



MED-aftale - Gribskov Kommune

Indholdsfortegnelse

Forord	3
Kapitel 1	4
§ 1. Område	4
§ 2. Formål	4
§ 3. Arbejds miljø	5
§ 4. Form og struktur	12
§ 5. Kompetence	16
Kapitel 2	17
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	17
§ 7. Information og drøftelse	17
§ 8. Retningslinjer	18
§ 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalg, CenterMED, Lokaludvalg)	19
Kapitel 3	21
§ 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13)	21
§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed	21
§ 14. Tillids-, arbejds miljø- og medarbejderrepræsentanters vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21)	21
Kapitel 4	23
§ 22. De centrale parters opgaver og kompetencer	23
§ 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2	23
§ 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer	23
Kapitel 5	25
§ 25. Ikrafttræden	25
Underskriftsblad	26

Bilag

- Bilag 1: Organisationsdiagram over MED-organisationen
- Bilag 2: Fordelingsnøgle
- Bilag 3: Organisationsdiagram over AMR-organisationen
- Bilag 4: Forretningsorden for MED-udvalg
- Bilag 5: Oversigt over MED-udvalgenes opgaver og årshjul
- Bilag 6: Oversigt over hovedorganisationer og forbund

Tekst i grå er fra KL og KTO's rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Forord

Omfang

Denne aftale omfatter ansatte på LO-, AC- og FTF-områderne, og herunder ansatte på Sundhedskartellets område, som en del af FTF.

De aftaler der er indgået vedr. medindflydelse og medbestemmelse mellem hhv. KL og Sundhedskartellet og KL og KTO er indholdsmæssigt identiske, hvorfor reglerne og dermed denne aftale omfatter alle ansatte.

Ledelse

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal dermed finde sted på det ledelsesniveau, hvor ledelsen har kompetencen, herunder også på arbejdsmiljøområdet - såvel opad som nedad. De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:

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

Når der i denne aftale anføres leder(e), menes der leder(e) med ovenstående formelle kompetence- og ansvarsområder - hverken højere eller lavere.

Kapitel 1

§ 1. Område

- Stk. 1: Denne aftale gælder for alle ansatte i Gribskov Kommune.
- Stk. 2: Aftalen gælder endvidere for alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som Gribskov Kommune har indgået driftsoverenskomst med.
- Stk. 3: Organisationer m.fl. som har tilknytning til Gribskov Kommune kan efter aftale med Gribskov Kommune tilslutte sig MED-aftalen.

§ 2. Formål

- Stk. 1: MED-aftalen udgør den aftalemæssige ramme for samarbejdet mellem ledelse og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter i Gribskov Kommune, med henblik på at sikre de ansattes medinddragelse i og medindflydelse på de samarbejds-mæssige områder, der er reguleret af denne aftale, og som har betydning for de ansattes vilkår og forhold.
- Stk. 2: Aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Gribskov Kommune, ved at understøtte de vilkår, rammer og muligheder der er for at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter kan udøve deres funktion i et dialog- og forhandlingssamarbejde med ledelsen i Gribskov Kommune.
- Stk. 3: Grundlaget for samarbejdet er Gribskov Kommunes værdier:
- Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Flexibilitet
 - Mod

Inddragelse af medarbejdere, interessenter, borgere/brugere og politikere i den løbende opgaveløsning er en kompleks og udfordrende opgave for alle parter. Det kan kun finde sted under *åbenhed* om målene, med *respekt* for forskellighederne i rolle og funktion og i *tillid* til, at alle gør deres bedste. Det stiller alle i Gribskov Kommune overfor den udfordring at tænke på og forholde sig til hinanden som indbyrdes afhængige. Alle er en del af et *omfattende* sæt af arbejdsmæssige relationer, et netværk som ledere, medarbejdere og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter løbende må vedligeholde og udvikle, så vi i fællesskab rustes bedst muligt til sammen at kunne handle. Skal det lykkes, er det en forudsætning, at der er *åbenhed* i dialogen og i samarbejdet. Uden *åbenhed* ingen reel *deltagelse*.

De 6 værdier konkretiseret i forhold til samarbejdet betyder at:

- Udfordringen for enhver forhandling ikke er at "vinde" på bekostning af den anden part, men sammen at blive enige om et fælles resultat, der sikrer opgaveløsningen bedst muligt under de givne vilkår.
- Forhandlingsparterne har et fælles ansvar for at etablere et solidt vidensgrundlag for forhandlingen.
- Forhandlingsparterne viser hinanden tillid undervejs, f.eks. ved at bistå hinanden med nødvendige informationer m.v. for forhandlingen.
- Forhandlingsparterne har *modet* og viljen til *både* at bevæge sig sammen mod en fælles løsning *og* holde fast, hvor det kræves.
- Forhandlingsparterne respekterer modpartens synsvinkel og anerkender legitimiteten i den repræsentation forhandlingsparten udøver.
- Forhandlingsparterne anerkender at begge parter skal kunne vende tilbage til deres baglande og præsentere forhandlingsresultatet.
- Relationen mellem leder og tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant også eksisterer i morgen, at forhandlingsprocessen fortsætter og at der altid er gensidighed i både forventninger og konkret samspil.

§ 3. Arbejdsmiljø

Stk. 1: I Gribskov Kommune er arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed forankret i et enstrengt system. Det betyder, at medindflydelses- og arbejdsmiljøorganisationen er integreret og at spørgsmål vedrørende arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, behandles i MED-strukturen.

Stk. 2: Med denne aftale er de selvejende institutioner ikke fritaget for deres selvstændige arbejdsgiveransvar i henhold til arbejdsmiljøloven.

Stk. 3: Beslutninger om og aktiviteter ift. sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø dokumenteres løbende på kommunens intranet. Alle MED-udvalgsmedlemmer har særligt ansvar for at understøtte og udleve de beslutninger der træffes i MED-udvalget, og for at formidle og informere om disse når det efterspørges i MED-organisationen eller på anden måde er relevant for at understøtte implementeringen af beslutningerne.

Nedenstående opgaver varetages i henhold til den beslutningskompetence de enkelte MED-udvalg har i forhold til niveau i MED-organisationen. Der henvises i øvrigt til bilag 5 for en uddybning af opgaver og varetagelse:

Stk. 4: Hovedudvalget og MED-udvalgene varetager følgende overordnede og strategiske opgaver på arbejdsmiljøområdet:

- Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget* (heri MED-udvalget) skal forstå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne* orienteres og vejledes herom.
- Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.
- Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. MED-udvalget* skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
- Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.
- Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens* opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen. Denne opgave ligger i Hovedudvalget.
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.
- Når MED-udvalget* rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har MED-udvalget* ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

*Der henvises til §3, stk. 1.

De operationelle opgaver relateret til ovenstående udføres af de enkelte arbejdssteders arbejdsmiljøgrupper. Der henvises til §3, stk. 16 og bilag 5 for en oversigt over, hvem der varetager hvilke opgaver.

- Stk. 5: Hovedudvalget udgør det centrale og øverste udvalg i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed for hele Gribskov Kommune, og varetager dermed de overordnede og principielle spørgsmål på arbejdsmiljøområdet. Evt. sektorrettede spørgsmål varetages på CenterMED-niveau og lokale spørgsmål på LU-niveau. Se bilag 5 for en detaljeret oversigt.
- Stk. 6: I Hovedudvalget er den kommunale arbejdsmiljøleder født repræsentant.
- Stk. 7: 2 arbejdsmiljørepræsentanter vælges til Hovedudvalget af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i CenterMED. Der henvises i øvrigt til bilag 2.
- Stk. 8: Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og 1 arbejdsmiljøleder fra de selvejende institutioner er sikret repræsentation i relevant CenterMED.
- Stk. 9: Den daglige arbejdsmiljøleder er født medlem af det MED-udvalg, som repræsenterer det område, som arbejdsmiljølederen varetager arbejdsmiljøarbejdet på. Dette gælder på alle niveauer. Hvis den stedlige leder ikke selv varetager arbejdsmiljølederfunktionen, skal lederen udpege minimum en arbejdsmiljøleder blandt øvrige stedlige lederrepræsentanter.
- Stk. 10: Der oprettes fora for de selvejende institutioner på de sektor-områder (forvaltnings-MED), som omfatter mere end én selvejende institution, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner. I de nedsatte fora udveksles der information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert forum indgår arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner. I hvert forum vælger arbejdsgiverepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til CenterMED-niveauet på sektorområdet. Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner.
- Hovedudvalgets og MED-udvalgenes ansvar**
- Stk. 11: Hovedudvalget har ansvaret for at udarbejde en fokuseret og tematiseret indsats for arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.

- Stk. 12: Med det formål, at styrke og effektivisere arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed, fastslås det hermed, at Hovedudvalget har ansvaret for udarbejdelse og løbende vedligeholdelse og udvikling af en langsigtet personale- og arbejdsmiljøpolitik (PAMI) og tilhørende strategi, jf. §3, stk. 17, for Gribskov Kommune og for politikens og strategiens omsætning til prioriterede indsatser. Hovedformålet hermed er at:
- Fungere som afsæt og styringsredskab for arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
 - Målrette og tilrettelægge arbejdsmiljøarbejdet, så det understøtter Gribskov Kommunes seks værdier:
 - Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Flexibilitet
 - Mod
 - Skabe udgangspunkt for dialog om arbejdsmiljøarbejdet i Gribskov Kommune.
 - Understrege og tydeliggøre Gribskov Kommunes intention om at sætte et stærkt fokus på arbejdsmiljø i kommunen.
- Stk. 13: Implementeringen af personale- og arbejdsmiljøpolitikken (PAMI) med tilhørende strategi prioriteres og følges nøje af Hovedudvalget. Status udarbejdes og forelægges Hovedudvalget efter behov, dog mindst en gang om året.
- Stk. 14: Det er Hovedudvalgets ansvar at sikre fremdrift i personale- og arbejdsmiljøpolitikken (PAMI) med tilhørende strategisk prioriterede indsatsområder, mål og temaer. Dette sker bl.a. via sikring af tæt dialog med CenterMED om konkrete planer for arbejdet.
- Stk. 15: Det er Hovedudvalgets ansvar at følge op på CenterMED´s arbejde med de strategisk prioriterede indsatsområder, mål og temaer, mhp. en løbende justering af mål og indsatser.

Stk. 16: Arbejdsmiljøgrupperne varetager de daglige, operationelle opgaver, herunder:

- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget*.
- Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget*.

*Der henvises til §3, stk. 1.

Se i øvrigt bilag 5 for uddybning af hvilke MED-udvalg der varetager hvilke opgaver.

Stk. 17: MED-udvalgene skal hvert år gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne:

- tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
- vurderer, om det foregående års mål er nået og
- fastlægger mål for det kommende års samarbejde,
- følge op på aftaler på arbejdsmiljøområdet i denne aftale samt øvrige konkrete aftaler vedrørende arbejdsmiljø, herunder særligt de initiativer, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. Opfølgningen kan omfatte en evaluering af, om de særlige initiativer har virket. Såfremt evalueringen viser, at initiativerne ikke har virket efter hensigten, drøfter og aftaler MED-udvalget, hvordan der kan ske forbedringer heraf.

I arbejdsmiljødrøftelsen indgår blandt andet:

- Behovet for arbejdsmiljøgruppens supplerende uddannelse
- Status på arbejdsulykker
- APV- og trivsel
- Sygefraværstatistik
- Tværgående eller lokale arbejdsmiljøindsatser

Der henvises i øvrigt til bilag 3 og 5 i denne aftale.

Stk. 18: Gribskov Kommune skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

Arbejdsmiljørepræsentanten

Stk. 19: I Gribskov Kommune vælges der i udgangspunktet arbejdsmiljørepræsentanter efter nærhedsprincippet, således at alle ansatte altid er dækket ind. Dette sker med hensyntagen til den enkelte institutions organisering m.v. med henblik på opfyldelse af bekendtgørelsen. Se bilag 3 for oversigt. Der vælges minimum 1 arbejdsmiljørepræsentant pr. organisatorisk enhed. Ledelsen er forpligtet til at sikre den fornødne tid til at arbejdsmiljøområdet kan dækkes forsvarligt, og herunder at principperne om nærhed er opfyldt, jf. § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Stk. 20: Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser. Ledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 21: Valg foretages af de ansatte, i den pågældende del af arbejdsstedet som arbejdsmiljørepræsentanten skal repræsentere.

Stk. 22: Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører på arbejdsstedet generelt, eller i den pågældende del af arbejdsstedet som repræsentanten er valgt for. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiver og ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

Stk. 23: Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Stk. 24: Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Stk. 25: For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

- Stk. 26: Med det formål at sikre den bedst mulige sammenhæng, koordination og helhedstænkning i arbejdet med arbejdsmiljø, sikkerhed, sundhed og MED-indflydelse, kan rollerne som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, samles i en og samme person.
- Stk. 27: Hvis tillidsrepræsentanten også er AMR og vælges til at sidde i Hovedudvalget som både TR og AMR har denne tillige de opgaver og beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen jvf. Rameaftalens § 11, stk. 5.
- Stk. 28: Valg til AMR gennemføres hvert andet år i ulige år i uge 5. Det er den lokale arbejdsmiljøleder, der sikrer, at valg af AMR gennemføres i såvel de kommunale som de selvejende institutioner.
- Stk. 29: Resultatet af valget af AMR meddeles Center for Strategi og HR i uge 6 i ulige år med henblik på registrering m.v. samt valg til først CenterMED og dernæst HU. Hvis der er nedsat et forum iht. §3, stk. 10, finder valg til CenterMED sted her. Det er den enkelte AMRs leder, der meddeler resultatet af valget af AMR. Dernæst vælges der i løbet af 1. kvartal i ulige år AMR til først CenterMED og derefter til HU. Valget sikres gennemført af hhv. CenterMED's og HUs formand.
Det forudsættes, at de selvejende institutioner gennemfører valg af AMR efter samme tidsplan af hensyn til valg/udpegelse til CenterMED og HU.
- Stk. 30: Der skal ske et selvstændigt valg af arbejdsmiljørepræsentanten.
- Stk. 31: Ønskes rollerne som hhv. AMR og TR samlet hos én og samme person, gennemføres to selvstændige valghandlinger, hvor personen vælges til først den ene, og dernæst den anden post.
- Stk. 32: AMR til CenterMED vælges af og blandt AMR fra det relevante CenterMED/ /LU-område.

Uddannelse

- Stk. 33: Gribskov Kommune skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.
- Stk. 34: Tilmelding foretages af Gribskov Kommune og skal ske til udbydere af uddannelsen, der er omfattet af godkendelses- og evalueringsordningen, jf. bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.
- Stk. 35: Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført indenfor 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.
- Stk. 36: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

- Stk. 37: Gribskov Kommune skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.
- Stk. 38: Gribskov Kommune skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.
- Stk. 39: Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Udnyttes retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke i det pågældende funktionsår, bortfalder den.
- Stk. 40: Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.
- Stk. 41: Gribskov Kommune skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse.

§ 4. Form og struktur

- Stk. 1: Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.
- Stk. 2: Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.
- Stk. 3: Strukturen skal udformes med hensyntagen til den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.
- Stk. 4: I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmellesudvalg, personalemøder m.v.

- Stk. 5: Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på fordelingen i ft. hovedorganisationerne i henhold til bilag 2 og afspejle personalesammensætningen.
- Stk. 6: Udvalgenes sammensætning, jævnfør fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf. Rammeforfalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.
- Stk. 7: I alle kommuner skal der etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. I Hovedudvalget i Gribskov Kommune indgår også arbejdsmiljørepræsentanter. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele kommunen.
- Stk. 8: I ethvert MED-udvalg kan antallet af ledelsesrepræsentanter aldrig overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Dog kan der ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v., etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre de bedst mulige overgange. Dette godkendes i Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Evt. overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.
- Stk. 9: For at sikre optimal forberedelse, har medarbejdersiden mulighed for at afholde formøde forud for et MED-udvalgsmøde.
- Stk. 10: Den øverste og nærmeste leder med selvstændig ledelsesret, ansættelses- og afskedigelsesret samt regnskabs- og budgetansvar for det område som MED-udvalget dækker, er født formand for udvalget. Derudover vælges der en næstformand for udvalget blandt de tillids-, arbejdsmiljø- eller medarbejderrepræsentanter der indgår i udvalget.

Der henvises i øvrigt til denne aftales bilag 1, for et diagram over MED-organisationen.

Hovedudvalget

- Stk. 11: Fordelingsnøgle for Hovedudvalget: S sammensætningen af Hovedudvalget på medarbejdersiden, er som følger:
- 5 repræsentanter fra LO
 - 4 repræsentanter fra FTF
 - 2 repræsentanter fra AC
 - 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- Stk. 12: Det er Hovedudvalget der efter drøftelse, træffer beslutning om indstilling af et ændret antal repræsentanter. Udvides eller reduceres antallet af repræsentanter efterfølgende, skal der sikres forholdsmæssig balance

i medarbejderrepræsentationen. Ændringer i sammensætning mellem hovedorganisationer eller i antallet af medarbejderrepræsentanter skal forhandles i et nedsat Forhandlingsorgan.

- Stk. 13: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 4).
- Stk. 14: Alle repræsentanter til Hovedudvalget udpeges af hovedorganisationerne. Udpegelse sker i 1. kvartal i ulige år.
- Stk. 15: Ændringer i antallet af repræsentanter kan tidligst træde i kraft 3 måneder efter vedtagelse heraf.

CenterMED

- Stk. 16: Sammensætningen af CenterMED følger som udgangspunkt fordelingen i § 4, stk. 11, men antallet af repræsentanter kan justeres i fordelingen mellem hovedorganisationerne så medarbejdersammensætningen afspejles relevant.
- Stk. 17: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 4). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer. Ændringer for så vidt angår udvidelser godkendt i Hovedudvalget tilsendes Hovedorganisationerne med henblik på udpegelse - dette gælder for ændringer i repræsentationen i alle CenterMED -udvalg. Ændringer vedr. indskrænkning skal forhandles i et dertil nedsat Forhandlingsorgan.
- Stk. 18: Udvalgene sammensættes iht §4, stk. 1, 2, 3, 5 og 6. Tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne. Evt. medarbejderrepræsentanter vælges blandt de medarbejdere, som udvalget repræsenterer. Der henvises til denne aftales §4, stk. 6. Udpegning af tillidsrepræsentanter/valg af medarbejderrepræsentanter sker i 1. kvartal i ulige år.

Lokaludvalg

- Stk. 19: Udvalgenes sammensætning, jvf. fordelingen i bilag 2, baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jvf. Rammeaftalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter.
- Stk. 20: Lokaludvalg (LU) har normalt 5-7 tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, i henhold til denne aftales §4, stk. 6. Det er formand og

næstformand i det enkelte LU der indenfor rammen på de 5-7 repræsentanter, konkret afgør antallet af repræsentanter i LU, jvf. fordelingen i bilag 2.

Stk. 21: Begrundede forslag om udvidelse eller indskrænkning af repræsentation, skal tilsendes Hovedudvalget iht. Hovedudvalgets forretningsorden (denne aftales bilag 4). Evt. lokal tilpasning af medarbejdersammensætningen skal ske i henhold til §4, stk. 1. Hovedudvalget skal godkende ændringer.

Stk. 22: Der afholdes valg til LU i 1. kvartal i ulige år.

Stk. 23: Der kan ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v. etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter, udover antallet i bilag 2, for at sikre bedst mulige overgange. Disse ordninger skal godkendes af Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

- Stk. 24: Der skal i udgangspunktet altid tilstræbes nedsat et Lokaludvalg. På mindre enheder, med op til ca. 25 ansatte, kan det dog aftales at holde personalemøder med MED-status. Lederen og medarbejderne er forpligtet til, på et personalemøde, at drøfte og opnå enighed om, hvorvidt der skal oprettes et egentligt LU eller hvorvidt der skal afholdes personalemøder med MED-status.
- Det skal klart fremgå af et referat fra et personalemøde hvilken beslutning der er blevet enighed om. Beslutningen skal meddeles Hovedudvalget umiddelbart efter den er truffet.
- Såfremt der på et senere tidspunkt påtænkes nedsat et egentligt LU skal dette også meddeles Hovedudvalget.
- Såfremt der vælges at afholde personalemøde med MED-status skal der være en dagsorden og referat for den del af mødet som vedrører MED-aftalens områder.
- Stk. 25: For personalemøder med MED-status vælger alle medarbejdere af og blandt sig en næstformand. Som udgangspunkt skal næstformanden være tillidsrepræsentant. Hvor der ikke er en tillidsrepræsentant på enheden, vælges næstformanden af og blandt alle øvrige medarbejdere - AMR er også valgbar til næstformand. Det er formanden og næstformanden der aftaler dagsorden for den del af personalemødet, som er MED-udvalgsmøde.
- Stk. 26: Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.

§ 5. **Kompetence**

- Stk. 1: MED-indflydelsen udøves indenfor det kompetenceområde som ledelsen har mht. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Stk. 2: Opstår der tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
- Stk. 3: Elementer som indgår i en konkret vurdering af ledelseskompetencen, er om der i ledelsesfunktionen indgår:
- selvstændig ledelsesret
 - beslutnings- eller indstillingsret for ansættelser og afskedigelser
 - selvstændigt budgetansvar
- Stk. 4: Opstår der uklarhed om kompetencer ift. konkrete aftaler, skal disse uklarheder afklares, inden evt. aftaler kan indgås.

Kapitel 2

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Stk. 1: Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Stk. 2: Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- Stk. 3: Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 7. Information og drøftelse

- Stk. 1: Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.
- Stk. 2: Information 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 medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Byrådets beslutninger.
- Stk. 3: Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Byrådet.
- Stk. 4: I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:
- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation
 - informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
 - informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.
- Stk. 5: Beslutninger i henhold til stk. 4, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

- Stk. 6: For det tilfælde at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.
- Stk. 7: Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.
- Stk. 8: Forpligtelse til selv at opsøge relevant information påhviler såvel ledere som medarbejdere, bl.a via kommunens intranet, kolleger og relevante ledere.

§ 8. Retningslinjer

- Stk. 1: Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.
- Stk. 2: Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastsat eller godkendt af Byrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne aftale, herunder heller ikke bestemmelserne om opsigelse.
- Stk. 3: Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
 - Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
 - Kommunens personalepolitik
- Der henvises til Gribskov Kommunes procedureretningslinjer.
- 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 og være tilgængelige via Medarbejderportalen. 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, i henhold til stk. 3 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. MED-udvalgenes opgaver (Hovedudvalg, CenterMED, Lokaludvalg)

Hovedudvalget

- 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 og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jvf. §22.
- Stk. 3: Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Der henvises til denne aftales bilag 5 for detaljeret oversigt.
- Stk. 4: Hovedudvalget mødes minimum 1 gang årligt med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.
- Stk. 5: Hovedudvalget skal hvert andet år (medmindre der lokalt er enighed om en anden kadence) som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.
- Stk. 6: Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse en strategiplan.
- Stk. 7: Hovedudvalget har en forpligtelse til at arbejde for udviklingen af en informerende og samarbejdende kultur med afsæt i Gribskov Kommunes seks værdier:
- Åbenhed
 - Tillid
 - Respekt
 - Deltagelse
 - Flexibilitet
 - Mod

CenterMED og Lokaludvalg

Stk. 8: Øvrige MED-udvalg har en række obligatoriske opgaver i henhold til rammeaftalen. Der henvises til denne aftales bilag 5 for detaljeret oversigt.

Opgaver på arbejdsmiljøområdet

Stk. 9: Alle MED-udvalg har en række opgaver på arbejdsmiljøområdet. Der henvises til denne aftales bilag 5 for detaljeret oversigt.

Kapitel 3

§ 10. Valg af TR, FTR og suppleant (§§ 10, 12 og 13)

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens §§ 10, 12 og 13.

§ 11. Tillidsrepræsentantens virksomhed

Stk. 1: Der refereres til Rammeaftalens § 11.

§ 14. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters vilkår (§§ 15, 17, 18, 19, 20 og 21)

Stk. 1: Varetagelsen af hvervet som tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

Stk. 2: Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.

Stk. 3: For at sikre et kvalificeret samspil, er det helt centralt, at der i Gribskov Kommune er gode muligheder for at søge og finde relevant information om de aktiviteter og områder som medindflydelse forventes udøvet på. Både ift den enkelte kollega og ift mere generelle forhold. Til illustration nævnes nogle eksempler på områder hvor det vil være relevant at informationer er tilgængelige:

- Budgetter
- Nye samarbejdsformer på tværs af kommuner
- Offentlige Private Partnerskaber
- Udbud, hjemtagelse og rationaliseringsprojekter
- Regler og rammer for håndtering af personalespørgsmål
- Planlægnings-, styrings- og afrapporteringssystemer
- Strategier
- Projektbeskrivelser
- Interne politikker og retningslinjer
- Overenskomstforhold
- Mål og planer for aktiviteterne såvel indenfor de forskellige kommunale sektorer, fx dagpasning, skoler m.fl., som ift de samlede kommunale aktiviteter m.v.

- Stk. 4: Den konkrete anvendelse af muligheden for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne til at søge viden og bistand hertil, sker nødvendigvis i respekt for kommunens 6 værdier. Centralt herfor er åbenhed overfor henvendelser om bistand, respekt for at henvendelser om rådgivning som regel opstår akut og hermed ofte vil "støde sammen" med den daglige, løbende produktion og tillid til at den enkelte altid selv har søgt at finde svar inden anmodningen om bistand.
- Stk. 5: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten behov for rådgivning m.v. til forståelse eller brug af systemer m.v., så undersøger han/hun hvilke informationer og vejledninger der er tilgængelige på det kommunale intranet eller hos andre tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter, om den specifikke sag/problemstilling.
- Stk. 6: Har tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten efter afsøgning af eksisterende materiale til belysning af den specifikke sag/problemstilling, stadig har behov for rådgivning m.v. kontakter tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten relevant faglige chef/leder og beder om den fornødne rådgivning ift. den specifikke sag/problemstilling. Konkret kan det være ved chefen/lederen selv eller ved en medarbejder.

Frihed til kursusvirksomhed m.v.

- Stk. 7: Det er vigtigt at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter er "klædt på" til at indgå konstruktivt i dialog- og forhandlingsprocesser i MED-arbejdet ved bl.a. at deltage i relevant kursus- og informationsvirksomhed herom.
- Stk. 8: Udover relevant kursusvirksomhed understøtter Gribskov Kommune, tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters deltagelse i faglig uddannelse, stillet til rådighed af de faglige organisationer, jfr Rammeaftalens § 15. Dette skal altid være foreneligt med tjenestestedets muligheder i forhold til den konkrete medarbejder.
- Stk. 9: I forbindelse med tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanternes og ledernes obligatoriske MED-uddannelse, afvikles kurset efter det hovedprincip, at tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanten sammen med den stedlige leder, deltager i kurset som makkerpar. Formålet hermed er, at sikre et solidt og fælles fundament for MED-arbejdet.

Kapitel 4

§ 22. De centrale parterers opgaver og kompetencer

- Stk. 1: Parterne har i fællesskab til opgave at:
- Vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen.
 - Forestå information om rammeaftalen.
 - Etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område.
 - Registrere indgåede lokale aftaler som udfylder rammeaftalen.
 - Bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldning af rammeaftalen.
 - Vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.
- Stk. 2: Parterne har endvidere til opgave at behandle evt. spørgsmål om:
- Fortolkning og brud på rammeaftalen
 - Fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen
 - Lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen
 - Brud på lokalt aftalte retningslinjer

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighed.

§ 23. Voldgift vedr. § 22, stk. 2

- Stk. 1: Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk 2 ikke kan bilægges partene imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret.

§ 24. Godkendelse, opsigelse og ændringer

- Stk. 1: Denne aftale godkendes ved parternes underskrift (se underskriftblad bagerst i aftalen).
- Stk. 2: Denne aftale kan opsiges skriftligt, med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse indledes forhandlinger om en ny aftale.
- Stk. 3: Genforhandling af aftalen kan finde sted uden en af parternes forudgående opsigelse af aftalen. Dvs at aftalen kan genforhandles hvis parterne er enige herom.

- Stk. 4: Hvis aftalen opsiges og genforhandlingen ikke resulterer i en ny aftale inden aftalens udløb kan parterne aftale en midlertidig forlængelse af den eksisterende aftale.
Den eksisterende aftale er gældende indtil den udløber, såfremt den er opsagt, eller indtil der er indgået en ny aftale.
- Stk. 5: Hvis ikke der senest 6 måneder efter aftalens udløb, pba. opsigelse og evt. aftalt forlængelse, er indgået en ny aftale, træder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i kommuner i kraft sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.
- Stk. 6: Såfremt der ikke indgås en ny aftale og rammeaftalen træder i kraft, skal det afklares hvordan de selvejende virksomheder og institutioner indgår i samarbejdsorganisationen.
- Stk. 7: Forhandling om en ny aftale skal ske iht. samarbejds- og forhandlingsprincipperne for denne aftale, dvs. at aftaleparterne i fællesskab skal søge at indgå en ny aftale.
- Stk. 8: Hovedudvalget kan altid oprette eller nedlægge formaliserede fora (MED-udvalg, Arbejdsmiljøgrupper m.fl.), og justere MED-aftalen samt bilag i relation hertil, som følge af oprettelse eller nedlæggelse af enheder eller ændringer i kommunens organisation/struktur. Hovedudvalget skal inden da være enige om, at ændringerne kan rummes indenfor MED-aftalens rammer. Vurderer Hovedudvalget, eller den ene af parterne i Hovedudvalget, at ændringerne ligger udenfor MED-aftalens principper om form og struktur, vil det være nødvendigt at genforhandle MED-aftalen.
Principperne i MED-aftalen kan fraviges, hvis der i Hovedudvalget er enighed herom og fravigelsen er rimeligt begrundet i den ændrede organisation/struktur. Hvis Hovedudvalget er enige om at fravige den af Forhandlingsorganet aftalte MED-struktur, skal ændringerne følge principperne i Rammeaftalens bestemmelser.

Kapitel 5

§ 25. Ikrafttræden

Stk. 1: Denne aftale træder i kraft den 15. maj 2014. Aftalen er revideret af Hovedudvalget januar 2021 med ikrafttræden 1. marts 2021, så aftalen er opdateret og afspejler den eksisterende organisation.

Stk. 2: Aftalen evalueres løbende af Hovedudvalget, og som minimum ved hver ny overenskomstfornyelse. Hovedudvalget aftaler de nærmere rammer for evalueringen.

Underskriftsblad

Denne MED-aftale for Gribskov Kommune er vedtaget af det nedsatte Forhandlingsorgan den 10. april 2014.

For Gribskov Kommune

Henrik Nielsen - Kst. Kommunaldirektør

Vibeke Holm - Personalechef

For de forhandlingsberettigede organisationer

FTF - Emmy Vad Sørensen, DS

LO - Diana Johannsen, HK

FTF - Allan Nielsen, DLF

AC – Line Okholm, DJØF

FTF - Dorit Andreasen, BUPL

AC - Mette Simonsen, DM

LO - Maria Melchiorson, FOA

LO - Heidi Just, FOA

LO - Jøn Petersen, 3F

Denne MED-aftale er tilpasset af Hovedudvalget ved aftale januar 2021 og med ikrafttræden 1. marts 2021.

For Gribskov Kommune:

Sascha Volmer Sørensen – Kommunaldirektør

Line Okholm - Centerchef for Strategi og HR

For de forhandlingsberettigede organisationer:

AC - Susanne Birkemose, Djøf

Emmy Vad Sørensen, DS

Erik Jøn Petersen, 3 F

Kurt Andersen, HK

Vibeke Bjerkstad, FOA

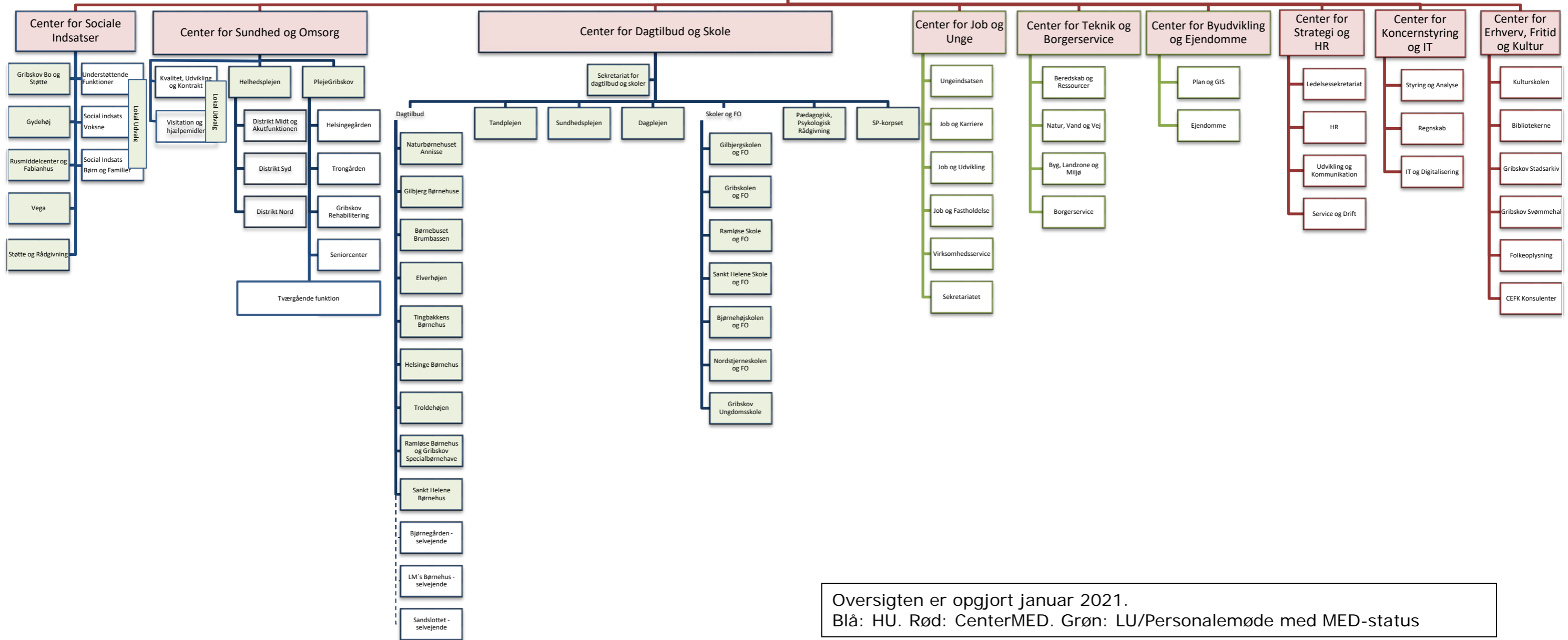
Pernille Martens Jensen, BUPL

Marianne Bromand Hansen, DLF

AC - Karen Fhær, IDA

Else-Charlott La Cour Nielsen, FOA

Gribskov Kommunes MED-organisation Hovedudvalget



Oversigten er opgjort januar 2021.
 Blå: HU. Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status

Bilag 2. Fordelingsnøgle

MED-aftale indgået 24. september 2014 og senest revideret januar 2021.

Generelle bemærkninger:

Som det fremgår af MED-aftalen anvendes den samme generelle fordelingsnøgle for Hovedudvalget (HU) og CenterMED. Det er ligeledes en del af det samlede afsæt for MED-organisationen, at man som deltager for en faglig organisation ikke alene arbejder for en faggruppes særinteresser, men er forpligtet til at arbejde for alle fag- og medarbejdergrupper. Det er således en central intention at MED-arbejdet udfolder sig med udgangspunkt i helhedens interesse.

Det fremgår endvidere, at den konkrete medarbejdersammensætning på det enkelte CenterMED-område skal repræsenteres relevant. Der kan derfor forekomme mindre begrundede variationer i den konkrete udmøntning af den generelle hovednøgle.

Om Lokaludvalg (LU):

Som følge af de løbende sammenlægninger i Gribskov Kommune og overgangen til større enheder, anbefaler MED-aftalen en norm for tillids- arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentation i LU på 5-7 personer. Det er formand og næstformand for det enkelte LU der tilsammen afgør det konkrete antal for det enkelte LU, indenfor ramme på 5-7.

Ledelsesrepræsentationen balanceres ift. den konkrete sammensætning af det enkelte LU, således at antallet af ledelsesrepræsentanter ikke overstiger antallet af medarbejderrepræsentanter, jf. dog §4, stk. 8 i MED-aftalen: Der kan ved organisatoriske ændringer såsom sammenlægninger m.v., etableres overgangsordninger med ændret antal repræsentanter for at sikre de bedst mulige overgange. Dette godkendes i Hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde. Evt. overgangsordninger kan max køre 1 år ad gangen fra igangsættelse.

I Gribskov Kommune har HU besluttet, at der alene vil kunne nedsættes LU/personalemøde med MED-status inden for følgende tre områder; Center for Sociale Indsatser (CSI), Center for Sundhed og Omsorg (CSO) samt Center for Dagtilbud og Skoler (CDS). Der kan ikke etableres LU/personalemøder med MED-status under andre centre/på andre områder.

Om repræsentation:

Deltagerne i HU er på medarbejdersiden udpeget af de faglige organisationer, LO, FTF herunder Sundhedskartellet og AC.

Deltagerne i CenterMED og LU er på medarbejdersiden valgt af og blandt den medarbejdergruppe, som de skal repræsentere, således at udpegningen i udgangspunktet følger fordelingsnøglen.

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis ikke alle pladser kan besættes med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter, jf. Rameaftalens §4, stk. 6. De tildelte hhv. AMR- og TR-pladser kan ikke erstattes med hinanden, men TR-pladser kan, ved manglende besættelse, dækkes af medarbejderrepræsentanter. Ledelsen udpeger sine repræsentanter af sin midte.

Hovedudvalget (HU)		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejdsmiljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Kommunaldirektør (formand) • Øvrige direktørgruppe • Centerchef for Strategi og HR • Arbejdsmiljøleder (er født medlem af HU) 	LO = 5 * repræsentanter FTF = 4 * repræsentanter AC = 2* repræsentanter *Fordelingsnøglen følger §4, stk. 11 i MED-aftalen.	Arbejdsmiljøleder samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter, der vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i FU/FLU.

CenterMED Dagtilbud og Skoler		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejdsmiljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Centerchef for Dagtilbud og Skoler (formand) • 3-4 ledelsesrepræsentant 	8 repræsentanter	AMR = repræsentanter (fra kommunale og/eller selvejende institutioner på området. De selvejende institutioner er sikret repræsentation ved minimum 1 af pladserne). 1-2 AMR

CenterMED Sociale Indsatser		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejdsmiljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Centerchef for Sociale indsatser (formand) • 2-3 ledelsesrepræsentant 	4 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Sundhed og Omsorg		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Sundhed og Omsorg (formand) 2-3 ledelsesrepræsentant 	5 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Job og Unge		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Job og Unge (formand) 1-2 ledelsesrepræsentant 	4 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Teknik og Borgerservice		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Teknik og Borgerservice (formand) 1-2 ledelsesrepræsentant 	4 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Byudvikling og Ejendomme		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>

<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Byudvikling og Ejendomme(formand) 0-1 ledelsesrepræsentant 	3 repræsentanter	1 AMR
--	------------------	-------

CenterMED Erhverv, Fritid og Kultur		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Erhverv, Fritid og Kultur(formand) 1 ledelsesrepræsentant 	3 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Strategi og HR		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>
<ul style="list-style-type: none"> Centerchef for Strategi og HR(formand) 1 ledelsesrepræsentant 	3 repræsentanter	1 AMR

CenterMED Koncernstyring og IT		
<i>Ledelsesrepræsentanter</i>	<i>Medarbejderrepræsentanter</i>	<i>Arbejds miljørepræsentanter</i>

<ul style="list-style-type: none"> • Centerchef for Koncernstyring og IT (formand) • 1 ledelsesrepræsentant 	<p>3 repræsentanter</p>	<p>1 AMR</p>
---	-------------------------	--------------

Lokaludvalg (LU)/personalemøde med MED-status for området Dagtilbud og Skole

- Hver organisatorisk enhed for skole og FO
- Hver organisatorisk enhed for dagtilbud
- Dagplejen
- Ungdomsskolen
- Sundhedsplejen
- Tandplejen
- PPR
- Sekretariat for Dagtilbud og Skoler
- SP korpset

Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område.

Lokaludvalg (LU) for området Sociale Indsatser

- Understøttende funktioner. Social indsats voksne, Social indsats børn og familier.
- Gribskov Bo- og Støttecenter
- Vega
- Rusmiddelcenter, Fabianhus, Søfryd og Ahornstien
- Gydehøj
- Støtte og Rådgivning

Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område.

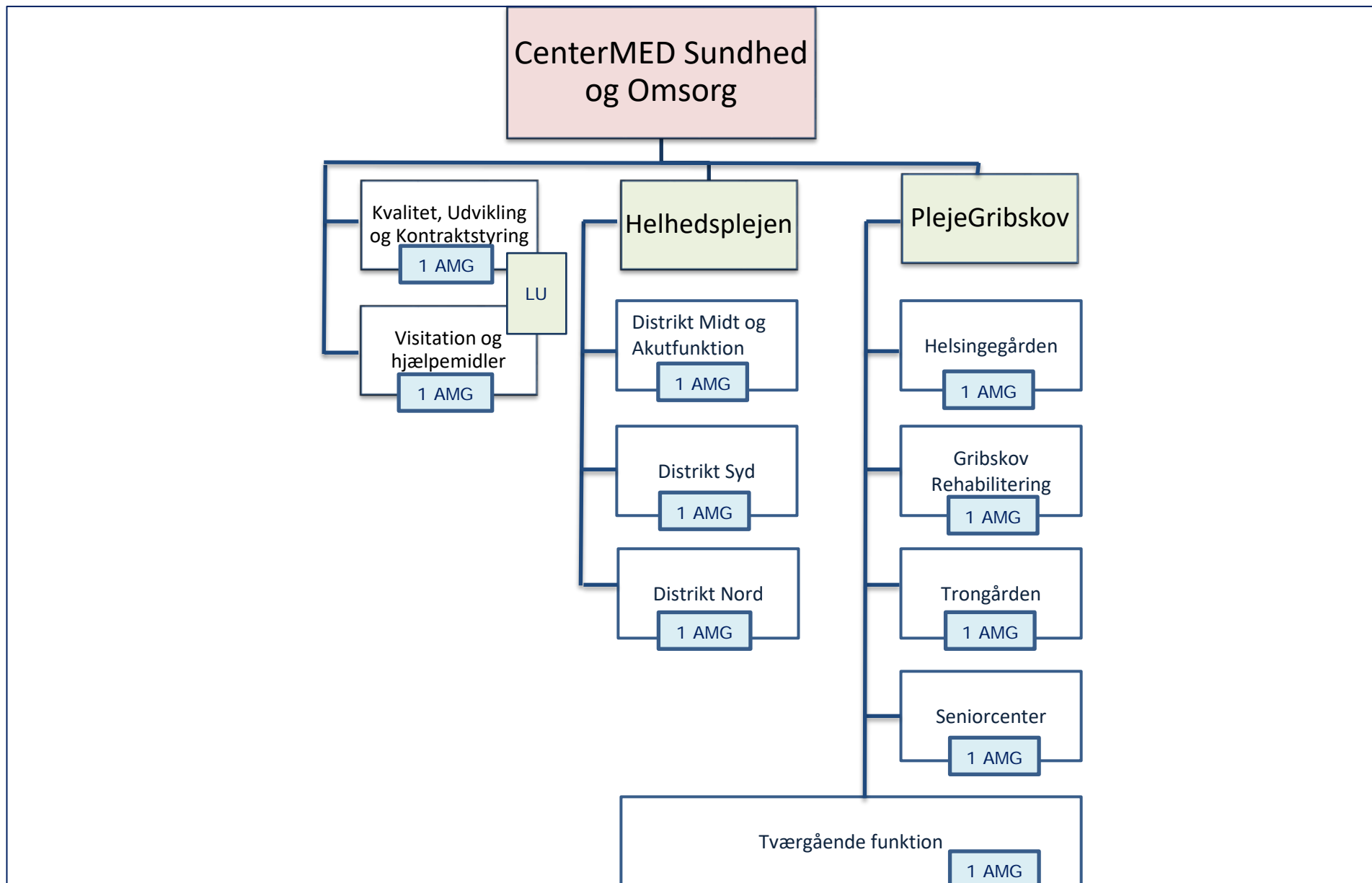
Lokaludvalg (LU) for området Sundhed og Omsorg

- Kvalitet, udvikling og kontraktstyring, Visitation og hjælpemidler
- Helhedsplejen
- PlejeGribskov

Hvert LU består af 5-7 tillidsvalgte, hvoraf 1-2 er AMR. Den mest hensigtsmæssige sammensætning vurderes fra område til område.

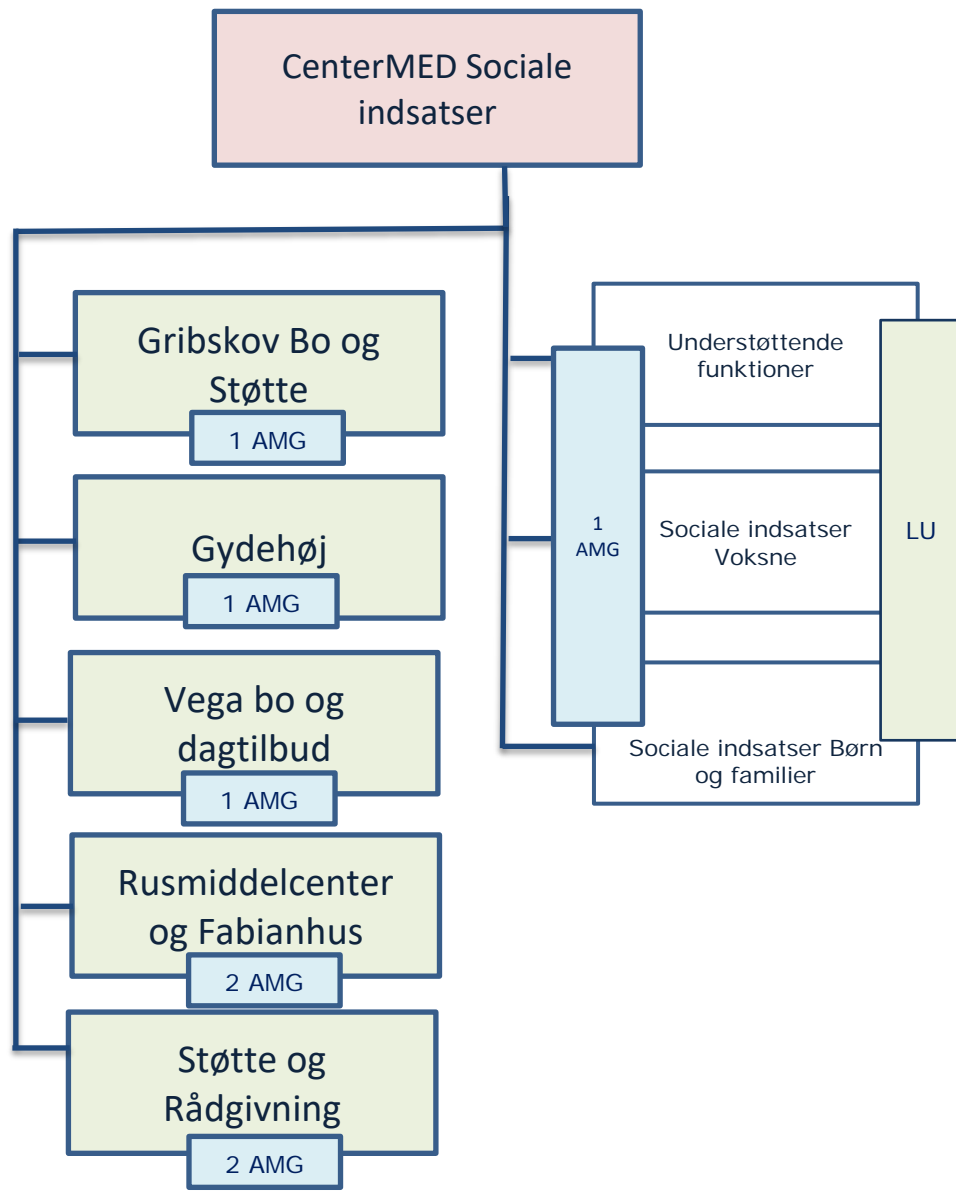
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



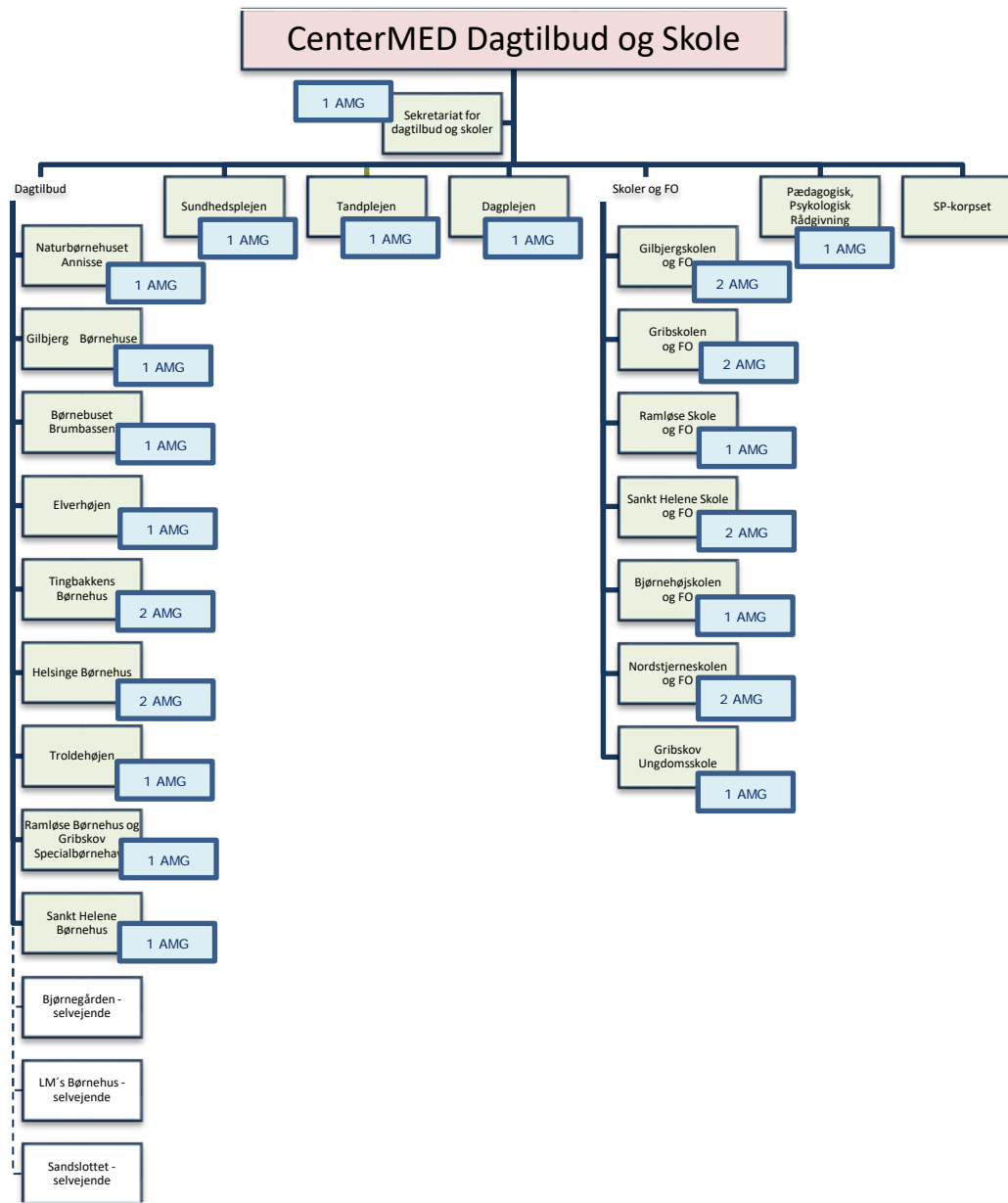
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



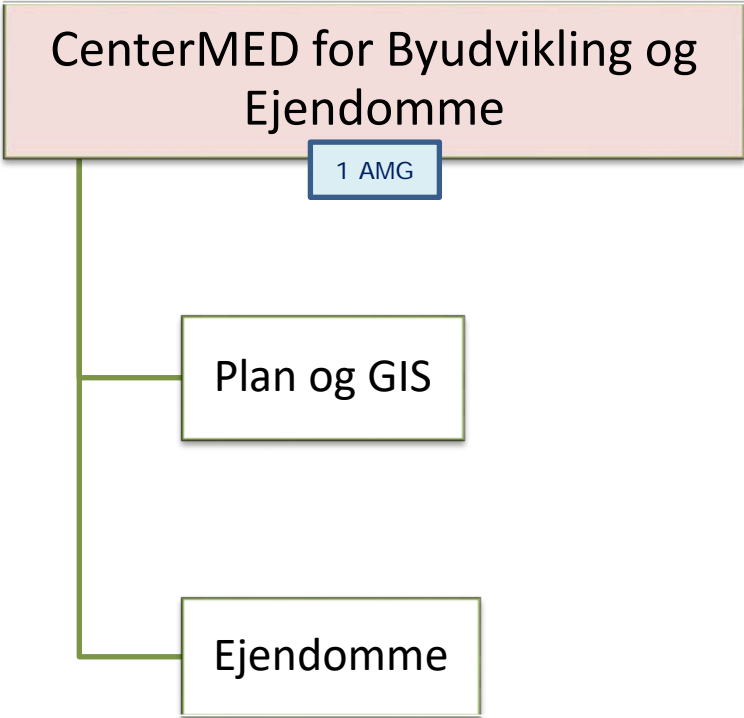
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



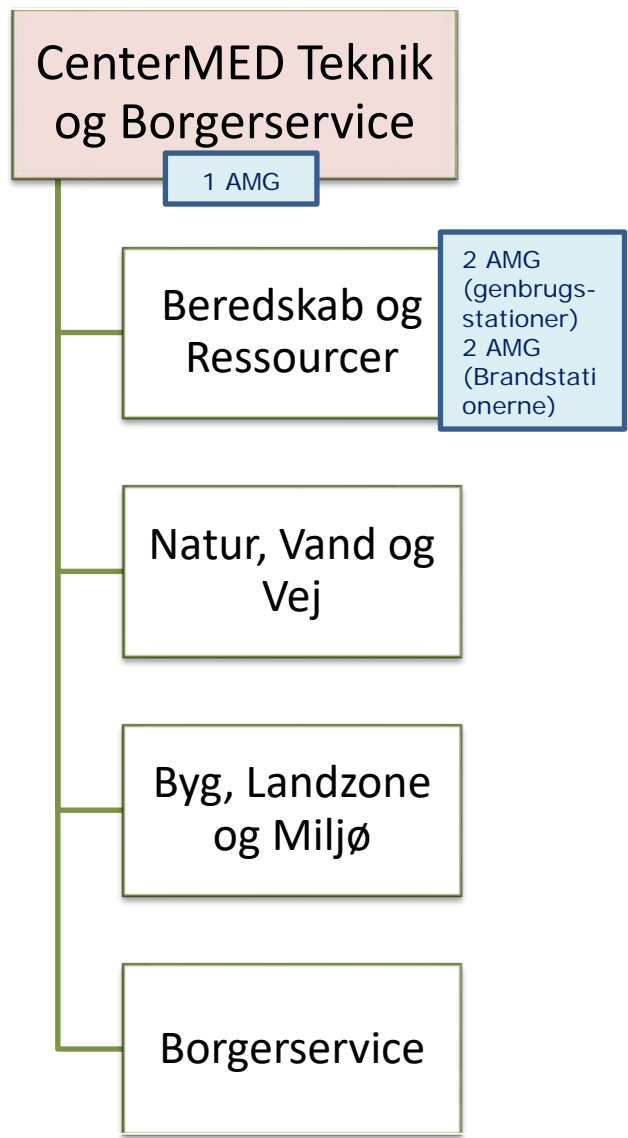
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



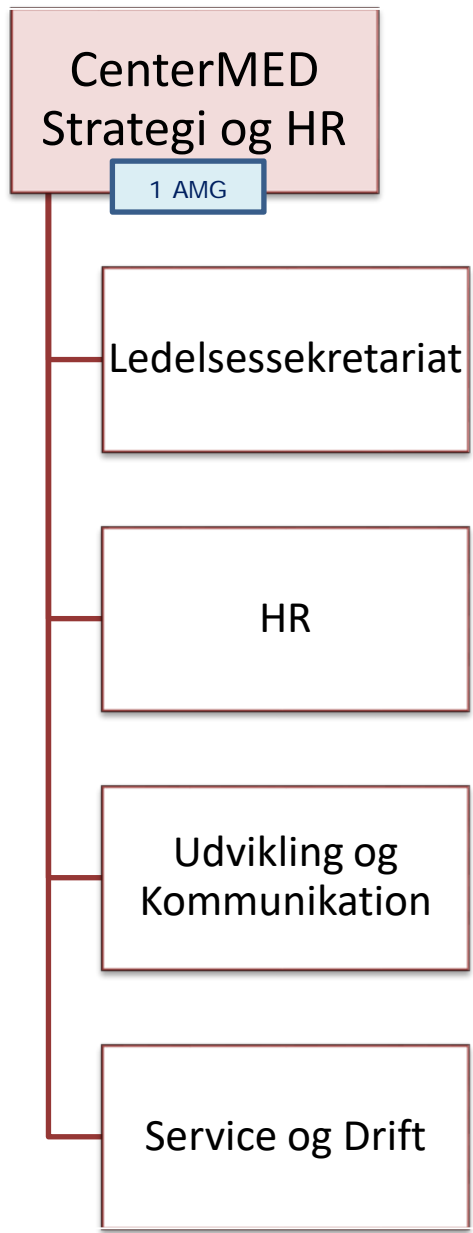
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



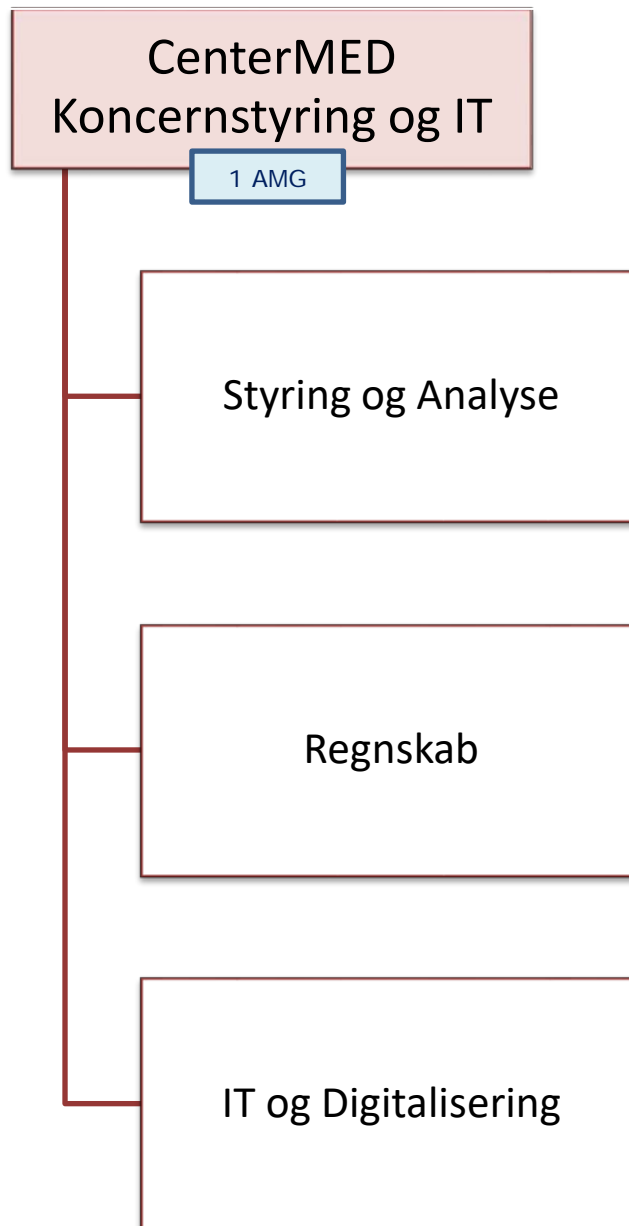
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



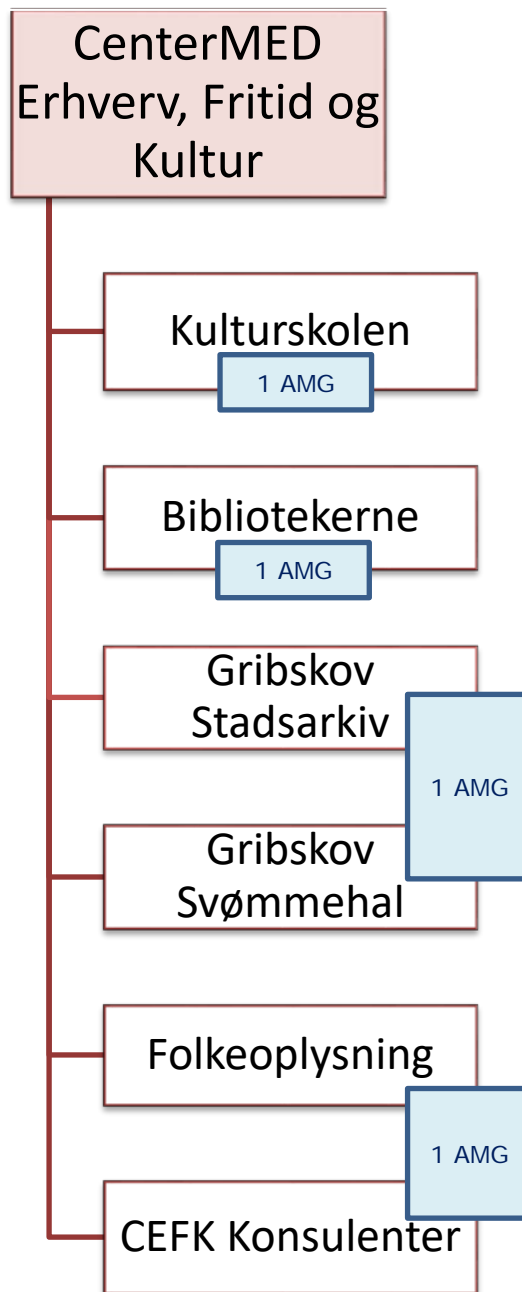
BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status



BILAG 3: ORGANISATIONS DIAGRAM OVER AM-ORGANISATIONEN – opgjort januar 2021

Rød: CenterMED. Grøn: LU/Personalemøde med MED-status





Bilag 4. Forretningsorden for MED-udvalg

1. Formandskab

1.1 Formandskabet for Hovedudvalget er kommunaldirektøren, idet formandskabet afspejler ledelseskompetencen.

1.2 Næstformandskabet for Hovedudvalget udpeges blandt hovedorganisationerne LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

1.3 Formandskabet for CenterMED varetages af den pågældende centerchef for området.

1.4 Næstformandskabet for CenterMED udpeges blandt repræsentanter i udvalget for LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

1.5 Formandskabet for Lokaludvalg varetages af den lokale leder.

1.6 Næstformandskabet for Lokaludvalg vælger repræsentanterne i udvalget for LO, AC, FTF, herunder Sundhedskartellet.

2. Møder

2.1 Der udarbejdes mødeplan for året for alle MED-udvalg.

2.2 Møder holdes, når formand, næstformand eller mindst tre tillids-, arbejdsmiljø- eller medarbejderrepræsentanter finder det nødvendigt. Det anbefales dog, af hensyn til kontinuitet og aktualitet i arbejdet, at møder afholdes mindst en gang i kvartalet.

2.2.1 Udvalget er beslutningsdygtigt forudsat, at både formand og næstformand er til stede.

2.3 Ekstraordinære møder indkaldes med mindst 3 dages varsel, såfremt andet ikke aftales mellem formand og næstformand.

2.4 Afbud til møderne meddeles hurtigst muligt.

2.5 For at sikre mulighederne for dels at kunne tilrettelægge opgaver indenfor tillidshvervet på faste dage, dels for at gøre det muligt med kortere varsel at indkalde og afvikle konkrete temadrøftelser, workshops, foredrag eller lignende, reserveres onsdage fra kl. 08.00-16.00 som fast mødeflade til MED-arbejdet.

2.5.1 Er der ikke faste møder i tidsfladen, anvendes onsdage til andet MED-relateret arbejde og forberedelse, iht. konkret aftale med egen leder.

2.6 Den tillidsvalgte reserverer selv tid i sin kalender, hele onsdagen 08.00-16.00 i henhold til 2.5.1.

MED-undergrupper kan mødes i tidsrummet fra kl. 11.00-13.00. Det kan fx være emnegrupper, der mødes eller anden forberedelse.

MED-møderne i HU og iCenterMED afvikles fast fra kl. 12.30-16.00. Det skal i den forbindelse understreges, at det er vigtigt, at LU'erne i tilrettelæggelse af deres mødekadence sikrer en koordination med de øvrige MED-møder, bl.a. med henblik på høringsprocesser m.v., for eksempel i forhold til den årlige budgetproces.

2.7 Herved understøttes afdelingers og organisatoriske enheders muligheder for at planlægge de løbende opgaver under hensyntagen til tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanters varetagelse af deres hverv. Tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanter skal hermed så vidt muligt ikke tænkes ind i vagtplaner eller lign. på onsdage.

2.8 Faste mødeflader tjener også til at øge overblikket for øvrige interessenter, samarbejdspartnere og offentligheden, over rammer og vilkår for det løbende flow i MED-indflydelsesarbejdet.

3. Dagsordener og referater

3.1 Forslag til emner på dagsordenen skal sendes til formanden og/eller næstformanden senest 8 arbejdsdage før mødet.

3.2 Dagsorden og referater udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes med bilag til medlemmerne af MED-udvalget, senest 5 arbejdsdage før mødet.

3.3 Formandskabet har ansvaret for sekretariatsbetjeningen af MED-udvalget.

3.4 Sekretariatsfunktionen står for udsendelse af dagsorden samt udfærdigelse af referat af møderne og forestår udsendelse af sidstnævnte til medlemmerne af MED-udvalget, senest en uge efter mødets afholdelse.

3.5 Referaterne er tilgængelige for alle medarbejdere via Medarbejderportalen Bølgen.

4. Tavshedspligt

4.1 Der er som udgangspunkt åbenhed om MED-udvalgenes drøftelser.

4.2. Såfremt der på et MED-udvalgsmøde undtagelsesvis drøftes eller orienteres om sager omfattet af tavshedspligt, skal denne specifikt pålægges inden drøftelse af/orientering om punktet, således at de medlemmer, der evt. måtte ønske det, kan undlade at modtage informationen, ved at forlade mødet under punktet.

4.3 MED-udvalgene må ikke drøfte personsager eller øvrige forhold, der er omfattet af Forvaltningslovens § 27 vedr. fortrolighed og tavshedspligt for offentligt ansatte, dvs. forhold omfattet af tavshedspligt for at sikre varetagelse af væsentlige hensyn til offentlige eller private interesser.

Bilag 5. MED-udvalgenes opgaver og årshjul

Indhold

1. Hovedudvalget (HU)	2
1.1 Hovedudvalgets opgaver, årsplan	2
1.2 Hovedudvalgets arbejde med arbejdsmiljø, årsplan	4
1.3 Årshjul for Hovedudvalget	7
2. CenterMED	12
2.1 CenterMED´s arbejde med arbejdsmiljø, årsplan	12
2.2 Årshjul for CenterMED	16
3. Lokaludvalg (LU)	19
3.1 Lokaludvalgenes arbejde med arbejdsmiljø, årsplan	19
3.2. Årshjul for lokaludvalgene (LU)	22

Læsevejledning

Dette bilag har til formål at skabe **et samlet overblik** over opgaverne i MED-organisationen. I bilaget beskrives opgaverne fordelt på kommunens tre MED-niveauer:

1. Hovedudvalget (HU)
2. CenterMED
3. Lokaludvalg (LU)

Overblikket er en vejledning til MED-repræsentanterne, som beskriver, hvad de skal bidrage med på deres respektive MED-niveau. På de områder, hvor der ikke kan etableres LU-niveau/personalemøde med MED-status varetages de opgaver, som er anført under LU af områdets CenterMED. Det er tilfældet for følgende centre: Job og Unge. Teknik og Borgerservice. Byudvikling og Ejendomme. Strategi og HR. Koncernstyring og IT. Erhverv, Fritid og Kultur.

Hovedudvalgets opgaver er i dette bilag foldet ud med en præcisering af:

- Emne/område
- Opgave
- Tidspunkt
- Regelgrundlag

Arbejdsmiljøområdet er foldet ud på alle tre MED-niveauer med en præcisering af:

- Opgaven, som den fremgår af regelsættet
- Tidspunkt for opgaven
- Regelgrundlag
- Ansvarlig
- Aktiviteter

Hver opgave har et nummer, som er det samme uanset MED-niveau. Dette viser sammenhængen i opgaveløsningen på tværs af MED-niveauer.

Under den enkelte opgave er det desuden angivet, om denne har en strategisk eller operationel karakter. Det er i praksis arbejdsmiljøgrupperne, som sikrer udførelsen af de operationelle opgaver.

Endelig er der for hvert niveau udarbejdet et **årshjul** for årene 2021-2025. Årshjulet er et arbejdsredskab, der er med til at sikre, at udvalgene behandler alle opgaver på rette tid og rette sted.

MED-udvalgenes opgaver og årshjul - opdelt på HU, CenterMED og LU

1. Hovedudvalget (HU)

1.1 Hovedudvalgets opgaver, årsplan

Emne/område:	Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:
Budget, mål og rammer	Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold og herunder evt. konsekvenser ift. sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde. Hovedudvalget skal sikre den interne høringsproces i MED-systemet (CenterMED) og derefter, med udgangspunkt i sit mandat herfra, drøfte: 1. Ændringer i struktur og mål for kommunens service. 2. Budgettet og de grundlæggende rammebetingelser herfor, f.eks. i form af ændringer i centrale aftaler, lovgivning m.v. 3. Ændringer og justeringer i budgetgrundlaget for budgetåret og konsekvenserne heraf for arbejds- og personaleforhold (f.eks. ved genåbning af budget m.v.) 4. Evt. løbende budgetmæssige spørgsmål som har betydning for arbejds- og personaleforhold. 5. HU evaluerer erfaringerne med inddragelsen i budgetarbejdet og fastlægger en rammeplan for MED-organisationens drøftelser af budgettet og dets konsekvenser.	Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED inddragelse for årets budgetproces.	Gribskov Kommunes personalepolitiske retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt MED Rammeaftale § 8, stk. 3. Samt Trivselsaftalen §5
Personalepolitik	HU skal foretage eftersyn af personalepolitikken (PAMI) og personalepolitiske forhold. Se retningslinjen for personalepolitik for en opstilling af de personalepolitiske emner/områder.	Revideres hvert 3 år. Næste gang 2021	Gribskov Kommunes personalepolitiske retningslinje samt MED Rammeaftale § 8, stk. 3.
Større rationaliserings- og omstillingsprojekter	Medarbejdere skal involveres i større rationaliserings- og omstillingsprojekter jf. procedureretningslinjen.	Retningslinjen er senest revideret i 2020. Skal revideres hvert 3. år, første gang i 2023.	Gribskov Kommunes retningslinje for større rationaliserings- og omstillingsprojekter samt MED Rammeaftale § 8, Stk.3
Mødeplanlægning	HU fastlægger egen mødeplan for et år ad gangen.	Årligt, på årets sidste møde, for det kommende år.	Forretningsorden
Trivselsmålinger	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	1. halvår (hvert 3. år), første gang i 2022.	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.
Sygefraværssamtaler	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Evaluere og evt. justere retningslinjer hvert 3. år. Første gang i 2020 som led i besluttet	MED Rammeaftale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på

Emne/område:	Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:
		arbejdsmiljøfokus for 2020-2021.	arbejdspladserne § 7, stk. 4.
Stresshåndtering	Sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Evaluere og evt. justere retningslinjer hvert 3. år. Forslag: Første gang i 2020.	MED Rammefortale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9.
Vold, mobning og chikane samt monitorering heraf	Sikre, 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 (i LU eller på sektorniveau i CenterMED) eller centralt af HU. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer for at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sager, når de opstår.	Evaluere og evt. justere retningslinjer hvert 3. år. Første gang i 2022.	MED Rammefortale § 9, stk. 3 samt Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, §10 samt Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
Jobs på særlige vilkår	Aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Evaluere og evt. justere retningslinjer og praktisk udførelse heraf. HU forelægges en årlig status og retningslinjerne evalueres og evt. justeres hvert 3. år. Første gang i 2020.	Rammefortale om socialt kapitel § 3.
MUS, herunder kompetenceudvikling	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS og MUS-konceptet i kommunen.	Hvert 3. år. Første gang i 2021	Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2.
AKUT-midler	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget.	HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig, hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden.
Initiativer i relation til værdierne	Drøftelse af omsætningen af kommunens 6 værdier - åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, fleksibilitet og mod - i hverdagen.	Hvert 3. år (første gang i 2022), samt løbende ved større ændringer i personale- og/eller arbejdsforhold.	Aftalt i HU på værdikonference august 2013.
Medarbejdervilkår	HU skal inddrages i alle forhold der vedrører medarbejdervilkår (f.eks. udbud/hjemtagelser m.v.) og ændringer heri.	Løbende	Aftalt på HU-møde den 15. januar 2014.

1.2 Hovedudvalgets arbejde med arbejdsmiljø, årsplan

Hovedudvalget

Hovedudvalget er overordnet og strategisk ansvarlig i forhold til arbejdsmiljøindsatsen omkring sikkerhed, sundhed og trivsel i hele kommunen.

Hovedudvalget planlægger, leder og koordinerer kommunens samarbejde om sikkerhed, sundhed og trivsel, og forestår de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.

Hovedudvalget rådgiver om løsningen af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål, og om hvordan arbejdsmiljø integreres i kommunens strategiske ledelse og daglige drift.

Direktionen har som overordnet daglig arbejdsmiljøansvarlig ansat en arbejdsmiljøleder, der varetager konsulentfunktionen i forhold til Hovedudvalget, øvrige MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupperne, herunder yder rådgivning om og assistance inden for arbejdsmiljø.

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
<p>1A: Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen.</p> <p>Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	<p>Det strategiske arbejdsmiljøarbejde varetages i HU.</p> <p>Det løbende arbejde varetages i samarbejde med hele MED-organisationen og arbejdsmiljøgrupperne og koordineres af kommunens arbejdsmiljøleder.</p> <p>Bl.a. via virksomhedsbesøg, AM-portalen, nyhedsbreve, mails, introkurser mv.</p>
<p>1B: Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.</p> <p>(Operationel opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved deltagelse i APV, supplerende arbejdsmiljøuddannelse m.v
<p>1C: Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.</p> <p>(Operationel opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved dialog, vejledning, kontrol og tilsyn.
<p>2: Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Årligt (1 sidste kvrt./første kvrt. af året)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	<p>HU evaluerer årets indsatser og beslutter fremtidige indsatser med aktiviteter samt indhold af den supplerende arbejdsmiljøuddannelse/kompetenceplan i relation hertil.</p> <p>I forbindelse med den årlige AM-drøftelse, gives bl.a. en status på APV-arbejdet, sygefravær, arbejdsulykker, tværgående arbejdsmiljø/trivselsindsatser m.v.</p> <p>Resultaterne fra de lokale MED-udvalgs AM-drøftelse, bruges som input til drøftelsen i HU.</p>

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
<p>3A: Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	<p>Kommunens arbejdsmiljøleder giver HU status i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.</p> <p>Arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes f.eks. på AM-portalen på Bølgen, mails, arbejdsmiljønyhedsbreve, og introkurser mv.</p>
<p>4: Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	APV gennemføres minimum hvert 3. år eller hvis der sker ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	<p>HU beslutter procedurer og retningslinjer for gennemførelse af APV og trivselsundersøgelser på de enkelte arbejdspladser, og sikrer at der sker opfølgning af APV og trivselsundersøgelser.</p> <p>Kommunens arbejdsmiljøleder er i samarbejde med den lokale AML/AMR med til at sikre, at alle virksomheder har udarbejdet skriftlige handleplaner i APV-systemet.</p>
<p>5A: Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Efter behov	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	HU behandler indstillinger i forbindelse med organisationsændringer.
<p>5B: Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget samt kommunens arbejdsmiljøleder	Vedligeholde og formidling af plan over arbejdsmiljøorganisationen
<p>6: Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende (ved behov)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget, samt kommunens arbejdsmiljøleder	Rådgivning sker løbende ved behov.
<p>7A: Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få</p>	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed	Hovedudvalget	HU forelægges oversigt over ulykker m.v. for kommunen én gang årligt i forbindelse med den årlige AM-drøftelse. Arbejdsulykker med sygefravær undersøges

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
<p>gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>		og sundhed § 17		nærmere af arbejdsmiljøgrupperne på foranledning af kommunens arbejdsmiljølederen.
<p>8: Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	Kommunens arbejdsmiljøleder holder HU, den øvrige MED-organisation, samt arbejdsmiljøgrupperne orienteret om lovændringer via Bølgen, mails, nyhedsbreve, deltagelse på AM-dage, den lovpligtige AM-uddannelse osv.
<p>9A: Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	HU iværksætter, at man lokalt har udarbejdet principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring, samt at der lokalt føres kontrol med overholdelse af instrukserne. Den lokale oplæring og instruks varetages i CenterMED og i særdeleshed LU.
<p>10: Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Hovedudvalget	HU er med til at beslutte indholdet af den supplerende AM-uddannelse (kompetenceudviklingsplanen)
<p>11: Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget.</p> <p>(Operationel opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	HU forelægges evt. problemer på overordnet organisatorisk niveau. Evt. drøftelser og beslutninger fremgår af referatet og der følges op herpå.

Det er det enkelte arbejdssteds arbejdsmiljøgruppe, der i praksis sikrer udførelse af de operationelle opgaver listet i ovenstående oversigt vedr. arbejdsmiljøopgaver (markeret med "Operationel opgave"). En arbejdsmiljøgruppe består som minimum af en arbejdsmiljøleder (arbejdsstedets leder) og arbejdsmiljørepræsentant(er).

1.3 Årshjul for Hovedudvalget

Årshjul for Hovedudvalgets arbejdsopgaver 2021 – 2025

Tidspunkt	Opgave	Gentagelse (i parentes skrives hvornår emnet skal op næste gang)
2021 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2022)
Q 1	Årlig arbejdsmiljødrøftelse Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation.	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2022)
Q 2	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 2. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne) Endvidere planlægning af kommende budgetproces og de indledende drøftelser om kommende budgetaftale. Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED inddragelse for årets budgetproces.	Hvert år i Q 2 (næste gang i 2022)
Q 2	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS og MUS-konceptet i kommunen.	Hvert tredje år (næste gang i 2024)
Q 2	Personalepolitik HU skal foretage eftersyn af personalepolitikken (PAMI) og personalepolitiske forhold. Se retningslinjen for personalepolitiske forhold for en opstilling af de personalepolitiske emner/områder.	Hvert tredje år (næste gang i 2024)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 3. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere dialog om kommende budgetaftale og HU's dialog med Byrådet jf. den aftalte proces på april mødet.	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2022)
Q 4	AKUT-midler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig, hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2022)
Q 4	Opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på, om de fastsatte mål for året er nået og planlægger, hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2022)
Q 4	Status for firkløvermøder CSHR giver status for firkløvermøderne.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2022)
Q 4	Mødeplanlægning HU fastlægger egen mødeplan for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2022)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og årets 4. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Evaluering af budgetprocessen 2021 herunder MED-inddragelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2022)

2022		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne)	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 1	Årlig arbejdsmiljødrøftelse Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation.	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 1	Vold, mobning og chikane samt monitorering heraf Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer for at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sager, når de opstår.	Hvert tredje år (næste gang i 2025)
Q 2	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 2. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere planlægning af kommende budgetproces og de indledende drøftelser om kommende budgetaftale. Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED inddragelse for årets budgetproces.	Hvert år i Q2. (næste gang i 2023)
Q 2	Initiativer i relation til værdierne Drøftelse af omsætningen af kommunens 6 værdier - åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, fleksibilitet og mod - i hverdagen. Drøftelsen sker som minimum hvert 3. år og løbende ved større ændringer i personale- og/eller arbejdsforhold.	Hvert 3. år (næste gang i 2025)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 3. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere dialog om kommende budgetaftale og HU's dialog med Byrådet jf. den aftalte proces på april mødet.	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2023)
Q 4	Trivselsmålinger Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Hvert tredje år (næste gang 2025)
Q 4	AKUT-midler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2023)
Q 4	Opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på om de fastsatte mål for året er nået og planlægger hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2023)
Q 4	Status for firkløvermøder CSHR giver status for firkløvermøderne.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2023)
Q 4	Mødeplanlægning HU fastlægger egen mødeplan for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2023)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og årets 4. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Evaluering af budgetprocessen 2022 herunder MED-inddragelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2023)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2024)

2023		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne)	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 1	Årlig arbejdsmiljødrøftelse Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation.	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 2	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 2. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere planlægning af kommende budgetproces og de indledende drøftelser om kommende budgetaftale. Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED inddragelse for årets budgetproces.	Hvert år i Q 2 (næste gang i 2024)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 3. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere dialog om kommende budgetaftale og HU's dialog med Byrådet jf. den aftalte proces på april mødet.	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2024)
Q 3	Jobs på særlige vilkår Aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted. Evaluere og evt. justere retningslinjer og praktisk udførelse heraf. HU forelægges en årlig status og retningslinjerne evalueres og evt. justeres hvert 3.år	Hvert tredje år (næste gang 2026)
Q 4	Stresshåndtering Sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.	Hvert tredje år (næste gang 2026)
Q 4	Sygefraværssamtaler Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler.	Hvert tredje år (næste gang 2026)
Q 4	Opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på om de fastsatte mål for året er nået og planlægger hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2024)
Q 4	AKUT-midler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2024)
Q 4	Mødeplanlægning HU fastlægger egen mødeplan for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2024)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og årets 4. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Evaluering af budgetprocessen 2023 herunder MED-inddragelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2024)
2024		

Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)
Q 1	Årlig arbejdsmiljødrøftelse Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation.	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)
Q 2	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 2. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere planlægning af kommende budgetproces og de indledende drøftelser om kommende budgetaftale. Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED inddragelse for årets budgetproces.	Hvert år i Q 2 (næste gang i 2025)
Q 2	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS og MUS-konceptet i kommunen.	Hvert tredje år (næste gang i 2027)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 3. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere dialog om kommende budgetaftale og HU's dialog med Byrådet jf. den aftalte proces på april mødet.	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2025)
Q 4	Opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på om de fastsatte mål for året er nået og planlægger hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2025)
Q 4	AKUT-midler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2025)
Q 4	Status for firkløvermøder CSHR giver status for firkløvermøderne.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2025)
Q 4	Mødeplanlægning HU fastlægger egen mødeplan for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2025)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og årets 4. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Evaluering af budgetprocessen 2024 herunder MED-inddragelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2025)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2026)
2025		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)
Q 1	Vold, mobning og chikane samt monitorering heraf Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer for at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sager, når de opstår.	Hvert tredje år (næste gang i 2028)
Q 1	Årlig arbejdsmiljødrøftelse Indledende drøftelser og endelig fastlæggelse af fokuseringer og tematisering af sikkerheds- og arbejdsmiljøarbejdet. Her planlægges arbejdet for det kommende år - også for evt. drøftelser/udmøntning i den øvrige MED-organisation.	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)

Q 2	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 2. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 2 (næste gang i 2026)
Q 2	Initiativer i relation til værdierne Drøftelse af omsætningen af kommunens 6 værdier - åbenhed, tillid, respekt, deltagelse, fleksibilitet og mod - i hverdagen. Drøftelsen sker som minimum hvert 3. år og løbende ved større ændringer i personale- og/eller arbejdsforhold.	Hvert 3. år (næste gang i 2028)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 3. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Endvidere dialog om kommende budgetaftale og HU's dialog med Byrådet jf. den aftalte proces på april mødet.	Hvert år i Q3 (næste gang i 2026)
Q 4	Opfølgning på den årlige arbejdsmiljødrøftelse I 4. kvartal følger Hovedudvalget op på om de fastsatte mål for året er nået og planlægger hvad der evt. skal arbejdes videre med og/eller justeres for at sikre målopfyldelse	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2026)
Q 4	Trivselsmålinger Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Hvert tredje år (næste gang 2028)
Q 4	AKUT-midler Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hovedudvalget. HU forelægges en årlig status for anvendelse af midlerne og drøfter samtidig hvorledes midlerne ønskes anvendt for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2026)
Q 4	Status for firkløvermøder CSHR giver status for firkløvermøderne.	Hvert år i Q 4 (næste gang 2026)
Q 4	Mødeplanlægning HU fastlægger egen mødeplan for det kommende år.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2026)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og årets 4. budgetopfølgning (tilpasses efter årsplanen for BO'erne). Evaluering af budgetprocessen 2025 herunder MED-inddragelse.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2026)

2. CenterMED

2.1 CenterMED's arbejde med arbejdsmiljø, årsplan

CenterMED er strategisk og overordnet ansvarlig for arbejdsmiljøindsatsen indenfor CenterMED's område i form af planlæggende, koordinerende og opfølgende funktioner omkring sikkerhed, sundhed og trivsel indenfor CenterMED.

CenterMED planlægger, leder og koordinerer CenterMED's samarbejde om sikkerhed, sundhed og trivsel, og forestår de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici indenfor CenterMED's område.

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
1A: Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen. Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	På CenterMED-niveau planlægges, ledes og koordineres samarbejdet om sikkerhed og sundhed på CenterMED-møderne.
1B: Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved deltagelse i APV, supplerende arbejdsmiljøuddannelse m.v.
1C: Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved dialog, vejledning, kontrol og tilsyn.
2: Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse (Strategisk opgave)	CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de fokuspunkter, som Hovedudvalget fastsætter, skal håndteres på CenterMED-niveau.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	CenterMED er overordnet ansvarlig indenfor eget område, for at sikre arbejdet med gennemførelse af arbejdsmiljøfokus efter den årlige arbejdsmiljøindsatser jf. Hovedudvalgets beslutninger.
3A: Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljørepræse	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed	CenterMED	CenterMED er overordnet ansvarlig for, at arbejdet kan udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvareligt, samt at der afsættes den fornødne tid til at arbejdsmiljøgrupperne

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
<p>ntanter orienteres og vejledes herom.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>		og sundhed § 17		<p>kan kontrollere at arbejdet rent faktisk udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuld forsvarligt.</p> <p>Arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes f.eks. på AM-portalen på Bølgen, mails, arbejdsmiljønyhedsbreve, og introkurser mv.</p>
<p>3B. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.</p> <p>(Operationel opgave)</p>	Løbende og minimum hvert 3. år	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	APV m.v.
<p>3C: Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.</p> <p>(Operationel opgave)</p>	Løbende ved behov	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	-
<p>4: Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	APV gennemføres minimum hvert 3. år eller hvis der sker ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	CenterMED er overordnet ansvarlig for, at der gennemføres APV og trivselsundersøgelse på arbejdspladser indenfor CenterMED's område jf. Hovedudvalgets beslutninger. Videreformidler til Hovedudvalget i koordination med daglig arbejdsmiljøleder, hvis der er APV-indsatser, som ikke kan løses via enheden eller CenterMED.
<p>6: Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende (ved behov)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Kommunens arbejdsmiljøleder	Rådgivning sker løbende ved behov.

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
<p>7A: Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	CenterMED modtager i forbindelse med den årlige AM-drøftelse opgørelse vedr. arbejdsulykker, sygefravær mv. som præsenteres for HU i forbindelse med gennemførelsen af den årlige AM-drøftelse.
<p>7B: Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.</p> <p>(Operational opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	-
<p>8: Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	Kommunens arbejdsmiljøleder holder MED-organisationen, samt arbejdsmiljøgrupperne orienteret om lovændringer via Bølgen, mails, nyhedsbreve, deltagelse på AM-dage, den lovpligtige AM-uddannelse osv.
<p>9A: Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	Hovedudvalget iværksætter, at man lokalt har udarbejdet principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring, samt at der lokalt føres kontrol med overholdelse af instrukserne. Den lokale oplæring og instruks varetages i CenterMED og i særdeleshed LU.
<p>9B: Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.</p> <p>(Strategisk opgave)</p>	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	CenterMED	Overordnet ansvarlig for at der gennemføres tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, samt sikrer gennemførelse af kontrol af overholdelse af instruktioner via LU/arbejdsmiljøgrupperne. Overordnet ansvarlig for at der føres kontrol af arbejdsmiljøet indenfor

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
				eget CenterMED-område via LU/arbejdsmiljøgrupperne på den enkelte arbejdsplads
10: Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudvikling splan. (Strategisk opgave)	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Arbejdsmiljøgruppen	-
11: Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted. (Strategisk opgave)	Løbende ved behov.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	CenterMED	-
12: Virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	-
13: Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	-

Det er det enkelte arbejdssteds arbejdsmiljøgruppe, der i praksis sikrer udførelse af de operationelle opgaver listet i ovenstående oversigt vedr. arbejdsmiljøopgaver (markeret med "Operationel opgave"). En arbejdsmiljøgruppe består som minimum af en arbejdsmiljøleder (arbejdsstedets leder) og arbejdsmiljørepræsentant(er).

2.2 Årshjul for CenterMED

Tidspunkt	Opgave	Gentagelse (i parentes skrives hvornår emnet skal op næste gang)
2021 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2022)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 2 (næste gang i 2022)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU fastsætter skal håndteres på CenterMED niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2022)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2022)
Q 3	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, sker i forlængelse af HU's behandling af emnet i Q 2.	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2024)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2022)
Q 4	Vedr. personalemøder med MED-status Enheder med personalemøde med MED-status, afreporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.	Hvert år i Q 4. (næste gang i 2022)
2022 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU fastsætter skal håndteres på CenterMED-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2023)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2023)

Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2023)
Q 4	Vedr. personalemøder med MED-status Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.	Hvert år i Q 4. (næste gang i 2023)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2024)
2023 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU fastsætter skal håndteres på CenterMED-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2024)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2024)
Q 3	Principper for oplæring og instruktion Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene og behov. Samt forløbende kontrol med disse.	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2026)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2024)
Q 4	Vedr. personalemøder med MED status Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.	Hvert år i Q 4. (næste gang i 2024)
2024 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU fastsætter skal håndteres på CenterMED-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2025)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)

Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2025)
Q 3	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, sker i forlængelse af HU's behandling af emnet i Q 2	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2027)
Q 4	Vedr. personalemøder med MED-status Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden	Hvert år i Q 4. (næste gang i 2025)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2025)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2026)
2025 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse CenterMED drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU fastsætter skal håndteres på CenterMED-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2026)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2026)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2026)
Q 4	Vedr. personalemøder med MED-status Enheder med personalemøde med MED-status, afrapporterer til relevant CenterMED eller Hovedudvalget 1 gang årligt med henblik på afgivelse af status for MED-arbejdet i enheden.	Hvert år i Q 4. (næste gang i 2026)

3. Lokaludvalg (LU)

3.1 Lokaludvalgenes arbejde med arbejdsmiljø, årsplan

Lokaludvalg/Personalemøder med MED-status er i tæt samarbejde og dialog med den/de relevante AM-grupper og skal inddrages omkring prioriteringen af de operationelle og praktiske arbejdsmiljøindsatser indenfor enhedens område omkring sikkerhed, sundhed og trivsel, herunder:

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
1A: Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed, herunder medvirke til aktiv samordning på tværs af sektorer og driftsvirksomheder i hele kommunen. Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	Det systematiske arbejdsmiljøarbejde sikre den løbende opmærksomhed på arbejdsmiljøet. Dette er f.eks. APV-arbejdet, den årlige AM-drøftelse, samt de løbende møder i LU.
1B: Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved deltagelse i APV, supplerende arbejdsmiljøuddannelser m.v.
1C: Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	Blandt andet ved dialog, vejledning, kontrol og tilsyn.
2: Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse. (Strategisk opgave)	I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status.	Den årlige arbejdsmiljø-drøftelse. Gennemgående temaer fra de lokale AM-drøftelser, bruges som input til den årlige AM-drøftelse i HU. LU evaluerer på egne og fælles aktiviteter.
3A: Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter orienteres og vejledes herom. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	LU har det overordnede strategiske ansvar og samarbejder med arbejdsmiljøgruppen om at kontrollere at arbejdet udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
3B: Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under	Løbende, APV hvert. 3. år.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejdsmiljøgruppen	APV m.v.

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper. (Operationel opgave)				
3C: Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige. (Operationel opgave)	Løbende ved behov	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejds miljøgruppen	-
4: Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper. (Strategisk opgave)	APV gennemføres minimum hvert 3. år eller hvis der sker ændringer der har betydning for arbejdsmiljøet.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	LU er overordnet ansvarlig for udarbejdelsen af APV, herunder udarbejdelsen af skriftlige handleplaner i APV-systemet. Handleplanerne skal være tilgængelige for alle ansatte.
6: Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift. (Strategisk opgave)	Løbende (ved behov)	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Kommunens arbejdsmiljøleder	Rådgivning sker løbende ved behov og blandt andet ved temadage, AM-dage, nyhedsbreve og AM-portalen på Bølgen
7A: Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden. (Strategisk opgave)	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	Gennemføres minimum én gang årligt i forbindelse med den årlige AM-drøftelse.
7B: Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmeld dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejds miljøgruppen	-
8: Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	Kommunens arbejdsmiljøleder holder MED-organisationen, samt arbejdsmiljøgrupperne orienteret om lovændringer. via Bølgen, mails, nyhedsbreve,

Opgave:	Tidspunkt:	I henhold til:	Ansvarlig:	Aktiviteter:
				deltagelse på AM-dage, den lovpligtige AM-uddannelse osv.
9A: Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	Principperne drøftes/evalueres minimum én gang årligt i forbindelse med den årlige AM-drøftelse. LU fastlægger evt. principper for eget område om nødvendigt.
9B: Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejds miljøgruppe n	Arbejds miljø-rundering
10: Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan. (Strategisk opgave)	I forbindelse med den årlige AM-drøftelse.	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Arbejds miljøgruppe n	-
11: Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted. (Strategisk opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17	Lokaludvalg / Personalemøder med MED-status	-
12: Virke som kontaktled mellem de ansatte og MED-udvalget. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejds miljøgruppe n	-
13: Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejds miljøgrupper ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget. (Operationel opgave)	Løbende	Lovbekendtgørelse 1181 af 15. oktober 2010 vedr. Samarbejde om sikkerhed og sundhed § 18	Arbejds miljøgruppe n	-

Det er det enkelte arbejdssteds arbejds miljøgruppe, der i praksis sikrer udførelse af de operationelle opgaver, der er listet i ovenstående oversigt vedr. arbejds miljøopgaver (markeret med "Operationel opgave"). En arbejds miljøgruppe består som minimum af en arbejds miljøleder (arbejdsstedets leder) og arbejds miljørepræsentant(er).

3.2. Årshjul for lokaludvalgene (LU)

Tidspunkt	Opgave	Gentagelse (i parentes skrives hvornår emnet skal op næste gang)
2021 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2022)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU/CenterMED fastsætter skal håndteres på LU niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU og CenterMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2022)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2022)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2022)
Q 3	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, sker i forlængelse af HU's behandling af emnet i Q 2.	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2024)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2022)
2022 (Q = kvartal)		
Q 1	Konstituering af Lokaludvalget Efter valg af TR, der sker senest den 31.3 skal der ske en konstituering af Lokaludvalget.	Lige år i Q 1. (næste gang i 2024)
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU/CenterMED fastsætter skal håndteres på LU-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU og CenterMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2023)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hver år i Q 1 (næste gang i 2023)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2023)

Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2023)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2024)
2023 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hver år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU/CenterMED fastsætter skal håndteres på LU-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU og CenterMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2024)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hver år i Q 1 (næste gang i 2024)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2024)
Q 3	Principper for oplæring og instruktion Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov. Samt forløbende kontrol med disse.	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2026)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2024)
2024 (Q = kvartal)		
Q 1	Konstituering af Lokaludvalget Efter valg af TR, der sker senest den 31.3 skal der ske en konstituering af Lokaludvalget.	Lige år i Q 1. (næste gang i 2026)
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU/CenterMED fastsætter skal håndteres på LU-niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU og CenterMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2025)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2025)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2025)

Q 3	MUS, herunder kompetenceudvikling Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, sker i forlængelse af HU's behandling af emnet i Q 2.	Hvert tredje år i Q 3. (næste gang i 2027)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2025)
Q 4	Orientering om valg til MED organisationen og AMR Orientering om at der skal afholdes valg/udpegning af medarbejderrepræsentanter og AMR. Valget skal afholdes i 1. kvartal i ulige år.	Hvert andet år i Q 4. (næste gang i 2026)
2025 (Q = kvartal)		
Q 1	Budget og budgetopfølgning Status på udmøntning af budgetaftalen og 1. budgetopfølgning i relation til eget fagområde samt de overordnede opmærksomhedspunkter som HU stikker ud. (Skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)
Q 2	Opfølgning på HU's årlige arbejdsmiljødrøftelse LU drøfter og udmønter i 2. kvartal de ting, som HU/CenterMED fastsætter skal håndteres på LU niveau. Derudover gennemføres, overvåges og følges der op på resultaterne af trivsel, APV, sygefravær og arbejdsskader.	Hvert år i Q 2, på baggrund af HU og CenterMED's årlige arbejdsmiljødrøftelse. (næste gang i 2026)
Q 2	Budgetopfølgning Årets 2. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 1 (næste gang i 2026)
Q 3	Budget og budgetopfølgning Budgettet drøftes med afsæt i HU's besluttede plan. Årets 3. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne).	Hvert år i Q 3 (næste gang i 2026)
Q 4	Budget og budgetopfølgning Status på årets 4. budgetopfølgning (skal tilpasses årsplanen for BO'erne). Evt. drøftelse af udmøntning af ny budgetaftale afhængig af budgetaftalens indhold.	Hvert år i Q 4 (næste gang i 2026)

Bilag 6

Oversigt over hovedorganisationer og forbund

Fusionen mellem LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation, FH har - på nuværende tidspunkt - ikke ændret på hovedorganisationsområderne. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området, FTF-området og Akademikerne.

LO - Landsorganisationen i Danmark

3F – Faglig Fælles Forbund
Dansk Artist Forbund
Blik- og Rørarbejderforbundet
Dansk Elforbund
FOA - Fag og arbejde
Fængselsforbundet
Fødevareforbundet NNF
HK/Danmark
Hærens Konstabel- og koporalforening
Håndbold Spiller Foreningen
Dansk Jernbaneforbund
Malerforbundet
Dansk Metal
Serviceforbundet
Socialpædagogerne
Spillerforeningen
Teknisk Landsforbund

AC – Akademikernes Centralorganisation

Djøf
DM - Dansk Magisterforening
FÆLLESREPRÆSENTATIONEN I AKADEMIKERNE "DE 3" (De 3)
Danske Fysioterapeuter
Ergoterapeutforeningen
Jordemoderforeningen
FÆLLESREPRÆSENTATIONEN "DE 6"
Forbundet Kultur og Information
Dansk Kiropraktor Forening
Dansk Mejeriingeniør Forening
Dansk Psykolog Forening
Tandlægeforeningen
FÆLLESREPRÆSENTATION I AKADEMIKERNE (AC) "DE NYE 6" (De nye 6")
Den Danske Dyrlægeforening
Ansatte Tandlægers Organisation
Forbundet Arkitekter og Designere (FAOD)
JA (Jordbrugsakademikerne)
Konstruktørforeningen

Danske Scenografer
Fællesrepræsentationen FR
Kommunikation og Sprog
Dansk Journalistforbund
Pharmadanmark
Ingeniørforeningens Fællesrepræsentation i Akademikernes
Centralorganisation
Den Danske Landinspektørforening (DdL)
Ingeniørforeningen, IDA
Gymnasieskolernes Lærerforening
Lægeforeningen (LF)
Lægeforeningen
Foreningen af Speciallæger
Praktiserende Lægers Organisation
Yngre Læger
Tjenstemænds og overenskomstansattes fællesrepræsentation i
Akademikernes centralorganisation (TOAC)
Præsteforeningen
Dansk Musikpædagogisk Forening
Dansk Organist og Kantorsamfund
Foreningen af Skibsinspektører i Søfartsstyrelsen
HOD Forsvarsgruppen i AC

FTF - området

Atorfillit Kattuffiat
Brancheorganisationen Luftfart og Jernbane
BUPL
Cabin Union Denmark
Centralforeningen for Stampersonel
DSL
Danmarks Kordegneforening
Danmarks Lærerforening
Danmarks Underholdningsorkester
Dansk Formands Forening
Dansk Kirkemusiker Forening
Dansk Korforbund
Dansk Musiker Forbund
Dansk Skuespillerforbund
Dansk Socialrådgiverforening
Dansk Sygeplejeråd
Dansk Told og Skatteforbund
Danske Bandagister – Lønfraktionen
Danske Bioanalytikere
Danske Fodterapeuter
Danske Psykomotoriske Terapeuter
Danske Tandplejere

Danske Skov- og Landskabsingeniørers Statskreds
Det Offentlige Beredskabs Landsforbund
FAF
FKF Frederiksberg Kommunalforening
Farmakonomforeningen
Foreningen Danmarks Radios Symfoniorkester
Foreningen af Folketingets Betjente
Foreningen af Danske Inseminører
Foreningen af Danske Kirkegårdsledere
Foreningen af Musikere i Forsvaret
Foreningen af Tekniske og Administrative Tjenestemænd – TAT
Forsikringsforbundet
Frie Skolers Lærerforening
Gentofte Kommunalforening
HI – organisation for ledende medarbejdere i idræts, kultur- og fritidssektoren
Hoffunktionærforeningen
jid – Jordbrugsteknologer i Danmark
Jordemoderforeningen
Kirkekultur.nu
Korgruppen v/Dansk Korforbund
Kort- og Landmålingsteknikernes Forening
Kost- & Ernæringsforbundet
Kriminalforsorgsforeningen
Landsdelsorkestermusikernes Fællesråd
Medieforbundet i DR
Musikergruppen i CO10
Organistforeningen
Personaleforeningen for KL, med tilsluttede institutioner
Politiforbundet i Danmark
PROSA
Radiograf Rådet
Radiotelegrafistforeningen af 1917
SAFU, Sammenslutningen af Funktionærer
Trafikforbundet
Turistførerforeningen
Uddannelsesforbundet
Viften – Ansatte i Folketinget under CO10



Retningslinje for personalepolitiske forhold

1. Formål

Formålet med denne retningslinje er at sikre, at medarbejderne inddrages og har indflydelse på personalepolitiske forhold, herunder tilblivelsen af Gribskov Kommunes personale- og arbejdsmiljøpolitik (PAMI), samt de elementer, der er præciseret nedenfor. Inddragelsen skal sikre, at idéer og forslag fra medarbejderne kan blive omsat relevant i forhold til personalepolitiske emner.

2. Hvem er omfattet

Retningslinjen omfatter alle ansatte i Gribskov Kommune, herunder alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

3. Hvad er aftalt

Procedureretningslinjen dækker over personalepolitiske forhold herunder eksempelvis:

- ansættelse og afsked
- fastholdelse, karriere og intern mobilitet
- kompetenceudvikling/læring
- efter- og videreuddannelse
- tryghedsforanstaltninger ift. nedskæringer
- trivsel, sundhed, stress, mobning og vold
- arbejdsmiljø
- familie- og seniorpolitiske emner
- løn- og personalegoder
- ligestilling, f.eks. mangfoldighed ift. køn, alder, kultur og seksuel orientering
- socialt kapital og rummeligt arbejdsmarked

Procedure

Hovedudvalget skal hvert tredje år eller efter behov foretage et eftersyn af de personalepolitiske emner.

Hovedudvalget laver under sit eftersyn en plan for opfølgning og implementering af personalepolitik m.v. i forhold til CenterMED og Lokaludvalg.

4. Hvilket udvalg er retningslinjen aftalt i

Hovedudvalget (HU)

5. Hvornår er aftalen indgået

Aftalen er oprindeligt indgået i maj 2014, men er som følge af en generel revidering blevet justeret i januar 2021.

6. Opsigelse

Procedureretningslinjen, jf. § 8, stk. 3 gælder, indtil parterne er enige om ændring heraf. Ved anmodning fra den ene part skal der – inden for en tre måneders periode fra anmodningen – påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjen. Retningslinjen skal kontinuerligt holdes ajour i forhold til relevant lovgivning.

7. Evaluering

Procedureretningslinjen vedr. Gribskov Kommunes personalepolitiske forhold evalueres og tilrettes eventuelt hvert tredje år, med samme kadence som eftersynet af de personalepolitiske emner.



Retningslinjer for større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Formålet med disse retningslinjer er at sikre åbenhed, tryghed og medinddragelse før, under og efter større rationaliserings-, udliciterings-, hjemtagelse og omstillingsprojekter. Derved sikres at medarbejdernes synspunkter, forslag og viden om opgavernes udførelse kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillinger.

2. Hvem er omfattet

Retningslinjen omfatter alle ansatte i Gribskov Kommune, herunder alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

3. Hvad er aftalt

Ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter forstås større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold. Der kan f.eks. være tale om omstruktureringer, udlicitering eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder.

Procedure

Samtlige berørte medarbejdere skal løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger ved større rationaliserings- og omstillingsprojekter. Det givne projekt drøftes på det rette niveau i MED-systemet, hvor ledelsen har kompetence til at træffe beslutning vedr. projektet eller indstille til koncernledelsen.

Vedrører projektet flere MED-udvalg på samme niveau træffer nærmeste overordnede niveau i MED-systemet beslutning om den konkrete procedure for inddragelsen af udvalgene.

MED-udvalget inddrages i processen så tidligt som muligt, og inden beslutning om procesforløbet er vedtaget. Medarbejderne skal sikres den fornødne tid til at forberede og drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser. Relevant information skal derfor, så vidt muligt, gives senest 14 dage inden mødet afholdes. Informationen gives, således at den giver gode muligheder for grundig drøftelse.

Følgende forhold kan være relevante at drøfte:

- Organisering af projektet – herunder evt. nedsættelse af projektgruppe med inddragelse af medarbejderrepræsentanter.
- Fastlæggelse af proces og tidsplan.
- Hvordan relevant information gøres tilgængelig for MED-udvalget og de berørte medarbejdere.
- Økonomi i relation til projektet – herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgaveløsning.
- Personalebehov, herunder evt. personaleforhold i forbindelse med overgang til anden arbejdsgiver.
- Kompetence- og uddannelsesbehov.
- Arbejds miljøforhold

4. Hvilket udvalg er retningslinjen aftalt i

Hovedudvalget (HU)

5. Hvornår er aftalen indgået

Aftalen er oprindeligt indgået i maj 2014, men er som følge af en generel revidering blevet justeret i januar 2021.

6. Opsigelse

Procedureretningslinjen, jf. § 8, stk. 3 gælder, indtil parterne er enige om ændring heraf. Ved anmodning fra den ene part skal der – inden for en tre måneders periode fra anmodningen – påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjen. Retningslinjen skal kontinuerligt holdes ajour i forhold til relevant lovgivning.

7. Evaluering

Procedureretningslinjen vedr. vedrørende større rationaliserings- og omstillingsprojekter i Gribskov Kommune evalueres og tilrettes eventuelt hvert tredje år.



Retningslinje for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold

1. Formål

Formålet med drøftelserne i MED-udvalget er at sikre at "*ledelsens beslutninger træffes på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne og med inddragelse af medarbejdernes viden. Medarbejderne får mulighed for at kvalificere beslutningsgrundlaget og dermed sætte sine præg på den endelige beslutning*".

Drøftelser i MED-udvalgene skal bl.a. sikre, at alle ansatte – hvad enten de er direkte eller indirekte berørt - får den nødvendige information, der gør dem i stand til at indgå i drøftelser om beslutningen, kan deltage aktivt i beslutningens gennemførelse og kan foretage de nødvendige valg vedr. egen arbejdssituation. Betegnelsen MED-udvalg bruges her om alle MED-organer, uanset om det er et MED-udvalg eller et personalemøde med MED-status.

2. Hvem er omfattet

Retningslinjen omfatter alle ansatte i Gribskov Kommune, herunder alle ansatte ved selvejende m.v. institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

3. Hvad er aftalt

Om Hovedudvalgets opgaver ift. budgettet

Som et integreret element i Hovedudvalgets drøftelser af budget, mål og rammer for den kommunale virksomhed, og som en lokal udfyldning af rammeaftalens kapitel 2 om medindflydelse og medbestemmelse forholder udvalget sig tydeligt til:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder ændringer i struktur og mål for kommunens service
- budgettet og de grundlæggende rammebetingelser herfor, f.eks. i form af ændringer i aftaler mellem arbejdsmarkedets parter, ændret lovgivning m.v.
- ændringer og justeringer i budgetgrundlaget for budgetåret og konsekvenserne heraf for arbejds- og personaleforhold. Det gælder f.eks. genåbninger af budgettet og lign.

Om budgetprocessen

Hovedudvalget fastlægger i forbindelse med møde i foråret (april) den konkrete MED-inddragelse for årets budgetproces.

Om fleksibilitet og principper

Budgetprocessen forløber i to hovedspor:

1. den faste køreplan og de principper for den, som er fastlagt i dialog med økonomiudvalg og byråd.
2. hverdagen og den dynamik, som den byder på. Her lader det sig ikke gøre at udpege hvornår eller om hvad, der måtte opstå budgetmæssige spørgsmål, som har betydning for arbejds- og personaleforhold og derfor kræver handling og inddragelse. Det er HU's opgave at vurdere og træffe beslutning herom.

Der udarbejdes et antal gange om året budgetopfølgninger for fagområderne, som samles op i en samlet afrapportering til ØU. Denne samlede afrapportering forelægges HU til drøftelse. Såfremt HU vurderer, at de fremlagte budgetopfølgninger peger på omfattende konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, kan HU beslutte at iværksætte yderligere drøftelser af disse konsekvenser i MED-organisationen.

Om det videre budgetarbejde

Hovedudvalget evaluerer hvert år i fjerde kvartal erfaringerne med inddragelsen i budgetarbejdet og fastlægger derudover en mødeplan for det følgende år.

4. Hvilket udvalg er retningslinjen aftalt i

Hovedudvalget (HU)

5. Hvornår er aftalen indgået

Aftalen er oprindeligt indgået i maj 2014, men er som følge af en generel revidering blevet justeret i januar 2021.

6. Opsigelse

Procedureretningslinjen, jf. § 8, stk. 3 gælder, indtil parterne er enige om ændring heraf. Ved anmodning fra den ene part skal der – inden for en tre måneders periode fra anmodningen – påbegyndes forhandlinger med henblik på ændring af retningslinjen. Retningslinjen skal kontinuerligt holdes ajour i forhold til relevant lovgivning.

7. Evaluering

Procedureretningslinjen vedrørende drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i Gribskov Kommune evalueres og tilrettes eventuelt hvert tredje år.