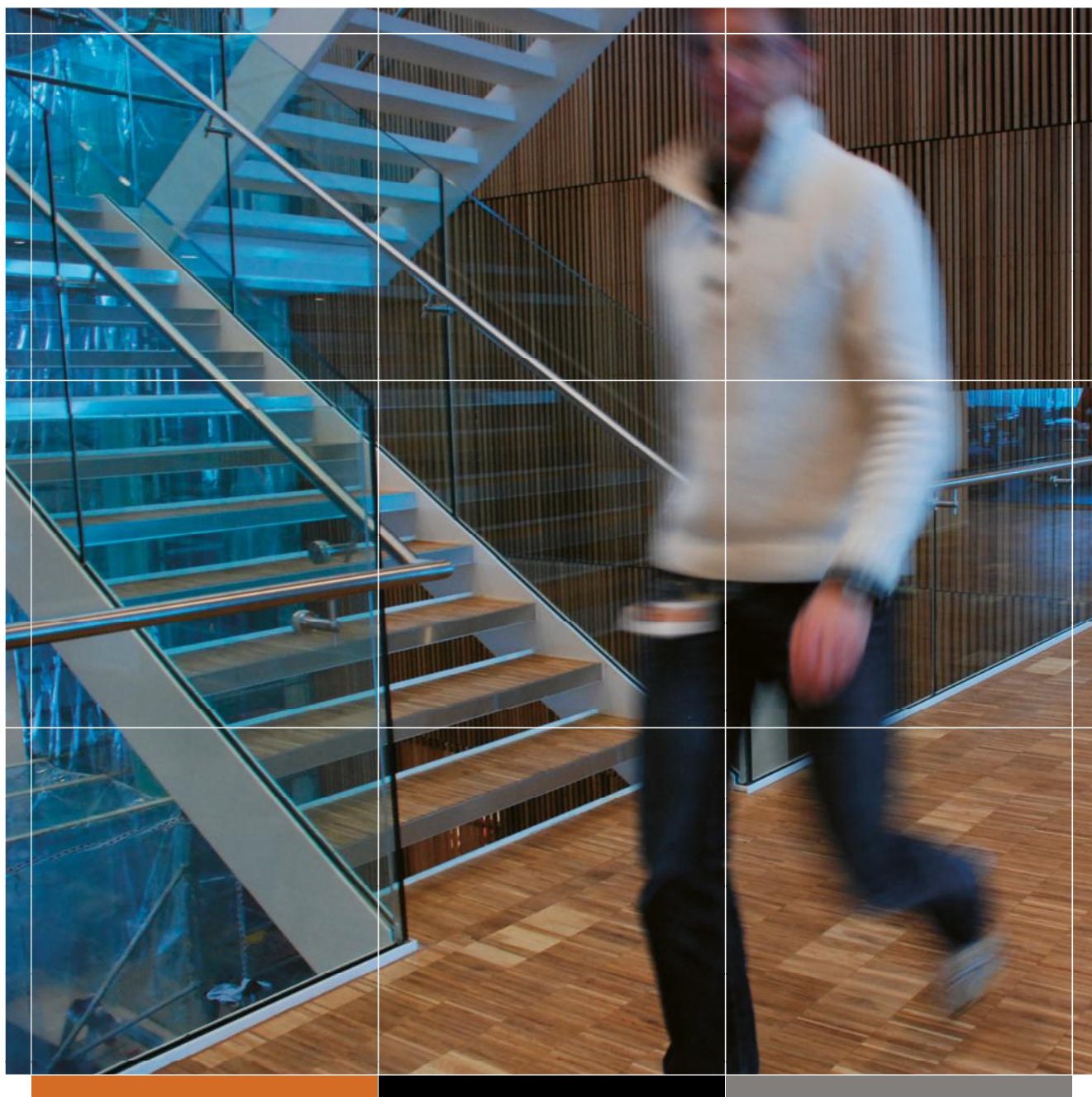




SKIVEKOMMUNE



MED-aftale

Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indhold

1. Baggrund	4
Rammeaftale og lokalaftale	5
Aftalens opbygning og indhold	5
Aftalens områder	5
Ikrafttræden	5
Evaluering	5
Opsigelse	5
Dokumentation og yderligere information	5
2. Formål og værdier	6
MED-organisationens formål	6
Information og drøftelse	6
Fastlæggelse af retningslinjer og politikker	6
Værdier for samarbejdet	6
Åbenhed og dialog	6
Engagement og ansvarlighed	6
Løsninger og resultater	6
3. MED-struktur	7
Tre niveauer	7
Enstrengt MED-struktur	7
MED-strukturens opgaver	7
Retningslinjer og lokal udmøntning	7
4. Arbejdsmiljø	8
Mål	8
Arbejdsmiljøpolitik	8
Organisering	8
Hovedarbejdsmiljøudvalg	9
Sammensætning	9
Afholdelse af møder	9
Fælles-MED	9
LOkal-MED	10
Arbejdsmiljøgrupper	10
Arbejdsmiljøuddannelse	11
Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	11
5. Lokal-MED	12
Lokal-MED på alle arbejdspladser	12
Mulighed for at sammenlægge et eller flere lokal-MED	12
Sammensætning	12
Personalemøde med MED-status	12
MED-udvalg	12
Opgaver	13
Møder og forretningsorden	13

6. Fælles-MED	14
Fælles-MED på områderne.....	14
Sammensætning	14
Opgaver.....	14
Møder og forretningsorden	14
7. Hoved-MED	15
Hoved-MED for hele kommunen	15
Sammensætning	15
Opgaver.....	15
Møder og forretningsorden	16
8. Vilkår, valg og uddannelse	17
Vilkår.....	17
Medarbejderrepræsentanternes vilkår	17
Valg	17
Tillidsrepræsentanter	17
Suppleant for tillidsrepræsentanter	17
MED-udvalgsmedlemmer	17
Arbejds miljørepræsentanter	17
Fællestillidsrepræsentanter	17
Uddannelse	17
MED-uddannelse.....	17
Arbejds miljøuddannelse.....	18

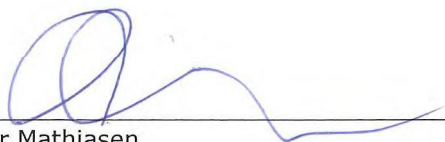
Forord

I Skive Kommune er det vores mål, at vi i et forpligtende fællesskab med borgere, virksomheder og øvrige samfundsaktører, udvikler rammen om et godt liv for den enkelte. Vi vil derfor være en kommune i vækst og udvikling baseret på aktive fællesskaber, helhedstænkning og samskabelse. Vi har valgt, at udvikling, trivsel og ordentlighed skal være de bærende værdier i det daglige arbejde for at nå vores mål.

At realisere kommunens mål kræver at vi bruger vores ressourcer optimalt. Den vigtigste ressource er kommunens medarbejdere og ledere. Vi lægger derfor i Skive Kommune stor vægt på at skabe gode og meningsfulde jobs, et godt arbejdsmiljø og gode arbejdsvilkår, samt trivsel og arbejdsglæde. Vi mener det er vejen til den motivation og det engagement blandt medarbejdere og ledere som er en nødvendighed for at vi kan nå vores mål.

Dette kræver et højt niveau af samarbejde og intern kommunikation mellem medarbejdere og ledere på alle niveauer. Denne lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal ses som et centralt element i en systematisk indsats for trivsel, attraktive arbejdspladser og en velfungerende kommunal organisation.

Forhandlingsudvalget:



Per Mathiasen
kommunaldirektør



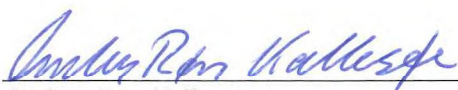
Christian Bertelsen
vicekommunaldirektør



Per Nors
direktør



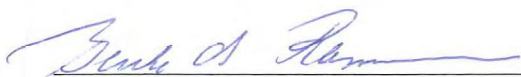
Lone Knudsen
sekretariatschef



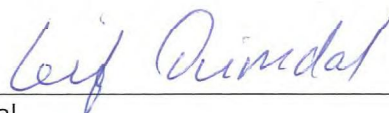
Anders Røn Kallesø
OAO



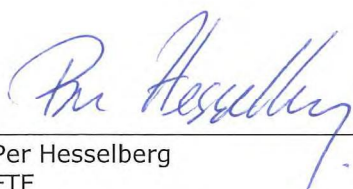
Gitte Hansen
OAO



Bente Alkærsig Rasmussen
FTF



Leif Primdal
FTF



Per Hesselberg
FTF



Merete Møller
AC

1. Baggrund

RAMMEAFTALE OG LOKALAFTALE

I november 1996 indgik Kommunernes Landsforening (KL) og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO) en rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. KL og KTO/SHK har med den indgåede rammeaftale, ønsket at skabe et grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem medarbejdere og ledere.

Denne lokalaftale er baseret på den til enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Rammeaftalen indeholder både bestemmelser som ikke kan fraviges og minimumsbestemmelser som evt. kan udbygges yderligere i lokalaftalen. Både rammeaftalen og lokalaftalen vil derfor skulle anvendes ved eventuelt opståede tvivlsspørgsmål i forbindelse med samarbejdet mellem medarbejdere og ledere i Skive Kommune.

AFTALENS OPBYGNING OG INDHOLD

Lokalaftalen indeholder først en beskrivelse af formålet med aftalen og med MED-organisationen og de værdier som skal være fremherskende i arbejdet for medindflydelse og medbestemmelse (kapitel 2). Dernæst er det beskrevet hvordan arbejdet er organiseret. MED-strukturen er beskrevet overordnet (kapitel 3) og mere detaljeret for hvert af de tre niveauer, med vægt på udvalgenes sammensætning, opgaver og arbejdsform (kapitel 5, 6 og 7). MED-organisationens indsats i forhold til arbejdsmiljøet er beskrevet i kapitel 4.

Afslutningsvis behandles øvrige forhold, herunder medarbejderrepræsentanternes vilkår, samt uddannelse (kapitel 8).

AFTALENS OMRÅDER

Aftalen gælder for alle ansatte ved Skive Kommune samt de selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Skive Kommune.

IKRAFTTRÆDEN

Aftalen trådte i kraft den 1. januar 2007. Aftalen er redigeret og genforhandlet i 2011 og 2017.

EVALUERING

Hoved-MED skal evaluere aftalen en gang om året og eventuelle ønsker om rettelser skal sendes til aftalparterne til forhandling.

OPSIGELSE

Aftalen kan opsiges af parterne efter rammeaftalens regler (§ 3 stk. 4).

Såfremt der ikke opnås enighed om en ny MED-aftale, ved udløbet af opsigelsesperioden, er parterne enig om, at den lokale MED-aftale er gældende indtil der opnås enighed om en ny.

DOKUMENTATION OG YDERLIGERE INFORMATION

Der er flere steder i MED-aftalen henvist til dokumentation og yderligere information på intranettet. Selve MED-aftalen findes også på intranettet. I den elektroniske udgave linkes direkte til de relevante informationer og dokumenter.

2. Formål og værdier

MED-ORGANISATIONENS FORMÅL

MED-organisationen skal arbejde for at fremme Skive Kommunes mission, vision og værdier samt kommunens personalepolitiske holdninger og målsætninger.

MED-organisationen skal bidrage til de overordnede mål og værdier ved

- At forbedre og udvikle samarbejdet, dialogen og tilliden mellem medarbejdere og ledere på den enkelte arbejdsplads og i Skive Kommune som helhed.
- At sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse i relation til personale- og samarbejdsforhold, arbejdspladsens drift, opgaveløsning og arbejdsmiljømæssige forhold.
- At arbejde for sundhed, trivsel og et godt arbejdsmiljø overalt i organisationen.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse består af elementer som information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer og politikker samt udmøntning af rammeaftaler.

Information og drøftelse

Information er et af nøgleordene i aftalen. Der er således pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for medarbejderne, arbejdspladsen og organisationen. Information skal gå begge veje mellem medarbejdere og ledere.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt og på en sådan måde, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes synspunkter og forslag indgår i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Ledelsen skal løbende informere medarbejderne om de beslutninger i kommunen, som er relevante for arbejdsforholdene og opgaveløsningen. Herved sikres medarbejderne medindflydelse.

Fastlæggelse af retningslinjer og politikker

Når medarbejder- eller ledersiden ønsker at få fastlagt retningslinjer eller politikker på et område, skal der snarest indledes drøftelser. Det kan foregå på alle niveauer i MED-strukturen. Retningslinjerne kan gælde for hele kommunen eller for den enkelte institution afhængig af, på hvilket niveau de er aftalt. Retningslinjerne skal dog aftales så decentralt som muligt, så de bliver vedkommende og brugbare på den enkelte arbejdsplads.

VÆRDIER FOR SAMARBEJDET

Værdierne for samarbejdet udspringer af Skive Kommunes fælles værdier om udvikling, trivsel og ordentlighed. Der er desuden formuleret disse særlige værdier for samarbejdet mellem medarbejdere og ledere i MED-organisationen:

Åbenhed og dialog

Der skal være en åben og aktiv dialog mellem medarbejdere og ledere. Vi deler relevant viden og information. Vi drøfter arbejdspladsens forhold og problemstillinger. Vi er åbne om vores synspunkter og lytter til andres.

Engagement og ansvarlighed

Der skal være en positiv og konstruktiv tilgang til samarbejdet. Vi viser ansvar for at sikre gode processer og drøftelser og vi bidrager aktivt med vores viden, idéer og synspunkter. Vi er loyale over for fælles beslutninger.

Løsninger og resultater

Vores samarbejde skal føre til gode og konkrete resultater. Vi samarbejder med det mål at finde fælles løsninger. Vi arbejder for at alle skal kende og forstå arbejdspladsens og kommunens mål og prioriteringer.

Værdiernes betydning i samarbejdet bør være til løbende drøftelse i MED-udvalgene med henblik på, at sikre en mere konkret og lokalt forankret forståelse for værdiernes indhold.

3. MED-struktur

TRE NIVEAUER

MED-strukturen består af:

- Et hoved-MED som dækker hele kommunen.
- Et antal fælles-MED som hver dækker et område af den kommunale organisation. Alle fælles-MED refererer til Hoved-MED.
- Et lokal-MED for hver arbejdsplads. Alle lokal-MED refererer til et fælles-MED. Lokal-MED kan have form af et lokalt MED-udvalg eller personalemøder med MED-status mindst fire gange årligt.

Desuden er der en arbejdsmiljøgruppe for hver arbejdsplads (se kapitel 4).

En opdateret oversigt over den aktuelle MED-struktur findes på intranettet.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves så decentralt som muligt. Det enkelte MED-udvalgs kompetenceområde svarer til det kompetenceområde som den pågældende ledelse har med hensyn til arbejdes-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor (jf. rammeaftalen § 5).

ENSTRENGET MED-STRUKTUR

MED-strukturen i Skive Kommune omfatter både forhold der vedrører samarbejdet og forhold der Vedrører arbejdsmiljøet. Det er således de samme MED-fora, der skal behandle forhold vedrørende samarbejdet og forhold vedrørende arbejdsmiljøet.

Formålet med den enstrengede struktur er at skabe større helhed og sammenhæng i samarbejdet og i drøftelserne af forholdene på den enkelte arbejdsplads.

Tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vælges særskilt. Hvor det er hensigtsmæssigt vælges arbejdsmiljørepræsentanten blandt tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen, med henblik på at sikre sammenhæng mellem arbejdsmiljø og arbejdes-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt. Overenskomstgrupper med ned til tre medarbejdere kan vælge en tillidsrepræsentant, hvis denne i forvejen er valgt som arbejdsmiljørepræsentant.

MED-STRUKTURENS OPGAVER

Det er MED-udvalgenes opgave gensidigt at informere om, drøfte og aftale retningslinjer for:

- Personalepolitik, herunder evaluering og formulering af personalepolitikker, udmøntning af centrale aftaler på det personalepolitiske område og opfølgning på implementering af personalepolitikker.
- Arbejdsmiljø, herunder psykisk arbejdsmiljø, sundheds- og trivselsindsats, trivselsundersøgelser, fysisk arbejdsmiljø, sikkerhed og APV
- Kompetenceudvikling, herunder retningslinjer for efter- og videreuddannelse og generel uddannelsesplanlægning.
- Økonomi, herunder budgettets og økonomiens konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.
- Forandringer, herunder større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

RETNINGSLINJER OG LOKAL UDMØNTNING

Hoved-MED kan udarbejde retningslinjer og politikker som gælder for hele kommunen. Det kan være ufravigelige retningslinjer som skal følges overalt i organisationen eller "rammeretningslinjer" som skal udmøntes decentralt. Hoved-MED bør regelmæssigt evaluere retningslinjerne for at sikre, at de fungerer efter hensigten og efterleves i hele organisationen.

I fælles-MED og lokal-MED skal der ske en udmøntning af de overordnede retningslinjer. Dvs. at retningslinjerne gives konkret indhold, tilpasset det enkelte område eller den enkelte arbejdsplads. Der kan også aftales lokale retningslinjer på områder, hvor der ikke er overordnede retningslinjer. Også lokalt bør retningslinjer og udmøntning evalueres regelmæssigt og der bør sikres relevant tilbagemelding til Hoved-MED om retningslinjernes hensigtsmæssighed.

4. Arbejds miljø

MÅL

Det er af vital betydning for Skive Kommune, at der er et godt arbejdsmiljø på kommunens arbejdspladser.

Målene med arbejdsmiljøindsatsen er,

- at skabe sunde og udviklende job,
- at reducere arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær,
- at fjerne risici, der kan føre til ulykker og nedslidning,
- at fastholde medarbejdere der har pådraget sig helbreds-skavanker,
- at arbejdsmiljøhensyn konsekvent inddrages ved nybyggeri, ombygning og renovering samt indkøb,
- at arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige arbejdsplanlægning og -tilrettelæggelse,
- at arbejdsmiljøhensyn inddrages ved udvikling og ændring i arbejdets organisering og
- at der sker en løbende evaluering af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen.

ARBEJDSMILJØPOLITIK

De overordnede mål og rammer for arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet i personalepolitikens afsnit 5.1 om fysisk og psykisk arbejdsmiljø, samt i arbejdsmiljølovgivningen.

For at styrke og effektivisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed vil Skive Kommune understøtte dette bl.a. gennem følgende initiativer:

- Overordnet arbejdsmiljøpolitik der grundlæggende anerkender og understøtter vigtigheden af en sundt og sikkert arbejdsmiljø ved at der strategisk og konkret er fokus på arbejdsmiljøet
- En strategi for sundhed og trivsel
- Årlige arbejdsmiljødrøftelser på alle niveauer der indarbejdes og sikres at alle arbejdspladser har den årlige arbejdsmiljødrøftelse, ved bl.a. at HMU udarbejder et årshjul for arbejdsmiljøarbejdet.
- Konkret indsats for sundhed og trivsel på arbejdspladsen
- Aktivt og målrettet arbejde med opfølgning og forebyggelse af sygefravær
- Gennemførelse af APV som et vigtigt grundlag i arbejdsmiljøindsatsen
- Systematisk arbejde med opfølgning og forebyggelse af arbejdsskader
- Årlig arbejdsmiljøhandleplan som grundlag for planlægning, gennemførelse, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet.

Arbejds miljøarbejdet skal være offensivt – og ikke blot hændelsesorienteret – så arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

HR og Byrådssekretariatet har til opgave at understøtte arbejdspladserne i dette arbejde.

Hoved-MED understøtter ovenstående ved at udarbejde et årshjul. Årshjulet illustrerer også de strategiske drøftelser, som udvalget har minimum hvert andet år. Hvert enkelt MED-udvalg i Skive Kommune skal drøfte og beslutte et årshjul, som bl.a. skal tage afsæt i organisationens opgaver (se bilag), samt danne grundlag for forberedelse til møderne og dagsorden for møderne. Årshjulet er ikke statisk. Derfor kan der til enhver tid opstå behov for at tilføje yderligere temaer til årshjulet.

ORGANISERING

I den enstrengede struktur (som beskrevet i kapitel 3) er arbejdsmiljøorganisationen sammenfaldende med MED-organisationen. Det er altså MED-udvalgene på alle niveauer som er forpligtede til at arbejde aktivt med arbejdsmiljøet. Ansvar og arbejdsmiljøopgaven er nærmere beskrevet for de tre niveauer i kapitel 5-7.

For hver arbejdsplads er der desuden en arbejdsmiljøgruppe, som varetager de konkrete daglige arbejdsmiljøopgaver. Arbejds miljøgruppen består af lederen og arbejdsmiljørepræsentanten.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet kan ændres med henblik på at kvalificere indsatsen på området yderligere. Hvis arbejdsmiljøarbejdet struktureres anderledes, f.eks. ved sammenlægning af flere arbejdsmiljøgrupper, skal der foreligge en beskrivelse, der tydeliggør hvordan opgaven organiseres. En omorganisering af arbejdsmiljøarbejdet forudsætter enighed i de relevante MED-udvalg og skal forelægges i det relevante fælles-MED inden godkendelse i Hoved-MED.

I henhold til ovenstående kan det f.eks. aftales, at flere arbejdspladser deler en arbejdsmiljørepræsentant. Der indgås i givet fald en aftale mellem arbejdspladserne om hvordan der eventuelt kan ske kompensation for de udgifter til timer, kurser mv. som påhviler den arbejdsplads som arbejdsmiljørepræsentanten er ansat på.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt alle medarbejdere på det område arbejdsmiljørepræsentanten dækker. Valg af arbejdsmiljørepræsentant foregår adskilt fra valg af tillidsrepræsentant. Da Skive Kommune har valgt at have en enstrengt struktur kan det være hensigtsmæssigt at arbejdsmiljørepræsentanten vælges blandt tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges for en periode på 2 år. Valg af arbejdsmiljørepræsentant meddeles HR.

HOVEDARBEJDSMILJØUDVALG

For at styrke arbejdsmiljøarbejdet har Hoved-Med nedsat et permanent Arbejdsmiljøudvalg. Udvalget kan nedsætte underudvalg efter behov.

Sammensætning

Udvalget består af 7 medlemmer, herunder den daglige arbejdsmiljøleder, to ledelsesrepræsentanter, samt fire medlemmer (heriblandt de 2 arbejdsmiljørepræsentanter) udpeget af medarbejdersiden i Hoved-MED.

Den daglige arbejdsmiljøleder er formand for udvalget.

Afholdelse af møder

Arbejdsmiljøudvalget afholder fire årlige møder. Der kan endvidere afholdes møde, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne anmoder herom og angiver de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Formanden for Arbejdsmiljøudvalget har ansvaret for, at der udarbejdes en mødeplan for møderne i udvalget.

Hovedarbejdsmiljøudvalget understøtter Hoved-MED i varetagelsen af Hoved-MED's arbejdsmiljøopgaver.

Hovedarbejdsmiljøudvalget sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet, jf. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Det er en forudsætning, at udvalget inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at udvalget får lejlighed til at udtale sig, før ledelsen træffer sin beslutning.

Hovedarbejdsmiljøudvalget skal gennem strategisk planlægning søge at sikre den enkelte ansatte ved arbejdet, dvs. at arbejdsprocesser, arbejdet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og at materialer tilpasses den enkelte ansatte.

Der må herunder tages særligt hensyn til eksempelvis unge, gravide, ældre og handicappede medarbejdere.

FÆLLES-MED

Fælles-MED-udvalgene varetager tilsvarende opgaver for det pågældende ledelsesområde samt rådgiver Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Fælles-MED udvalgene sikrer planlægning af arbejdsmiljøarbejdet for det enkelte ledelsesområde.

Der afholdes mindst fire møder årligt.

Fælles-MED-udvalgene skal deltage i den samlede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet for det pågældende ledelsesområde samt rådgive Hovedarbejdsmiljøudvalget i forhold til den samlede planlægning for kommunen.

Det er en forudsætning, at udvalget inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, og at udvalget får lejlighed til at udtale sig, før ledelsen træffer sin beslutning.

Fælles-MED-udvalgene skal i samarbejde med ledere og arbejdsmiljørepræsentanter inddrages ved planlægning af de samme forhold som Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Fælles-MED-udvalgene skal gennem planlægning søge at sikre den enkelte ansatte ved arbejdet, dvs. at arbejdsprocesser, arbejdet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer tilpasses den enkelte ansatte.

Der må herunder tages særligt hensyn til eksempelvis unge, gravide, ældre og handicappede medarbejdere.

LOKAL-MED

Lokal-MED udvalgene varetager det arbejdsmiljøarbejde, som et lokalt arbejdsmiljøudvalg efter loven varetager, jf. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed §§ 17-18. Se bilag

Hvis man ønsker at etablere en tostrengt struktur, kan Hoved-MED-udvalget efter indstilling fra Fælles-MED-udvalgene vedtage at imødekomme dette.

Lokal-MED-udvalgene skal inddrages i planlægning af de samme forhold som Hoved-arbejdsmiljø-udvalget og Fælles-Med-udvalgene, samt i behandling af tilsynsrapporter fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdspladsen.

ARBEJDSMILJØGRUPPER

Arbejdsmiljøorganiseringen i Skive Kommune fastlægges i overensstemmelse med bestemmelserne i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøorganiseringen følger som hovedregel ledelsesstrukturen og er grundlæggende baseret på nærhedsprincippet.

I den enstrengede struktur er arbejdsmiljøorganiseringen sammenfaldende med Skive Kommunes MED-organisation.

MED-udvalgene på alle niveauer er forpligtede til at arbejde aktivt med arbejdsmiljøet.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet kan ændres med henblik på at kvalificere indsatsen på området yderligere.

Hvis arbejdsmiljøarbejdet struktureres anderledes end det beskrevet f.eks. ved sammenlægning af flere arbejdsmiljøgrupper, skal der foreligge en beskrivelse, der tydeliggør hvorledes det er med til at kvalificere og forbedre arbejdsmiljøet.

Der aftales endvidere vilkår for den/de arbejdsmiljørepræsentanter der fragår, når der sker ændringer i organiseringen.

En omorganisering af arbejdsmiljøarbejdet forudsætter enighed i de relevante MED-udvalg og skal godkendes i Hoved-MED.

Ved uenighed om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, forelægges dette Hovedarbejdsmiljøudvalget.

Hvis der ikke kan opnås enighed, kan sagen forelægges for de centrale parter.

Der etableres en arbejdsmiljøgruppe på hver institution, samt en arbejdsmiljøgruppe, der dækker samtlige ansatte på rådhusene. Institution defineres som ansatte under en leder der har økonomisk og personalemæssig ansvar.

En arbejdsmiljøgruppe består af leder og arbejdsmiljørepræsentant. På større arbejdspladser, der f.eks. dækker flere afdelinger, kan der, efter aftale med Hoved-MED, vælges flere arbejdsmiljørepræsentanter. Disse vælges af alle arbejdspladsens medarbejdere (uden ledelsesansvar).

Arbejdsmiljørepræsentanter er valgbare efter samme principper som tillidsrepræsentanter. Er der flere arbejdsmiljørepræsentanter på en institution indgår de alle i institutionens arbejdsmiljøgruppe. Ledelsen fastsætter, i samarbejde med Lokal-MED og efter retningslinjer udstukket af Hoved-MED, antallet af arbejdsmiljørepræsentanter på den enkelte institution.

Antallet skal fastsættes under hensyntagen til antal medarbejdere på institutionen, geografisk spredning, arbejdets organisering og arbejdets karakter. Det skal desuden sikres, at alle ansatte har mulighed for at komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentant indenfor deres normale arbejdstid.

Alle arbejdspladser skal være dækket af en arbejdsmiljøgruppe.

En arbejdsmiljøgruppe består af en udpeget ledelsesrepræsentant (arbejdsmiljøleder) og mindst én valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Ledelsesrepræsentanten er lederen af området.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere uden ledelsesmæssige beføjelser på området i henhold til lovgivningens regler. Valgperioden er 2 år. Der vælges i ulige år i første kvartal.

Der skal mindst være lige så mange arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøorganisationen.

Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af en arbejdsmiljørepræsentant men af en medarbejderrepræsentant, der varetager såvel tillids- som arbejdsmiljøarbejdet, skal følgende betingelser være opfyldt:

Valgene skal foregå særskilt.

Hvis valgene afholdes på to særskilt adskilte møder, er kravet opfyldt. Møderne kan placeres i umiddelbar forlængelse af hinanden.

For selvejende institutioner, som Ski ve Kommune har indgået driftsoverenskomst med gælder, såfremt dette fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i Skive Kommune er gældende for pågældende selvejende institution. Endvidere er den lokale MED-aftale gældende såfremt dette på anden måde er aftalt eller indforstået mellem Skive Kommune og den selvejende institution eller det følger af praksis mellem Skive Kommune og den selvejende institution.

Er de selvejende institutioner omfattet af ovenstående er de på lige fod med de kommunalt ejede institutioner i Skive Kommunes MED- og arbejdsmiljøarbejde i henhold til Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om Samarbejde om sikkerhed og sundhed.

ARBEJDSMILJØUDDANNELSE

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere skal gennemgå den obligatoriske Arbejdsmiljøuddannelse.

Desuden skal i samarbejde med Hovedarbejdsmiljøudvalget tilbydes deltagelse i supplerende Arbejdsmiljøuddannelse.

VALG AF ARBEJDSMILJØREPRÆSENTANTER

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker efter reglerne i arbejdsmiljøloven. Valg afholdes i ulige år i første kvartal.

Det vil sige, at arbejdsmiljørepræsentanter vælges for 2 år ad gangen, og at valget finder sted i god tid inden, der er valg til MED-organisationen. Ophører en arbejdsmiljørepræsentant i hvervet undervejs i funktionsperioden, foretages der valg af ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende periode.

5. Lokal-MED

LOKAL-MED PÅ ALLE ARBEJDSPLADSER

Der skal etableres et Lokal-MED på hver arbejdsplads. Ved en arbejdsplads forstås en fysisk enhed med et antal medarbejdere og en leder, der har selvstændig ledelseskompetence (personale- og økonomiansvar).

Lokal-MED etableres som et af følgende fora:

- Personalemøde med MED-status.
- MED-udvalg.

Ved valg af forum skal der tages hensyn til, at

- det valgte forum er af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet kan fungere i praksis,
- deltagerne i det valgte forum kan komme til orde.
- lokal-MED skal sikre, at den enkelte medarbejder oplever medindflydelse og medbestemmelse på egen arbejdsituation.

Mindre arbejdspladser kan således med fordel vælge personalemødet som Lokal-MED, fordi dette forum giver samtlige medarbejdere direkte mulighed for medbestemmelse og medindflydelse. Derimod vil større arbejdspladser sandsynligvis finde det mere hensigtsmæssigt at etablere et MED-udvalg. Uanset hvilket MED-forum den enkelte arbejdsplads vælger, skal dette være synligt og kendt af alle medarbejdere og ledere med tilknytning til arbejdspladsen.

Mulighed for at sammenlægge et eller flere lokal-MED

Har en arbejdsplads et ønske om, at Lokal-MED på deres arbejdsplads sammenlægges med et eller flere andre Lokal-MED, aftales dette mellem de enkelte arbejdspladser. De berørte arbejdspladser skal begrunde ønsket og udarbejde forslag til sammensætning, beskrivelse af håndtering af kompetenceforhold i forhold til valg af formand ol., som forelægges Hoved-MED til endelig godkendelse. Ved en sammenlægning skal der udarbejdes en kvalificeret redegørelse for hvorledes arbejdsmiljøarbejdet ikke alene kan udføres men også styrkes i henhold til gældende love og bekendtgørelser. Redegørelsen fremsendes til Hoved-MED til godkendelse.

SAMMENSÆTNING

Personalemøde med MED-status

Hvis der som forum til et lokal-MED er valgt personalemøde med MED-status vælger medarbejderne en næstformand.

Valg af næstformand sker som udgangspunkt blandt tillidsrepræsentanter ansat på den pågældende arbejdsplads. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, vælges blandt arbejdspladsens øvrige medarbejdere, som herved får beskyttelse i henhold til MED rammeaftalen.

Valget gælder for to år. Lederen for den arbejdsplads, som personalemødet dækker, er automatisk formand.

MED-udvalg

Hvis der som forum er valgt MED-udvalg, sammensættes dette således, at der i udvalget som udgangspunkt er ligevægt mellem medarbejderrepræsentanter og ledelsesrepræsentanter. Antallet af medlemmer i et MED-udvalg aftales lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Hvis det skønnes, at antallet af medarbejderrepræsentanter bør udvides af hensyn til bedst mulig repræsentation af medarbejderne, aftales dette lokalt på den enkelte arbejdsplads.

Lederen for den arbejdsplads, som MED-udvalget dækker, er automatisk formand og udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter til udvalget. Lederen af miljøarbejdet (som regel lederen selv) er medlem af udvalget.

Valg af medarbejderrepræsentanter til MED-udvalget sker som udgangspunkt blandt tillidsrepræsentanter ansat på den pågældende arbejdsplads. Er der ikke valgt en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, vælges blandt arbejdspladsens øvrige medarbejdere, som herved får beskyttelse i henhold til MED rammeaftalen. Desuden er arbejdsmiljørepræsentanten sikret repræsentation i lokal-MED. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten allerede er valgt ind i lokal-MED som medarbejderrepræsentant, er betingelsen om repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanten opfyldt. Medarbejdersiden i udvalget udpeger en næstformand iblandt sig.

Kan parterne på den enkelte arbejdsplads ikke opnå enighed om sammensætningen af et lokal-MED eller valg af MED-struktur, skal dette forelægges Hoved-MED. Ligeledes skal forandringer af MED-struktur forelægges Hoved-MED.

Valg af medarbejderrepræsentanter til lokal-MED gælder for to år. Genvalg kan finde sted. Såfremt en medarbejderrepræsentant fratræder, foretages der nyvalg i henhold til de gældende regler. Valg af medarbejderrepræsentanter meddeles HR.

OPGAVER

Lokal-MED har medindflydelse og medinddragelse indenfor lokale opgaveløsninger, arbejdsmiljø, lokal samarbejdsstrategi, trivsel, drift, kompetenceudvikling, lokal lønpolitik, lokale budgetter og ansættelsesprocedurer.

Lokal-MED er et forum til bl.a. videreformidling af drøftelser og beslutninger taget på fælles- og Hoved-MED.

Lokal-MED skal forestå udmøntning af overordnede politikker og retningslinjer samt aftale lokale retningslinjer.

Lokal-MED kan nedsætte arbejdsgrupper til varetagelse af opgaverne herunder f.eks. udmøntning af politikker og udarbejdelse af lokale retningslinjer, samt iværksættelse af undersøgelser mv.

Lokal-MED har, sammen med arbejdsmiljøgruppen, ansvaret for arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads, dvs. for planlægning og gennemførelse af arbejdspladsens arbejdsmiljøarbejde og for at alle medarbejdere informeres og inddrages. Lokal-MED sikrer, sammen med arbejdsmiljøgruppen, gennemførelse af APV, analyse og opfølgning på arbejdsulykker, kontrollerer at arbejdet udføres arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssigt forsvarligt og kommunikerer med medarbejderne om arbejdsmiljøforhold.

Ved manglende opfyldelse af de fastsatte opgaver og efterlevelse af værdier for samarbejdet, kan parterne i lokal-MED forelægge dette for det relevante fælles-MED.

Se i øvrigt vejledende oversigt over lokal-MED's opgaver på intranettet.

MØDER OG FORRETNINGSORDEN

Lokal-MED holder møde efter behov, dog mindst fire gange om året. Møder afholdes fortrinsvis i normal arbejdstid.

Lokal-MED udarbejder egen forretningsorden (minimumsbestemmelser findes på intranettet).

Møder i lokal-MED kan evt. planlægges med udgangspunkt i Hoved-MED's årshjul som sikrer drøftelse af MED-arbejdets generelle temaer.

6. Fælles-MED

FÆLLES-MED PÅ OMRÅDERNE

For områder af den kommunale organisation etableres fælles-MED. Fælles-MED drøfter alle forhold af betydning for samarbejdet og forhold vedrørende arbejdsmiljø inden for det område, som fælles-MED dækker.

Fælles-MED skal være synligt og kendt af alle medarbejdere og ledere indenfor området.

SAMMENSÆTNING

Udvalget sammensættes således, at der er ligevægt mellem medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter. Antallet af medlemmer og sammensætningen i et fælles-MED aftales inden for det enkelte område. Antallet af medarbejderrepræsentanter kan, hvis leder- og medarbejderside er enige om det, øges for at sikre en bred medarbejderrepræsentation eller særskilt arbejdsmiljørepræsentation. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentationen i et fælles-MED skal tage udgangspunkt i hovedorganisationerne og de valgte tillidsrepræsentanter samt afspejle personalesammensætningen på det område fælles-MED dækker.

Der bør desuden sikres en bred repræsentation af de lokal-MED som refererer til det pågældende fælles-MED.

Ledere af arbejdsmiljøarbejdet samt minimum en arbejdsmiljørepræsentant skal være medlem.

Selvejende institutioner tilknyttet det Fælles-MED's område de tilhører og sikres plads til en leder af arbejdsmiljøarbejdet samt en arbejdsmiljørepræsentant. Selvejende institutioner vælger i fællesskab medarbejderrepræsentanten blandt deres arbejdsmiljørepræsentanter.

OPGAVER

Fælles-MED skal varetage de overordnede medindflydelses- og medbestemmelsesopgaver på området og være et koordinerende forum i forhold til de enkelte lokal-MED inden for området. Fælles-MED skal fremme og styrke kommunikation og videreformidling mellem lokal-MED og Hoved-MED og følge op på arbejdet i lokal-MED.

Fælles-MED kan nedsætte arbejdsgrupper til varetagelse af særlige opgaver herunder f.eks. udmøntning af politikker, udarbejdelse af lokale retningslinjer, iværksættelse af undersøgelser mv.

Fælles-MED planlægger og koordinerer arbejdsmiljøarbejdet på udvalgets område. Fælles-MED er kontaktpunkt mellem Hoved-MED og lokal-MED og skal sikre, at der er fokus på arbejdsmiljøproblemer som er særlige for området.

Ved manglende opfyldelse af de fastsatte opgaver og efterlevelse af værdier for samarbejdet, kan parterne i fælles-MED forelægge dette for Hoved-MED.

MØDER OG FORRETNINGSORDEN

Fælles-MED holder møde efter behov, dog mindst fire gange om året. Møder afholdes fortrinsvis i normal arbejdstid.

Fælles-MED udarbejder egen forretningsorden (minimumsbestemmelser findes på intranettet).

Møder i fælles-MED kan med fordel planlægges med udgangspunkt i Hoved-MED's årshjul som sikrer drøftelse af MED-arbejdets generelle temaer.

7. Hoved-MED

HOVED-MED FOR HELE KOMMUNEN

For kommunen som helhed dannes et Hoved-MED som udgør det øverste organ for medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hoved-MED drøfter spørgsmål vedr. samarbejde og arbejdsmiljø med betydning for hele kommunen, fastlægger de overordnede politikker og retningslinjer og koordinerer arbejdet i den samlede MED-organisation.

SAMMENSÆTNING

Hoved-MED består af direktionen (6 medlemmer), den daglige leder af sikkerhedsarbejdet, samt 14 medarbejderrepræsentanter. Kommunaldirektøren er formand. Medarbejderrepræsentanterne udpeger en næstformand.

Medarbejderrepræsentationen i Hoved-MED tager udgangspunkt i hovedorganisationerne LO, FTF og AC og skal afspejle personalesammensætningen. Udpegningen sker gennem LO, FTF og AC med følgende fordeling: LO 7, FTF 5 og AC 2. Det er hensigten, at skabe en sammenhæng mellem repræsentationen i fælles-MED og Hoved-MED, således at alle fælles-MED er direkte repræsenteret i Hoved-MED. Der skal desuden, ved sammensætning af medarbejderrepræsentanterne, tilstræbes en bred dækning af kommunens fagområder og serviceområder. I den valgte sammensætning af Hoved-MED forudsættes det, at der sikres en repræsentation af arbejdsmiljørepræsentanter.

OPGAVER

Hoved-MED varetager de overordnede medindflydelses- og medbestemmelsesmæssige opgaver og har en koordinerende rolle i forhold til fælles-MED og lokal-MED. Udvalget skal således bl.a. udarbejde overordnede politikker vedrørende personaleforhold, samarbejde og arbejdsmiljø.

Hoved-MED er forum for MED-organisationens samarbejde med det politiske niveau. Hoved-MED mødes som udgangspunkt en gang om året med kommunens politiske ledelse med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Hoved-MED har herudover mulighed for at aftale yderligere møder med den politiske ledelse for at drøfte kommunens økonomi og andre forhold af betydning for samarbejdet og sundheds- og sikkerhedsarbejdet.

Hoved-MED kan nedsætte arbejdsgrupper til forberedelse af udvalgets opgaver herunder f.eks. udarbejdelse af politikker og retningslinjer, iværksættelse af undersøgelser mv.

Hoved-MED sikrer den overordnede planlægning af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljøarbejdet koordineres af den daglige sikkerhedsleder.

Hoved-MED formulerer kommunens overordnede arbejdsmiljøpolitik som udgøres af personalepolitikens afsnit 5.1 om fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Hoved-MED medvirker ved formulering af aktuelle indsatsområder i kommunens virksomhedsstrategi og sikrer i den forbindelse at relevante aktuelle arbejdsmiljøtemaer tages op.

Hoved-MED behandler iflg. sit årshjul arbejdsmiljø som tema en gang om året og følger dermed årligt op på bl.a. den overordnede situation vedr. APV, sygefravær og arbejdsskader.

Hoved-MED sikrer uddannelse, efteruddannelse og netværk for alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter efter arbejdsmiljølovens bestemmelser, samt efter behov.

Hoved-MED rådgiver arbejdsmiljøorganisationen om løsning af arbejdsmiljømæssige opgaver.

Hoved-MED har nedsat en hovedarbejdsmiljøgruppe som skal have særligt fokus på arbejdsmiljøet i Skive Kommune og gennem udarbejdelse af oplæg til Hoved-MED understøtte Hoved-MED's opgaver på arbejdsmiljøområdet. Hovedarbejdsmiljøudvalget foretager kontinuerlige evalueringer af arbejdsmiljø arbejdet samt sikrer at de lovpligtige uddannelser afholdes.

Hoved-MED skal følge, sikre og evaluere arbejdet i MED-organisationen, under rammeaftalen og lokalaftalen, arbejdsmiljøindsatsen samt hovedarbejdsmiljøudvalgets arbejde.

MØDER OG FORRETNINGSORDEN

Hoved-MED holder møde efter behov, dog mindst fire gange om året. Møder afholdes fortrinsvis i normal arbejdstid.

Hoved-MED udarbejder egen forretningsorden.

Hoved-MED's møder og aktiviteter følger et årshjul som bl.a. skal sikre en effektiv håndhævelse af forpligtelserne i MED-aftalen og i arbejdsmiljølovgivningen.

8. Vilkår, valg og uddannelse

VILKÅR

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Funktionerne som medarbejderrepræsentant, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant er af stor betydning for et velfungerende samarbejde mellem medarbejdere og ledelse i kommunen. Det er derfor i Skive Kommunes interesse at medarbejderrepræsentantens funktioner varetages tilfredsstillende, da det har betydning for Skive Kommune som en velfungerende og moderne organisation.

Der skal på den enkelte arbejdsplads aftales vilkårene for medarbejderrepræsentantens arbejde. Det sker med udgangspunkt i Hoved-MED's aftale om tillidsrepræsentanternes generelle vilkår, samt MED-rammeaftalens kapitel 3. Aftalen tages op til fornyet vurdering, hvis der sker ændringer i omfanget af MED-arbejdet, eller hvis en af parterne ønsker dette.

Hvis en medarbejderrepræsentant dækker flere arbejdspladser og f.eks. repræsenterer medarbejdere fra flere arbejdspladser i et fælles-MED og/eller i Hoved-MED, skal det aftales mellem arbejdspladserne om der eventuelt kan ske kompensation for de udgifter til timer, kurser mv. som påhviler den arbejdsplads som medarbejderrepræsentanten er ansat på.

VALG

Tillidsrepræsentanter

Valg af tillidsrepræsentanter følger reglerne for tillidsrepræsentanter § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Det henstilles at valgperioden er 2 år.

Suppleant for tillidsrepræsentanter

Valg af suppleanter for tillidsrepræsentanter følger reglerne for tillidsrepræsentanter § 13 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Det henstilles at valgperioden er 2 år.

Bestemmelserne i ovennævnte, angående suppleanter, kan fraviges efter særskilt indgået lokal TR-aftale med den enkelte organisation som beskrevet i stk. 3, jf. § 17 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

MED-udvalgsmedlemmer

I det lokale MED-udvalg vælges medarbejdersidens repræsentanter af og blandt medarbejderne i de respektive personalegrupper. Hvis en personalegruppe har en eller flere valgte tillidsrepræsentanter, indtræder disse forud for andre medarbejderrepræsentanter. Valgperioden er 2 år.

Organisationerne indsender, ud over de valgte ved valgbehandlinger, navnene på valgte tillidsrepræsentanter hvert første kvartal i lige år.

Arbejdsmiljørepræsentanter

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter følger reglerne for tillidsrepræsentanter § 10 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Valget er gældende for 2 år (se afsnit 4).

Fællestillidsrepræsentanter

Overenskomstgrupper der har flere tillidsrepræsentanter har mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant jf. MED-rammeaftalen § 12. Fællestillidsrepræsentanten skal være ansat ved Skive Kommune, men behøver ikke være tillidsrepræsentant i forvejen.

UDDANNELSE

MED-uddannelse

En forudsætning for at MED-aftalen virker efter formålet er, at ledere og medarbejdere i MED-organerne har de nødvendige redskaber til at varetage opgaverne i MED og en forståelse af de værdier der ligger til grund for MED-aftalen. Derfor vil vi understøtte og forankre MED-aftalen ved at lave en MED-uddannelse tilpasset Skive Kommunes MED-aftale. MED-uddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af MED-organisationen.

Den nærmere tilrettelæggelse af MED-uddannelsen sker i Hoved-MED. Yderligere information om det aktuelle uddannelsesstilbud findes på intranettet.

Arbejds miljøuddannelse

Alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere skal gennemføre Arbejds miljøuddannelsen. Uddannelsen skal til enhver tid leve op til arbejdsmiljølovens krav. (Se afsnit 4).

BILAG: OPGAVEFORDELING VEDRØRENDE ARBEJDSMILJØARBEJDET

Opgavefordelingen vedrørende de i 'Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed' nævnte arbejdsmiljøopgaver fremgår af nedestående tabel. Arbejdsmiljøorganisationen varetager også andre opgaver, f.eks. i henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne'.

Opgave	Hoved-MED	Hoved-arbejds-miljø-udvalg	Fælles-MED	Lokal- MED og arbejds-miljøgrup- pe
Strategiske opgaver				
Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed	Overordnet for hele kommunen		Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Gennemføre årlig arbejdsmiljødrøftelse	Overordnet for hele kommunen		Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom	Overordnet for hele kommunen	Overordnet for hele kommunen	Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens APV, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper				X
Opstille overordnede rammer for APV		X		
Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse	X			
Rådgive om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift		Overordnet for hele kommunen	Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Årlig udarbejdelse af en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.			Indenfor udvalgets område	Indenfor Udvalgets område
Tilsyn med, at årsagerne til arbejdsulykker undersøges, og gentagelse forebygges. Kvartalsvis udarbejdelse af oversigt over alle ulykker i kommunen.		X		
Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.		Lovgivning overordnet for hele kommunen	Lovgivning indenfor udvalgets område	Lovgivning indenfor Udvalgets område
Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på arbejdspladsen og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.			Indenfor udvalgets område	Indenfor Udvalgets område

Rådgive om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.		Overordnet for hele kommunen	Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.	X			
Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.			Indenfor udvalgets område	Indenfor udvalgets område
Operationelle opgaver				
Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.				X
Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af APV'en, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.				X
Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.				X
Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.				X
Deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem.				X
Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.				X
Virke som kontakttled mellem de ansatte og (den øvrige) MED-organisation.				X
Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for arbejdspladsen, for (den øvrige) MED-organisation.				x

Hoved - MED


Hovedarbejdsmiljøgruppen

Skole	Dagtilbud	Arbejdsmarked	Ældre	Social	Sundhed	Rådhus	Hoved-MED*
Breum skole	Oddense skole	Borgerservice og vdelse		Autismecenter Skive	Tandplejen	Stabene	Park og Vej
Brårup skole	Dagplejen	BOMI		Handicap 1	Psykisatri og sundhed, Huset og Rusmiddel	Teknisk Forvaltning	Musikskolen
Durup skole	Hedemarken	Jobstart		Handicap 2		Byrådssekretariatet	Museerne
Fursund skole/USFO	Oddense Børneunivers	Job og Kompetence		Uddannelses center		SAS - sekretariatet	Biblioteket
Glyngøre skole	Trolldhusene	Sprogcenter Skive		Specialrådgivningen			Fam.center Sabroegaarden
Hem skole	Paletten /Valhalla	Sygedagpenge					Fur Havn
Højslev skole	Apoteker Norgaards børnehave	Sekretariatet					Fursund Færgeri
Jebjerg skole/USFO	Børnegården Durup	UU					
Krabbeshus Skole	Børnehaven Roslev						
Nr. Søby skole	Lærkereden						
	Breum Børnehave						

* Hoved-MED har undtagelsesvis fælles-MED-funktion for en række lokal-MED som ikke naturligt hører under de øvrige fælles-MED.



*For hvert lokal-MED er der en eller flere arbejdsmiljøgrupper



Skive Kommune

Torvegade 2
7800 Skive

Tlf.: 9915 5500

Mail: sk@skivekommune.dk