordenen Det ordinære møde afholdes om eftermiddagen. Her tilføjes følgende punkt til den ordinære dagsorden: – Arbejdsmiljødrøftelsen jf. bilag 4	Maj-mødet Tema: Revision af retningslinjer Temabestemte dagsordenspunkter – Regnskab Mødet i maj er som udgangspunkt et heldagsmøde indeholdende et temamøde samt det ordinære HovedMED møde 3-i-1 gennemføres hvert 3. år. De år, hvor 3-i-1 gennemføres, omhandler temadrøftelsen 3-i-1.
--	---

August-mødet Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads Mødet afholdes ultimo august eller primo september afhængig af den politiske økonomiske tidsplan. Temabestemte dagsordenspunkter – Drøftelse af det sociale kapitel – Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forbedrelse til dialogmøde med Økonomiudvalget – HovedMEDs mødekalender for det kommende år	November-mødet Tema: Budget Temabestemte dagsordenspunkter – Evaluering af budgetlægningsprocessen – Kompetenceudvikling, herunder brug af centrale kompetencemidler – Aktiviteter for anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales – Tema for temamødet i maj besluttet <u>I ulige år desuden:</u> – Evaluering af den lokale MED-aftale jf. §10 – Evaluering og drøftelse af bilag 8 - Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED og FagMED
--	--

3.

HovedMED-udvalget har på det overordnede niveau til opgave:

- gensidigt 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 medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. Rammeaftalen § 22.
- regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.

4.

Møderne er en del af arbejdstiden.

5.

Ud over den fastlagte mødekalender kan afholdes møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt. Der kan endvidere afholdes møde, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, som ønskes behandlet.

6.

Et ekstraordinært møde afholdes så hurtigt som muligt, dog senest 14 dage efter mødet er ønsket.

s

7.

Formanden og næstformanden har ansvaret for udarbejdelse og udsendelse af dagsorden. Sekretæren for HovedMED-udvalget står for det praktiske arbejde omkring udarbejdelse og udsendelse af dagsorden.

8.

Forslag til punkter til dagsordenen sendes til formanden, næstformanden eller sekretæren senest 3 uger før mødet. Dagsordenen med eventuelle bilag sendes til HovedMED-udvalgets medlemmer senest 1 uge før mødet.

Ved ekstraordinære møder kan tidsfristerne for punkter til dagsordenen og udsendelse af dagsorden fraviges.

9.

Efter hvert møde udarbejdes et referat. Referatet godkendes af formanden og næstformanden.

Referatet gøres herefter tilgængeligt på Intra. På det efterfølgende møde har de øvrige medlemmer mulighed for at komme med bemærkninger til referatet.

10.

HovedMED-udvalget kan indkalde særligt sagkyndige eller andre i forbindelse med udvalgets arbejde.

11.

HovedMED-udvalget kan – når der er enighed herom - nedsætte underudvalg, arbejdsgrupper m.v. til behandling af særlige emner. Udvalgene, arbejdsgrupperne m.v. kan nedsættes permanent eller til behandling af bestemte opgaver.

Udvalgene, arbejdsgrupperne m.v. kan sammensættes af medlemmer fra HovedMED-udvalget og suppleres med andre medarbejdere i kommunen. Der aftales procedure for afrapportering til HovedMED-udvalget i den konkrete situation.

12.

HovedMED-udvalget deltager i de årlige budgetseminarer, hvor HovedMED-udvalget mødes med den politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

13.

HovedMED-udvalget kan selv ændre i forretningsordenen.

Bilag 5a: MED årshjul

År: 2024

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Tema: Temadøftelse: - Fastlæggelse af strategi for den nye funktionsperiode - Godkendelse af arbejdsformen for funktionsperioden - Opdatering af MED årshjul og plan for revision af retningslinjer - Revision af forretningsordenen Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog-mødet med ØU: personale-politiske forhold - Arbejdsmiljødrøftelsen - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen	Opfølgning på 3-i-1 og handleplanerne	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker
2. kvartal	Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinjerne for arbejdsmiljø og stress - Revision af retningslinjerne for større rationaliserings- og omstillingsprojekter - Status på 3-i-1 opfølgningsarbejdet og handleplanerne	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af det sociale kapitel - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalendar for det kommende år		
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluerings af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling, herunder brug af de centrale kompetencemidler - Aktiviteter til anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales - Tema for temamødet i maj besluttet		

18. april 2023

År: 2025

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog-mødet med ØU: personale-politiske forhold - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen		- Fysisk APV - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker
2. kvartal	Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinjerne for uacceptabel adfærd - Revision af retningslinjerne for rygning samt indtagelse af alkohol og andre rusmidler	- Fysisk APV - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af Det Sociale Kapitel - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalendar for det kommende år - Fysisk APV		Arbejdsmiljødrøftelse
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluerings af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling, herunder brug af de centrale kompetencemidler - Aktiviteter til anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales - Evaluerings og drøftelse af bilag 8 - Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED og FagMED - Evaluerings af den Lokale MED-aftale jf. §10	- Arbejdsmiljødrøftelse - Forberedelse til valg: opstillingsberettigede AMR'ere	

18. april 2023

Valg til MED
og AMO

År: 2026

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Temadøftelse: - Fastlæggelse af strategi for den nye funktionsperiode - Godkendelse af arbejdsformen for funktionsperioden - Opdatering af MED årshjul og plan for revision af retningslinjer - Revision af forretningsordenen Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog-mødet med ØU: personale-politiske forhold - Arbejdsmiljødrøftelsen - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen - Forberedelse til 3-i-1	Forberedelse til 3-i-1	- Forberedelse til 3-i-1 - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	Gennemførelse af 3-i-1
2. kvartal	Temadøftelse: 3-i-1 Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinjerne for arbejdsmiljø og stress - Revision af retningslinjerne for sygefravær	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker		
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af Det sociale kapitel - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalendar for det kommende år			
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluering af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling, herunder brug af de centrale kompetencemidler - Aktiviteter for anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales - Tema for temamødet i maj besluttet - Evaluering af 3-i-1 processen		Opfølgning på 3-i-1 og handleplanerne	

18. april 2023

År: 2027

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog -mødet med ØU: personale -politiske forhold - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen	Opfølgning på 3 -i-1 og handleplanerne	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	Valg til MED og AMO
2. kvartal	Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinjerne for større rationaliserings - og omstillingsprojekter - Revision af retningslinjerne for det rummelige arbejdsmarked - Status på 3 -i-1 opfølgingsarbejdet og handleplanerne	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker		
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af det sociale kapitel - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalendar for det kommende år		Arbejdsmiljødrøftelse	
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluering af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling - Aktiviteter for anvendelse af AKUT -midler for det kommende år aftales - Tema for temamødet i maj besluttet - Evaluering og drøftelse af bilag 8 - Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED og FagMED - Evaluering af den Lokale MED -aftale jf. §10	Arbejdsmiljødrøftelse		

16. august 2023

År: 2028

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Temadøftelse: - Fastlæggelse af strategi for den nye funktionsperiode - Godkendelse af arbejdsformen for funktionsperioden - Opdatering af MED årshjul og plan for revision af retningslinjer - Revision af forretningsordenen Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog-mødet med ØU: personale-politiske forhold - Arbejdsmiljødrøftelsen - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen		- Fysisk APV - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker
2. kvartal	Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinjen for arbejdsmiljø og stress - Revision af retningslinjerne for uacceptabel adfærd	- Fysisk APV - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af Det Sociale Kapital - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalender for det kommende år - Revision af retningslinjerne for rygning samt indtagelse af alkohol og andre rusmidler - Fysisk APV		
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluerings af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling - Aktiviteter for anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales - Tema for temamødet i maj besluttet		

18. april 2023

År: 2029

HovedMED

FagMED

LokalMED

1. kvartal	Tema: arbejdsmiljø - Forberedelse af dialog-mødet med ØU: personale-politiske forhold - Årlig status fra arbejdsmiljøområdet - Status fra Sundhedsordningen - Forberedelse til 3-i-1	Forberedelse til 3-i-1	- Forberedelse til 3-i-1 - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker
2. kvartal	Temadøftelse: 3-i-1 Tema: HovedMEDs retningslinjer - Regnskab - Revision af retningslinje for sygefravær	Budgetmæssige prioriteringer og ønsker	
3. kvartal	Tema: Haderslev Kommune som attraktiv arbejdsplads - Drøftelse af Det sociale kapital - Budgetmæssige prioriteringer og ønsker som forberedelse til dialogmøde med Økonomiudvalget - HovedMEDs mødekalender for det kommende år - Revision af retningslinjer for adfærd i arbejdstiden		Arbejdsmiljødrøftelse
4. kvartal	Tema: Budget - Evaluerings af budgetlægningsfasen - Kompetenceudvikling - Aktiviteter for anvendelse af AKUT-midler for det kommende år aftales - Tema for temamødet i maj besluttet - Evaluerings af 3-i-1 processen - Evaluerings og drøftelse af bilag 8 - Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED og FagMED - Evaluerings af den Lokale MED-aftale jf. §10	Arbejdsmiljødrøftelse	Opfølgning på 3-i-1 og handleplanerne

18. april 2023

Gennemførelse af 3-i-1

Valg til MED og AMO

Bilag 5b: HovedMEDs strategi for funktionsperioden

HovedMED skal ved det første møde i funktionsperioden behandle følgende:

- Strategien for funktionsperioden
- Fastlægge hvilke retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og teknologi-forhold, der skal udarbejdes i funktionsperioden.
- Godkende arbejdsformen for funktionsperioden
- Revidere forretningsordenen

Dette bilag indeholder HovedMEDs beslutninger og tilføjes efter de er blevet godkendt på det andet møde i funktionsperioden startende i 2024.

Fastlæggelse af retningslinjer

HovedMED har d. 24. august 2022 godkendt, at der arbejdes med følgende retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og teknologi-forhold

- Retningslinje for uacceptabel adfærd
- Retningslinje for sygefravær
- Retningslinje for arbejdsmiljø
- Retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Retningslinje for den rummelige arbejdsplads
- Retningslinjer for rygning samt indtagelse af alkohol og andre rusmidler

Bilag 6: Fordelingsnøgle mellem valggrupperne i MED-udvalgene

Pr. 10.05.2023

	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C
Hoved-MED	1	4	3
Hoved-MED	1	4	3
FagMED Teknik og Klima	3	4	1
LokalMED Driftsafdelingen	0	8	0
LokalMED Teknik og Klima administrationen	4	3	1
FagMED Handicap og Socialpsykiatri	1	6	1
LokalMED Handicap, Bo og Beskæftigelse	1	6	1
LokalMED Socialpsykiatri og Misbrug	1	6	1
FagMED Senior og Rehabilitering	1	6	1
LokalMED Korterevarende Indsatser	1	6	1
LokalMED Længerevarende Indsatser	1	6	1
LokalMED vedvarende Indsatser	1	6	1
LokalMED Kvalitet og Udvikling	3	3	2
LokalMED Sillerup Plejekollegium	0	0	0
LokalMED Sommersted Plejecenter	0	7	1
FagMED Sundhed og Forebyggelse	4	3	1
LokalMED Tandplejen	2	5	1
LokalMED Træning og Rehabilitering	6	1	1
LokalMED Sundhedssamarbejde og Forebyggelse	3	3	2
FagMED Skoler	1	2	5
LokalMED Bregnbjergskolen	0	2	6
LokalMED Erlev skole	0	2	6
LokalMED Fællesskolen Bevtoft-Over Jerstal	0	2	6
LokalMED Fællesskolen Favrdal-Fjelstrup	0	1	7
LokalMED Fællesskolen Hammelev-Sct. Severin	0	1	7
LokalMED Fællesskolen Hoptrup-Marstrup-Vilstrup	0	3	5
LokalMED Fællesskolen Nustrup-Sommersted	0	3	5
LokalMED Gram Skole	0	1	7
LokalMED Kløvermarkskolen	0	1	7
LokalMED Louiseskolen	1	2	5
LokalMED Starup-Øsby Skole og Børnehus	0	2	6
LokalMED Ungeuniverset Vojens	0	1	7
LokalMED 10. ved Kløften	0	1	7
FagMED Dagtilbud	1	4	3
LokalMED Børnehuset chilli	0	4	4
LokalMED Børnehuset Lagoni	0	2	6
LokalMED Børnehuset Nobi, Gram/Arnum	0	4	4
LokalMED Børnehuset Nustrup-Sommersted	0	4	4
LokalMED Børneunivers Nord	0	2	6
LokalMED Dagplejen	0	8	0
LokalMED Det Rådgivende Team	2	1	5

	Gruppe A	Gruppe B	Gruppe C
LokalMED Hulahoppen Børnehave (selvej.)	0	3	5
LokalMED Sct.Severin Børnehuse	0	3	5
LokalMED Starup Børnehus	0	3	5
LokalMED Sundhedsplejen	0	1	7
LokalMED Sydbyens Børnehus	0	3	5
FagMED Familieområdet	1	1	6
LokalMED Familiehuset	1	1	6
LokalMED Familierådgivningen og Familieplejen	0	1	7
LokalMED Ungdomsskolen/EGU	0	3	5
FagMED Kultur og Fritid	3	4	1
LokalMED Haderslev Musikskole	7	1	0
LokalMED Historie Haderslev	2	6	0
LokalMED Kulturhuset Bispen	2	5	1
FagMED Arbejdsmarked og Borgerservice	1	4	3
LokalMED Jobcenter	1	4	3
LokalMED Borgerservice, Rådhuservice og Kantine	0	7	1
LokalMED Unge og Uddannelse	0	3	5
LokalMED Sprogcenter	0	1	7
LokalMED STU	0	3	5
LokalMED Servicefunktionen	0	7	1
FagMED Stabe	3	5	0
LokalMED Sekretariat, Udvikling og Personale	4	4	0
LokalMED Økonomi og Udbud	2	6	0
LokalMED IT og Digitalisering	1	7	0

Bilag 7: Særligt for hver enkelt MED-udvalg

- Opgave og sammensætning (fordelingsnøgle)

Særligt for hvert enkelt MED-udvalg

HovedMED-udvalg

HovedMED-udvalget består af 17 medlemmer, som sammensættes af:

- Kommunaldirektøren (født formand)
- 4 direktører
- 8 tillidsrepræsentanter, som udpeges af hovedorganisationerne blandt samtlige tillidsrepræsentanter ved Haderslev Kommune.

Fordelingsnøgle:

- 1 tillidsrepræsentant fra valggruppe A (AC)
- 4 tillidsrepræsentanter fra valggruppe B (LO)
- 3 tillidsrepræsentanter fra valggruppe C (FTF)

- 5 arbejdsmiljørepræsentanter

Fordelingsnøgle:

- 1 arbejdsmiljørepræsentant fra Børn og Kultur
- 1 arbejdsmiljørepræsentant fra Voksen og Sundhed
- 1 arbejdsmiljørepræsentant fra Arbejdsmarked og Borgerservice
- 1 arbejdsmiljørepræsentant fra Teknik og Klima
- 1 arbejdsmiljørepræsentant fra Stabene

I møderne deltager en af Personalechefen udpeget leder eller konsulent fra HR-teamet.

HovedMED-udvalget i Haderslev Kommune er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. Derfor skal arbejdsmiljøorganisationen være repræsenteret i HovedMED-udvalget både på ledelses- og på medarbejdersiden. Procedure for etablering af arbejdsmiljøgrupper og valg af arbejdsmiljørepræsentanter er beskrevet i [bilag 3](#).

Repræsentanterne i HovedMED-udvalget vælges for 2 år ad gangen. Der udpeges personlige suppleanter for TR i HovedMED-udvalget, som indtræder i HovedMED-udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Hoved MED-udvalget udarbejder på baggrund af en minimums-forretningsorden (se [§ 4](#)) en generel forretningsorden for afvikling af møder (se [bilag 5](#)). De øvrige MED-udvalg kan tilpasse den generelle forretningsorden til deres forhold.

Der henvises til [§ 9](#) vedrørende HovedMED-udvalgets opgaver, mødestruktur m.m.

FagMED-udvalg

FagMED-udvalget omfatter ét eller flere fagområder – se [bilag 2](#).

Alle FagMED-udvalg er organiseret direkte under HovedMED-udvalget.

Udvalgets størrelse er fastsat i forbindelse med godkendelse af lokalaftalen og fordeler sig således alt efter områdets størrelse og afspejler medarbejdersammensætningen:

- Max 3 ledelsesrepræsentanter, inkl. områdets arbejdsmiljøleder* (en ledelsesrepræsentant fra eventuelle selvejende institutioner skal have en plads i udvalget, enten som 1 af de 3 ledelsesrepræsentanter eller i form af en ekstra plads. Dette aftales ved konstitueringen)
- Max 8 medarbejderrepræsentanter
- 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant fra eventuelle selvejende institutioner

*) I FagMED-udvalg, som dækker flere afdelingscheferes ansvarsområder, kan antallet af ledelsesrepræsentanter udvides som beskrevet i [§ 4](#).

LokalMED-udvalg

LokalMED-udvalg omfatter en arbejdsplads, en institution eller en afdeling med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor lederen har personale-, budget- og opgaveansvar. Arbejdspladsen har mere end 20 ansatte.

Udvalgets størrelse er fastsat i forbindelse med godkendelse af lokalaftalen og fordeler sig således alt efter området størrelse og afspejler medarbejdersammensætningen:

- Max 2 ledelsesrepræsentanter*, inkl. områdets arbejdsmiljøleder
- Max 8 medarbejderrepræsentanter
- 1-3 arbejdsmiljørepræsentanter

I [bilag 2](#) fremgår det hvilke LokalMED-udvalg, der pt. er nedsat i Haderslev Kommune og i [bilag 6](#) fremgår det, hvilken størrelse MED-Udvalget har samt hvilken fordeling af medarbejderrepræsentanter på hovedorganisationerne, der er i hvert MED-Udvalg.

*) Ved områder, hvor særlige forhold gør sig gældende, kan HovedMED-udvalget give dispensation fra antallet af ledelsesrepræsentanter, jf. [§ 4](#).

Personalemøde med MED-status

For de medarbejdere som ikke direkte er omfattet af et MED-udvalg, skal medarbejderens medindflydelse, medbestemmelse og medansvar tilgodeses gennem Personalemøder med MED-status. Personalemøderne adskiller sig fra et MED-udvalg ved, at alle medarbejdere og ledere inden for området deltager.

Personalemøde med MED-status omfatter en arbejdsplads, en institution eller en afdeling med en selvstændig ledelsesfunktion, hvor lederen har personale-, budget- og opgaveansvar.

Et Personalemøde med MED-status er tillagt samme kompetencer og opgaver som et LokalMED-udvalg.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderne på institutionen eller i afdelingen. På arbejdspladser med tillidsrepræsentanter sker valget blandt disse. Næstformanden vælges for en funktionsperiode på 2 år startende med et lige år.

Formand og næstformand starter deres funktionsperiode med at udarbejde en forretningsorden, som tager udgangspunkt i den af HovedMED-udvalget udarbejdede forretningsorden.

Generelt for alle MED-udvalg

I forbindelse med opstarten af valgperioden drøftes og aftales tid til medarbejderrepræsentanternes arbejde i MED.

Kontaktudvalg

Medlemmerne i kontaktudvalgene er forpligtet til at orientere hinanden og de medarbejdere, de repræsenterer, samt at søge dialog.

Sammensætningen af kontaktudvalgene sker efter nedenstående fordelingsnøgle.

HovedMED-udvalgets Kontaktudvalg

HovedMED-udvalgets kontaktudvalg består som udgangspunkt af medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter fra HovedMED-udvalget samt repræsentanter fra de underliggende FagMED-udvalg.

Der kan deltage 4 repræsentanter fra hvert FagMED-udvalg efter følgende fordelingsnøgle:

- 1 medarbejderrepræsentant fra valggruppe A (AC)
- 1 medarbejderrepræsentant fra valggruppe B (LO)
- 1 medarbejderrepræsentant fra valggruppe C (FTF)
- 1 arbejdsmiljørepræsentant

Medarbejderrepræsentanterne i det enkelte FagMED-udvalg udpeger medlemmerne til HovedMED-udvalgets kontaktudvalg.

FagMED-udvalgenes Kontaktudvalg

FagMED-udvalgenes kontaktudvalg består som udgangspunkt af medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter fra FagMED-udvalget samt max. 2 repræsentanter fra de underliggende LokalMED-udvalg eller personale-møde med MED-status. Medarbejderrepræsentanterne i det enkelte LokalMED-udvalg udpeger arbejdsmiljørepræsentanten til FagMED-udvalgets kontaktudvalg.

Hvert FagMED-udvalg tilrettelægger kontaktudvalgets sammensætning og arbejdsform m.v. under hensyntagen til Rammeaftalens § 4 og § 7.

Bilag 7a: LokalMEDs obligatoriske opgaver jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale

LokalMED er forpligtet til at løse følgende opgaver jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale.

- MED-udvalget starter sin funktionsperiode med at udarbejde en forretningsorden, som tager udgangspunkt i den af HovedMED-udvalget udarbejdede forretningsorden (bilag 5) jf. den lokale MED-aftale §4 (side 9)
- Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse kan drøftes og evalueres i medindflydelses- og samarbejdssystem jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4 stk. 2
- Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg, og hvis et sådant ikke findes, for de ansatte på institutionen jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 6 stk. 1
- Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for fremlæggelsen samt opfølgning på sygefravær i institutionen jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 6 stk. 2
- Det lokale medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg eller samarbejdsudvalg aftaler retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Handlingsplaner drøftes i arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget Jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne §8
- Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen om integrations- og oplæringsstillinger, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse, jf. MED rammeaftalen bilag 3
- 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. Jf. rammeaftalen om social kapitel
- ifølge aftale om kompetenceudvikling, skal LokalMED drøfte følgende medmindre LokalMED eller HovedMED aftaler andet:
 - o Drøfte de overordnede mål for kompetence udviklingsindsatsen på arbejdspladsen.
 - o Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.
 - o Drøfte hvordan arbejdet med kompetence udvikling evalueres
- Der skal altid orienteres fra referater fra det overliggende MED-udvalg på førstkommande møde i MED-udvalget jf. den lokale MED-aftale §4 (side 9)

Bilag 7b: HovedMEDs obligatoriske opgaver jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale

Følgende tabeller viser, hvilke opgaver HovedMED er forpligtet til at løse jf. rammeaftalen og den lokale MED-aftale. Første kolonne beskriver forpligtelsen mens anden kolonne beskriver, hvordan HovedMED efterlever forpligtelsen i praksis.

Opgave i hft. Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse	Hvordan rammeaftalens krav efterleveres af HovedMED i Haderslev Kommune
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 (Rammeaftalen §8 stk. 3)	Ad 1: processen er beskrevet i MED årshjulet, hvor hele MED-systemet er involveret i budgetprocessen, og via HovedMED årshjul, som indeholde løbende drøftelser af budgettet samt drøftelser med Økonomiudvalget Ad 2: eksisterer som en HovedMED retningslinje Ad 3: HovedMEDs retningslinjer besluttet ved funktionsperiodens start, hvor der også udarbejdes en strategi for funktionsperioden
Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. A med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2)	Dette indgår i princippapiret for 3-i-1.
I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejds-mængde. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. B med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5)	Indgår i årshjulet under behandling af budget
Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler (Rammeaftalen bilag 2 pkt. C med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7 stk. 4)	HovedMEDs retningslinje for sygefravær
Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress (Rammeaftalen bilag 2 pkt. D med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9)	Stresscoachens årlige afrapportering indgår i retningslinjerne for arbejdsmiljø. Disse omfatter både arbejdsmiljøet i bred forstand samt specifikke retningslinjer for identifikation, håndtering og forebyggelse af stress.
Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget (Rammeaftalen bilag 2 pkt. E med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane)	HovedMEDs retningslinjerne for uacceptabel adfærd
Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. F)	MED årshjulet sikrer fast rul i hft. revision af retningslinjer – herunder retningslinjen for uacceptabel adfærd

Opgave i hht. Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse	Hvordan rammeaftalens krav efterleves af HovedMED i Haderslev Kommune
Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. G)	HovedMED drøfter årligt Det sociale kapitel. En HovedMED retningslinje for det rummelige arbejdsmarked er under udarbejdelse. Her vil det sociale kapitel indgå.
Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. I med hjemmel i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 4, stk. 1)	Rammeaftalen for medindflydelse og medbestemmelse giver mulighed for at fravige dette punkt, hvis der er enighed i HovedMED. HovedMED har valgt at fravige dette ved at der ikke udarbejdes en skriftlig retningslinje. Dette er for at imødekomme den lokale MED-aftale s. 15, hvor der står at "Haderslev Kommune er en værdibaseret organisation, og derfor forsøges omfanget af regler og retningslinjer begrænset mest muligt". Kravet fra rammeaftalen indarbejdes dog i den årlige af-rapportering fra Sundhedsordningen
øfte kommunens seniorpolitiske indsats mhp. at - bidrage til fokus på fastholdelse af seniorer og - sikre ejerskab og legitimitet ift. den seniorpolitiske praksis i kommunen, herunder bidrage til forankring i de underliggende MED-udvalg og dermed på de enkelte arbejdspladser (Rammeaftalen bilag 2 pkt. J)	Haderslev Kommune efterlever rammeaftalen om seniorpolitik. En HovedMED retningslinje for det rummelige arbejdsmarked er under udarbejdelse. Her forventes seniorpolitik at indgå
Anvendelse af de lokalt afsatte AKUTmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget. (Rammeaftalen bilag 2 pkt. K)	Indgår som en del af HovedMEDs årshjul

Opgave i hht. den Lokale MED-aftale	Hvordan den lokale MED-aftales krav efterleves af HovedMED
Arbejdsmiljøindsatsen i kommunen udøves med baggrund i en retningslinje for arbejdsmiljø, som udarbejdes på baggrund af HovedMEDs arbejdsmiljødrøftelse. Retningslinjen for arbejdsmiljø udtrykker de generelle holdninger til, samt visioner og målsætninger for arbejdsmiljøarbejdet på kommunens arbejdspladser i den pågældende valgperiode fr MED (§3, side 5)	HovedMED foretager arbejdsmiljødrøftelsen i februar lige år. Denne drøftelse fører til en opdatering af retningslinjen for arbejdsmiljø, så retningslinjen indeholder en plan for arbejdsmiljøområdet i den igangværende funktionsperiode for MED:
MED-udvalget starter sin funktionsperiode med at udarbejde en forretningsorden, som tager udgangspunkt i den af HovedMED-udvalget udarbejdede forretningsorden (bilag 5). (§4, side 9)	Temadrøftelse på februar-mødet ved funktionsperiodens start (lige år)
På første møde i HovedMED-udvalgets funktionsperiode fastlægges en strategi for funktionsperioden. I forbindelse med strategiarbejdet fastlægges endvidere, hvilke retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og teknologi-forhold, der skal udarbejdes i funktionsperioden. Vedrørende retningslinjer for arbejdsmiljøindsatsen henvises til § 3.	Temadrøftelse på februar-mødet ved funktionsperiodens start (lige år)

Opgave i hht. den Lokale MED-aftale	Hvordan den lokale MED-aftales krav efterleves af HovedMED
(§8 side 15)	
HovedMED-udvalget starter sin 2-årige funktionsperiode med at fastlægge en strategi for de 2 år samt godkende arbejdsformen for perioden. §9 s 16	Temadrøftelse på februar-mødet ved funktionsperiodens start (lige år)
HovedMED-udvalget skal som minimum årligt drøfte følgende personalepolitiske emner: - Det sociale kapitel - Kompetenceudvikling - Arbejdsmiljø - Stress - Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne §9 side 16	Pkt. 1: indgår i HovedMED årshjulet Pkt. 2: indgår i HovedMED årshjulet via Haderslev Kommunes kompetencepulje Pkt. 3: indgår i HovedMED årshjulet som fast punkt på hvert møde Pkt. 4: indgår i HovedMED årshjulet via afrapportering far sundhedsordningen og via det faste punkt om arbejdsmiljø Pkt. 5: Drøftes via punkterne beskrevet i ovenstående tabel
HovedMED-udvalget vurderer som minimum ved afslutningen af hver valgperiode, om lokal-aftalen skal evalueres, og en anbefaling herom gives til det tiltrædende HovedMED-udvalg. Evalueringen foretages i givet fald af HovedMED-udvalget og en justering kan indebære, at der skal nedsættes et nyt forhandlingsorgan, der skal forhandle en ny aftale. §10 side 17	November-mødet ulige år

Bilag 8: Kompensationsmodel for deltagelse i HovedMED-udvalget og FagMED-udvalg

Ud over den i Rammeaftalen § 14 nævnte model for tid til TR-arbejde, kan der være visse forudsigelige aktiviteter, som medfører et fravær fra arbejdspladsen. HovedMED-udvalget har opgjort disse til medlemskab af HovedMED-udvalget, deltagelse i budgetseminarer og medlemskab af et FagMED-udvalg, såfremt der på forhånd er fastlagt en møderække.

I et vist omfang kan medlemskab af arbejdsgrupper nedsat af enten HovedMED-udvalget eller et FagMED-udvalg også henføres til forudsigelige aktiviteter, såfremt der på forhånd er fastlagt en møderække.

- Antallet af timer, der medgår til at varetage medlemskabet af HovedMED-udvalget, opgøres til 55 timer.
- Antallet af timer, der medgår til deltagelse i budgetseminarer opgøres til 15 timer.
- Antallet af timer, der medgår til at varetage medlemskabet af et FagMED-udvalg, opgøres til 25 timer.
- Antallet af timer, der forventes at medgå til medlemskab af arbejdsgrupper nedsat af HovedMED-udvalget eller et FagMED-udvalg, opgøres til 25 timer.

I modsætning til modellen beskrevet i Rammeaftalen § 14, hvor tidsanvendelsen kan variere og den konkrete arbejdsplanlægning og arbejdstilrettelæggelse er forskellig fagområderne imellem, skal ovennævnte forudsigelige timer direkte indgå i den konkrete arbejdsplanlægning og arbejdstilrettelæggelse.

Også her er det gældende, at efter reglerne i den decentrale model indestår ledelsesniveauet i de enkelte fagområder for, at de nødvendige ressourcer er til stede.

Modellen for tid til deltagelse i HovedMED-udvalget og FagMED-udvalg drøftes og evalueres i HovedMED-udvalget ved udgangen af valgperioden. Eventuelle forslag til ændringer videregives til det nye HovedMED-udvalg, som kan vurdere, hvordan de vil behandle det afgående udvalgs anbefalinger. HovedMED-udvalget har kompetence til at tilrette modellen til aktuelle forhold.

Bilag 9: Eksempler på MED-relevante emner

Senest opdateret: 10.05.2023.

Jf. den lokale MED-aftale [§ 4](#) arbejder ethvert MED-udvalg inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og bidrager til at kvalificere ledelsens beslutningsgrundlag.

Som tommelfingerregel skal det drøftes i MED, når lederen skal træffe en beslutning, som vil indebære principielle ændringer, og sagen ligger inden for lederens beslutningskompetence.

Daglig ledelse, personsager, klagesager etc., det "fag-faglige" eller "partssamarbejdet" mellem leder og TR (overenskomster, lokalaftaler etc.) skal som tommelfingerregel ikke drøftes i MED.

Nedenstående kan give en idé om, hvilke emner der kan behandles i MED. Listen er ikke udtømmende.

Arbejdsforhold

- Arbejdstider – principper for planlægning og for flextid
- Åbningstider, telefontider
- Pauser
- Beklædning
- Kørsel / retningslinjer for kørsel i arbejdsmæssig sammenhæng
- Arbejdsmetoder
- Arbejdstilrettelæggelse, strukturering/organisering af opgaveløsningen, opgavebeskrivelser, rammer og mål
- Fysisk indretning og hensigtsmæssig udnyttelse af lokaler, anlæg, maskiner etc.
- Nye roller i forhold til kerneopgaven
- Effektivitet
- Kvalitet
- Vikardækning
- Delt tjeneste
- Kørelister
- Arbejdskultur
- Social kapital – de bløde værdier

Personaleforhold

- Kompetenceudvikling, intern uddannelse etc.
- MUS/TUS/GRUS/LUS
- Barsel
- Budget og økonomi, herunder nedskæringer
- Normeringer
- Hjælpemidler/materialer
- Velfærdsordning, sundhedsordning, træning
- Brugergrupper
- Retningslinjer ved ansættelse og afskedigelse
- Omplacering, omskoling og efteruddannelse
- Introduktion af nye medarbejdere
- Stillingsbeskrivelser og funktionsbeskrivelser
- Principper for forfremmelse
- Personalebedømmelse
- Ligestilling
- Organisationsændringer
- Udbud og udlicitering
- Kriterier for lønforhandling
- Personalegoder (kantine, kaffe, julegaver)

- Kørselstakst
- Principper for ferieplanlægning
- Personalepleje (sociale aktiviteter)
- Rygepolitik
- Samarbejde omkring personprofiler (fx DISC-profiler)
- Trygheden i at tale om det svære

Samarbejdsforhold

- Relationel og processuel koordinering, samarbejdskultur
- Det tværgående/tværfagligt samarbejde om kerneopgaven, fx hvordan skaber vi dynamik, synergi og stærke relationer på tværs
- Professionalisme
- Effektiv opgaveløsning
- Det gode samspil mellem faggrupperne
- Overlevering - videndeling
- Snitflader, arbejds gange, mødestruktur
- Den Samarbejdende Organisation, værdisæt
- Samarbejde LokalMED – FagMED – HovedMED
- Tilgængelighed
- Prioritering i forhold til kompetencer (opgavefordeling)
- Kommunikationsformer
- Planlægning
- Årshjul
- Mødestruktur, mødekultur

Arbejds miljøforhold

- Arbejds miljølovgivningen generelt - Sundt og sikkert arbejds miljø
- Sygefravær
- Psykisk arbejds miljø (fx arbejds pres, vold, trusler, krænkelse)
- APV/trivselsundersøgelser
- Stress
- Vold, mobning og chikane
- Fysisk arbejds miljø (fx indretning, luft, lys, temperatur, støj, storrums kontor)
- Sammenhæng mellem opgaver og ressourcer
- Ligestilling og diskriminering
- Omklædningsrum
- Lokalemangel
- Deltagelse i online-møder, når man har fri eller er syg (tilgængelighed)

Teknologi

- Tekniske hjælpemidler
- Nye programmer
- Ny IT-hardware, implementering i praksis
- Arbejds telefon
- iPad
- Hjemmearbejdsplads
- Personlig sikkerhed (GDPR)
- Bilen som arbejdsplads
- Onlinemøder (personalemøder, forældremøder m.v.): etik, mødekultur, kompetencer
- Kompetenceløft
- Automatisering (robot)



Haderslev Kommune
Christian X's Vej 39
6100 Haderslev

www.haderslev.dk