

# Aftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar



Den 28. maj 2013

# Indhold

Forord	3	
Kapitel 1	Område, Vision, Mission, Værdigrundlag	4
Kapitel 2	Arbejds miljøområdet	7
Kapitel 3	Struktur	9
Kapitel 4	Medindflydelse, medbestemmelse, medansvar og kompetence	18
Kapitel 5	Medarbejderrepræsentanter TR/AMR	23
Kapitel 6	Uddannelse og kompetenceudvikling	32
Kapitel 7	Uoverensstemmelser og de centrale parter	34
Kapitel 8	Ikrafttræden, opsigelse m.v.	40

## Bilag:

1.	MED- og arbejdsmiljøorganisationsplan	42
2.	Arbejds miljødrøftelsen og arbejdspladsvurdering	43
3.	MED-sekretariatets opgaver	45
4.	Oversigt over Hoved MEDs obligatoriske opgaver	46
5.	Oversigt over opgaver for Lokal MED	48
6.	Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering	51
7.	Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentant	55
8.	Forretningsorden for Lokal MED	56
9.	Minimumsdagsorden for Lokal MED	58
10.	Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune	60
11.	Undtagelse fra Trio	61

# Forord

MED-aftalen er en ambitiøs aftale. Den vil forbedre, styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet og samarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Målsætningen er, at MED-aftalen er demokratifremmende og hæver sig over gennemsnittet af indgåede MED-aftaler ved at sætte retning på samarbejdet, og hvor aftalens vision, mission og værdier er foldet ud. Det er en forudsætning for aftalen, at vi har en stærk, tydelig og professionel ledelse.

Det helt særlige ved MED-aftalen er, at medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er ligestillet. Børne- og Ungdomsforvaltningen skal være en arbejdsplads, som er præget af høj trivsel, godt arbejdsmiljø og med en forbilledlig samarbejdskultur, så medarbejderne kan løse kerneopgaven i høj faglig kvalitet.

MED-aftalen bygger på en tillidsbaseret ledelses- og samarbejdspraksis og bygger derfor på det arbejde, som allerede er startet i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Med en MED-aftale har ledere og medarbejderrepræsentanter i Børne- og Ungdomsforvaltningen taget et stort skridt for at sikre et gensidigt forpligtende samarbejde i fremtiden.

MED  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel I - Vision, mission, værdigrundlag

## § 1 Område

Aftalen gælder for samtlige ansatte i Københavns Kommunes Børne- og Ungdomsforvaltning samt alle selvejende institutioner, som Børne- og Ungdomsforvaltningen har indgået driftsoverenskomst med.

For MED-aftalen gælder det, at

- MED-aftalen skal skabe sammenhængskraft for hele organisationen, skal være smidig og skal kunne rumme en foranderlig organisation som Børne- og Ungdomsforvaltningen.
- MED-aftalen skal sikre, at arbejdsmiljøarbejdet opprioriteres og koordineres tæt med organisationens medindflydelse, medbestemmelse og medansvar - med det formål, at organisationen kontinuerligt stræber efter det bedst mulige arbejdsmiljø, god trivsel og sundhed for både ledere og medarbejdere.
- MED-aftalen skal understøtte og udvikle en demokratisk og tillidsfuld kultur med plads til professionel uenighed som middel til dynamisk udvikling.

## § 2 Vision

Visionen for MED-organisationen i Børne- og Ungdomsforvaltningen er:

- MED-organisationen skal bidrage til at gøre Børne- og Ungdomsforvaltningen til en attraktiv arbejdsplads. En arbejdsplads, der er præget af effektivitet, samarbejde og stadig udvikling, og hvor medarbejdernes trivsel er i højsædet.
- MED-organisationen skal være præget af åbne og gennemsigtige beslutningsprocesser i et dynamisk og konstruktivt samarbejde.
- MED-organisationen skal være med til at skabe en forbilledlig samarbejdskultur i hele organisationen. En samarbejdskultur, der er præget af demokrati og en høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar hos alle ledere og medarbejdere.

## § 3 Mission

### Stk. 1

Aftalen om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Børne- og Ungdomsforvaltningen skal skabe grundlag for fortsat udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i hele organisationen og styrke rammerne for den demokratiske involvering vertikalt såvel som horisontalt på alle niveauer i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

### Stk. 2

Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere – enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant (TR, AMR) – har mulighed for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar for egne arbejdsforhold, på rammerne for arbejdet, arbejdets tilrettelæggelse og sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde.

### Stk. 3

Integration og styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet, dets rammer, indhold, aktiviteter/metode, procedurer og organisering indgår i MED-aftalen, se kapitel 2.

### Stk. 4

Formålet med aftalen er desuden:

- at skabe en effektiv, nærværende, demokratisk og gennemskuelig organisation
- at skabe en organisation, hvor medansvarligheden øges gennem en kontinuerlig dialog mellem ledere og medarbejdere og dermed skaber grundlag for at træffe de mest kvalificerede beslutninger. Dialogen, der tager afsæt i et højt informationsniveau i organisationen, er åben, og sikrer en høj grad af medindflydelse, medbestemmelse og medansvar
- at skabe mulighed for, at ledere og medarbejdere kan bidrage til, at beslutninger på politisk niveau kan træffes på et oplyst og kvalificeret grundlag
- at skabe grundlag for en åben, aktiv og fordomsfri meningsudveksling mellem ledere og medarbejdere; en professionel uenighedskultur, der kan medvirke til en udvikling af organisationen
- at skabe et godt grundlag for, at arbejdsmiljøarbejdet styrkes, effektiviseres og koordineres som en fuldt ud integreret del af Børne- og Ungdomsforvaltningens arbejde med medindflydelsen, medbestemmelsen og medansvaret
- at der skabes sammenhæng mellem de krav, der stilles til kvaliteten i Børne- og Ungdomsforvaltningens ydelser og den personalepolitik, som er retningsgivende for medarbejdernes daglige arbejde. Herunder ved at opprioritere arbejdsmiljøindsatsen og ved at fremme en høj kvalitet i opgavevaretagelsen til gavn for kommunens borgere
- at skabe forudsætninger for medansvar forstået som en forpligtigelse over for de fælles beslutninger, samt en gensidig forpligtigelse til at informere om og reagere på problemer i organisationen eller i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere
- at Børne- og Ungdomsforvaltningen har en overordnet målsætning om at det lokale arbejde med sikkerhed, sundhed og arbejdsmiljø skal være offensivt, forebyggende og på forkant med udviklingen
- at MED organisationen skal virke i tæt sammenspil med ledelsesstregen, således at MED-strukturen understøtter organisationens generelle virke

### Stk. 5

Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er nærmere defineret i kapitel 4.

## § 4 Værdigrundlag

Samarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-organisation skal være funderet i kommunens værdigrundlag: med værdierne respekt, ligestilling, dialog og tillid.

**Respekt** er i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-aftale kendetegnet ved:

at ledere og medarbejdere respekterer hinandens synspunkter og holdninger, og at drøftelser og beslutninger håndteres i respekt for dette. Samtidig er der respekt for forskellighed både i holdninger og positioner, og at en professionel uenighedskultur anvendes som en styrke for organisationen. For Børne- og Ungdomsforvaltningen er den professionelle uenighedskultur en tilgang til at få styrket udviklingen på alle arbejdspladser i forvaltningen.

**Ligeværdighed** er i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-aftale kendetegnet ved:

at vi på trods af forskellige roller, forskellige positioner, forskellig viden og forskellige kompetencer ser hinanden som ligeværdige i arbejdet med at gøre Børne- og Ungdomsforvaltningen til en attraktiv arbejdsplads.

**Dialog** er i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-aftale kendetegnet ved:

at der er en anerkendelse af, at de bedste resultater kommer gennem dialog, hvor der i dialogen signaleres plads til forskellige faglige, saglige og professionelle synspunkter gennem størst mulig åbenhed og demokratisk inddragelse.

**Tillid** er i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-aftale kendetegnet ved:

at der er tillid til, at både ledere og medarbejdere bedst muligt repræsenterer de interesser, de er valgt til at varetage samt tillid til, at den argumentation, der fremlægges, giver det bedste mulige grundlag for at træffe de mest kvalificerede beslutninger.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel 2 - Arbejdsmiljøområdet

## § 5

### Stk. 1

Børne- og Ungdomsforvaltningen ønsker med MED-aftalen at skabe rammer for udvikling af attraktive, demokratiske og tillidsbaserede arbejdspladser, hvor der tages hånd om arbejdsmiljøet, og hvor ledelse og medarbejdere samarbejder om et sikkert, sundt og meningsfuldt arbejdsliv. Det skal ske ved at styrke og integrere arbejdsmiljø og trivselsindsatsen i hele forvaltningen. Arbejdsmiljø skal derfor så tidligt som muligt tænkes ind på alle niveauer i beslutninger om ændringer og i udvikling vedrørende arbejdsopgaver, organisation, teknologi og fysiske rammer. MED-organisationen skal via ledelsesstrengen medvirke til at styrke organisationens arbejde med det gode arbejdsmiljø, som et af midlerne til at fremme en høj kvalitet i organisationens generelle virke.

Det betyder blandt andet, at arbejdsmiljøvurderinger skal inddrages og indgå i beslutninger om alle ændringer midlertidige som permanente og udviklinger, der har betydning for arbejds- og personaleforhold, politikker, strategier, m.v.

### Stk. 2

#### Det strategiske perspektiv i arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljø skal inddrages i alle væsentlige beslutninger i Børne- og Ungdomsforvaltningen inden for alle arbejdsfelter og på alle niveauer. Det være sig politiske beslutninger, administrative beslutninger, ændringer og udviklinger både i forvaltningen og på de decentrale arbejdspladser. Beslutninger skal konsekvensvurderes i forhold til arbejdsmiljøet. Sikkerhed, sundhed og trivsel skal tænkes ind i centrale som decentrale strategier.

Det strategiske arbejdsmiljøarbejde indgår som et væsentligt element i de årlige arbejdsmiljødrøftelser og i årshjul for arbejdet i hele MED-organisationen.

På linje med den ledelsesmæssige prioritering af arbejdsmiljøet forpligtes alle arbejdspladser til at tænke arbejdsmiljø ind i deres opgaver og aktiviteter.

### Stk. 3

#### Det er endvidere i MED-strukturen forudsat, at:

- arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v. ikke kan fraviges
- rammeaftaler, hvor arbejdsmiljø indgår integreres i MED-organisationens arbejde
- Københavns Kommunes arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøinitiativer integreres i MED-organisationens arbejde
- arbejdet med sikkerhed og sundhed forankres i LokalMED. Dette for at sikre, at beslutningerne træffes så tæt på den enkelte arbejdsplads som muligt, og for at koble beslutningerne til den økonomisk ansvarlige ledelse
- arbejdslederen og den valgte arbejdsmiljørepræsentant udgør arbejdspladsens arbejdsmiljøgruppe
- MED-udvalgene fungerer som arbejdsmiljøudvalg jf. Arbejdsmiljølovens bestemmelser
- arbejdsmiljøgruppens ansvar for sikkerheds- og sundhedsarbejdet opretholdes på arbejdspladser med personale møder med MED-status

- alle arbejdsmiljøgrupper har ret til 2 årlige efteruddannelsesdage. Børne- og Ungdomsforvaltningen udbyder efteruddannelsesdage efter drøftelse i MED-organisationen og på baggrund af tilgængeligt datamateriale om bl.a. APV, trivselsundersøgelse, ulykkesstatistikker, fravær, AT-påbud, brug af ArbejdsMiljøKøbenhavn, SOS International m.m.
- det forudsættes, at arbejdsmiljøgruppens arbejde koordineres med arbejdsmiljøindsatserne i MED-organisationen

Endelig skal arbejdsmiljø indgå som et væsentligt parameter i den løbende evaluering og vurdering af arbejdspladsernes arbejde med at løse kerneopgaven.

#### Stk. 4

*Det øgede fokus på at integrere arbejdet med arbejdsmiljø og trivsel i MED-organisationen skal medvirke til at skabe forudsætninger for:*

- et bedre og bredere samarbejde om arbejdsmiljø, der tager udgangspunkt i Københavns Kommunes tillidsdagsorden som bærende værdi, og er koblet tættere til kerneopgaven
- at samarbejdet om arbejdsmiljø og trivsel har optimale rammevilkår og arbejdsbetingelser
- udviklende og attraktive arbejdspladser i et sundt og sikkert arbejdsmiljø
- høj social kapital såvel på den enkelte arbejdsplads som i hele Børne- og Ungdomsforvaltningen
- arbejdspladser, hvor medarbejdere og ledere frit kan udfylde deres faglige og menneskelige potentiale med henblik på at levere kerneopgaver præget af høj faglighed og stort engagement

#### Stk. 5

*Øget prioritering, effektivisering og kvalitetssikring af arbejdsmiljøarbejdet*

Som konsekvens af beslutningen om en styrkelse, opprioritering og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet iværksætter HovedMED en række konkrete tiltag, som skal styrke, effektivisere og integrere/inkludere arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer i MED-organisationen og på den enkelte arbejdsplads. Tiltagene skal både være udviklende, men samtidig også koordinere og understøtte igangværende initiativer. Tiltag på tværs af forvaltningen koordineres op til eller som følge af beslutninger i de årlige arbejdsmiljødrøftelser og besluttet i MED-organisationen. Der henvises i øvrigt til aftalens kapitel 6 om uddannelse og kompetenceudvikling.

Som formuleret i tillidsdagsordenen skal dokumentation give mening, kvalitet og tryghed og ikke opleves som kontrol. Tillidsdagsordenen skal ligeledes tænkes ind i overvågningen af arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdsmiljø vil til gengæld være et væsentligt måleparameter hos den enkelte leder på alle niveauer i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Det skal således i kvalitetssikringsøjemed kunne dokumenteres, at der er fremdrift i arbejdsmiljøet, og at der sker forbedringer/udvikling på de udpegede indsatsområder. Kvalitetssikringen skal bringes i spil i sammenhæng med den dialogbaserede ledelse.



# Kapitel 3 - Struktur

## § 6 Generelt

### Stk. 1

MED-strukturen skal styrke medarbejdernes muligheder for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar og opbygges således, at den medvirker til at understøtte, effektivisere og kvalificere dette.

### Stk. 2

Den overordnede struktur er i to niveauer med HovedMED og LokalMED. MED-organisationen skal fungere i tæt sammenhæng med ledelsesstrengen, der har til opgave at sikre, at MED-organisationen anvendes til at understøtte den faglige og strategiske udvikling på den enkelte arbejdsplads.

MED-strukturen skal matche ledelseskompetencen, så formanden for et MED-udvalg har selvstændig ledelsesret, personalepolitisk ansvar og selvstændigt budgetansvar. MED-strukturen afspejler forvaltningens struktur, og sikrer medarbejderne formaliseret adgang til medindflydelse, medbestemmelse og medansvar.

Ansvar for sikring af MED-organisationens funktionsdygtighed ligger således i ledelsesstrengen, der kan hente både generel og specifik support i et MED-sekretariat. MED-sekretariatets opgaver beskrives i bilag 3. MED-sekretariatets understøttelse af organisationens arbejde skal ske gennem løbende dialog i ledelsesstrengen både konkret og som forskellige typer af temaarrangementer i de respektive geografiske områder.

### Stk. 3

Strukturen i MED-organisationen i Børne- og Ungdomsforvaltningen er enstregen på alle udvalgsniveauer. Det vil sige, at samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet varetages i samme udvalg.

## § 7 HovedMEDs sammensætning

### Stk. 1

HovedMED er det øverste organ for samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen og øverste myndighed i MED-organisationen i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

### Stk. 2

HovedMED består af:

- På ledersiden:  
10 lederrepræsentanter - heraf mindst 3 arbejdsmiljøledere. Mindst én arbejdsmiljøleder er repræsentant fra det selvejende område.
- På medarbejdersiden:  
15 repræsentanter – heraf mindst 3 arbejdsmiljørepræsentanter. Mindst én arbejdsmiljørepræsentant er repræsentant fra det selvejende område.

### Stk. 3

Den administrerende direktør i Børne- og Ungdomsforvaltningen er formand for HovedMED. HovedMEDs næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens repræsentanter.

### Stk. 4

Lederrepræsentanterne udpeges af direktionen, dog vælges de 3 arbejdsmiljøledere af og blandt de lokale lederrepræsentanter i LokalMED.

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne. Udpegning af medarbejderrepræsentanter sker for to år i november måned i ulige år med tiltrædelse pr.1. januar i lige år. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for 2 års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem udtræder, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

De 3 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i LokalMED i forvaltningen. MED-sekretariatet forestår valget. Afviklingen af valget samt kommunikation af hvem, der er valgt, sker i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne i HovedMED.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedMED sker for to år i november måned i ulige år med funktion pr. 1. januar. Hvis grundlaget for et medlems valg ændres inden for 2-års perioden, skal nyvalg ske. Hvis et medlem udtræder, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

### Stk. 5

#### *Kontaktudvalg*

Såfremt samtlige personaleorganisationer ikke opnår repræsentation i HovedMED efter reglerne, kan der oprettes et kontaktudvalg, bestående dels af personalerepræsentanterne i HovedMED og dels af en repræsentant fra hver af de personaleorganisationer, der ikke er repræsenteret i HovedMED.

Kontaktudvalgets rolle er at virke vejledende og rådgivende for medarbejderrepræsentanterne i HovedMED.

## **§ 8 HovedMEDs opgaver**

HovedMED fungerer som overordnet MEDudvalg for hele Børne- og Ungdomsforvaltningen og drøfter emner af generel betydning for medarbejdernes arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på tværs af forvaltningen.

### Stk. 1.

HovedMED forhandler og indgår generelle aftaler indenfor MED-organisationens ansvarsområde jf. rammeaftalen.

### Stk. 2.

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Børne- og Ungdomsforvaltningen
2. at vejlede om udmøntning af denne aftale, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.

3. at fortolke aftalte retningslinjer
4. at fortolke denne lokale aftale og behandle uoverensstemmelser herom
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 27
6. at nedsætte de ad hoc arbejdsgrupper, der af HovedMED skønnes nødvendige for at behandle eller undersøge et tema eller emne

HovedMED har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 4.

Repræsentanter i HovedMED kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som den pågældende i sin egenskab af HovedMED-repræsentant bliver bekendt med, og hvis fortrolighed ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligt ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være HovedMED-repræsentant

### *Opgaver for HovedMED særligt vedr. arbejdsmiljø*

HovedMED varetager de overordnede strategiske opgaver på arbejdsmiljøområdet herunder:

- Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen i relation til organisationens øvrige strategi og drift
- Overvågning af forvaltningens arbejdsmiljø gennem nøgletal som input fra lokale APVer og APV- opsamlinger, trivselsundersøgelser, sygefraværstatistikker, arbejdsskader, AT-påbud, m.m.
- Monitorerer og overvåger lederne arbejdsmiljø gennem systematisk arbejde med leder- APV
- Udstikker de overordnede retningslinjer for arbejdsmiljøarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Dette sker med baggrund i en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor særlige indsatsområder for det kommende år prioriteres, og indsatsområderne for det foregående år evalueres
- Planlægge, at der afholdes to årlige møder i organisationen indenfor relevante og aktuelle arbejdsmiljøtemaer
- Sikring af rammer for kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøområdet

Der henvises til bilag 2 vedr. arbejdsmiljødrøftelsen og arbejdspladsvurdering

### **Stk. 3**

HovedMED mødes en gang om året i 2. kvartal – med Børne- og Ungdomsudvalget med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

### **Stk. 4**

HovedMED skal hvert år 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. Den lovpligtige årlige arbejdsmiljødrøftelse indgår som en del af denne strategiske drøftelse. Forud for drøftelsen afholdes en temadag for repræsentanterne i LokalMED.

HovedMED fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse en strategiplan.

Bemærkning:

*Formålet med en periodevis fastlæggelse af strategiplan er, at dagsordenen i HovedMED til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er særligt væsentlige i kommunen.*

*Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan er et supplement til HovedMEDs opgaver, jf. stk. 1-4.*

*HovedMED kan vælge at lade én eller flere af de opgaver, som følger af stk.1-4 indgå i strategiplanen. HovedMED kan i øvrigt hente inspiration i de generelle (ramme)aftaler.*

*Der kan endvidere være andre opgaver aftalt i den lokale MED-aftale, som det kan være relevant at indtænke i strategiplanen, eksempelvis den strategiske arbejdsmiljødrøftelse.*

*Som en del af strategiplanen kan HovedMED f.eks. fastlægge en tidsplan for arbejdet med indsatsområderne og opgaverne, nedsætte arbejdsgrupper og/eller beskrive den videre kommunikation i forhold til LokalMED.*

#### **Stk. 5.**

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse, medbestemmelse og medansvar, jf. MED-aftalens kapitel 4.

Bemærkning:

*Det vil således i uændret omfang være muligt løbende at få emner på HovedMEDs dagsorden, selvom disse ikke måtte være fastlagt i strategiplanen.*

#### **Stk. 6.**

Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO/SHK om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan

#### **Stk. 7**

Der holdes minimum 6 møder om året i HovedMED. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt eller, hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Dagsorden og mødeindkaldelse udarbejdes i samarbejde mellem formand og næstformand.

HovedMED skal udarbejde en forretningsorden, en minimumsdagsorden og et årshjul.

### **§ 9 LokalMED**

I Børne- og Ungdomsforvaltningen er LokalMED kernen i MED-organisationen. LokalMED drøfter emner af betydning for medarbejderne på den arbejdsplads, som udvalget dækker.

## **§ 10 LokalMEDs sammensætning**

### **Stk. 1**

LokalMED består af:

#### *På ledersiden:*

Maksimalt 3 lederrepræsentanter. For klynger med 1 – 3 enheder maksimalt 2 ledelsesrepræsentanter.

#### *På medarbejdersiden:*

4 medarbejderrepræsentanter heraf mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant. For klynger med 1 – 3 enheder vælges 3 medarbejderrepræsentanter heraf mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant.

Udvalgenes medarbejderrepræsentantsammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller sekundært af tillidsrepræsentantsuppleanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

Valg af LokalMED sker for to år i oktober måned i ulige år med tiltrædelse pr. 1. januar i lige år.

Denne sammensætning gælder både for klynger, netværk, skoler, områdeforvaltning, bydækkende enheder, gårdmandskorps, rengøringssektion samt samlet for fagkontorer og stabe.

Der er ikke krav om paritet. Decentralt kan der udvides på medarbejdersiden på bekostning af ledersiden. Der kan således ikke udvides på ledersiden.

HovedMED kan på baggrund af indgivelse af en begrundet skriftlig ansøgning dispensere for antallet af medlemmer i LokalMED. Behovet for dispensation skal begrundes i en enheds helt særlige udfordringer og problemstillinger, som kræver en anden udvalgssammensætning for at kunne leve op til MED-aftalens målsætninger og indhold. Der kan være tale om en permanent eller en midlertidig dispensation. Enheder der skal igennem en periode med mange særlige udfordringer som for eksempel ombygning, organisationsændring m.v., kan have behov for en udvidelse af MED-udvalget i en begrænset periode.

Derudover vil der på mindre arbejdspladser kunne etableres personalemøder eller Trio-grupper med LokalMED status. Definition af Trio-gruppens roller og hovedopgaver fremgår af stk. 8.

### **Stk. 2**

Arbejdspladsens øverste leder er født medlem af og formand for LokalMED. LokalMEDs næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens tillidsrepræsentanter.

### **Stk. 3**

LokalMED har til opgave, at:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø- og teknologiforhold for det område udvalget dækker
2. drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer samt ledelsesmæssige tiltag, som har betydning for arbejds-, personale- og arbejdsmiljømæssige forhold på udvalgets område
3. at udmønte og implementere aftalte retningslinjer,

Derudover har LokalMED er række opgaver formuleret af HovedMED.

Repræsentanter i LokalMED kan frit referere, hvad der er passeret i udvalget. Enhver skal dog iagttage tavshed med hensyn til de forhold, som den pågældende i sin egenskab af LokalMED-repræsentant bliver bekendt med, og hvis fortrolighed ifølge sagens natur er påkrævet eller bliver foreskrevet. Tavshedspligt ophører ikke ved, at pågældende ophører med at være LokalMED-repræsentant

### *Opgaver for LokalMED særligt vedr. arbejdsmiljø*

LokalMED varetager de overordnede strategiske opgaver for arbejdspladsen, herunder:

- Planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet indenfor LokalMEDs område i relation til organisationens øvrige strategi og drift
- Inddragelse af arbejdsmiljø ved til-, om-, og nybygning, indførelse af ny teknologi, nye arbejdsopgaver, og ny organisering af arbejdet
- Overvågning af MED-områdets arbejdsmiljø gennem APV, nøgletal som trivselsundersøgelser, sygefraværstatistikker, arbejdsskader mm.
- Udstikning af de overordnede retningslinjer for arbejdsmiljøarbejdet på arbejdspladsen. Dette sker med baggrund i en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor særlige indsatsområder for det kommende år prioriteres, og indsatsområderne for det foregående år evalueres
- Udarbejdelse af kompetenceudviklingsplan for LokalMED herunder arbejdsmiljøområdet
- Arbejde med arbejdsulykker, herunder sikring af at der etableres forebyggelse af gentagelser
- Udarbejdelse af retningslinjer for instruktion og oplæring af ansatte

#### **Stk. 4**

Der holdes minimum 6 møder om året i LokalMED. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt eller, hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Dagsorden og mødeindkaldelse udarbejdes i samarbejde mellem formand og næstformand.

#### **Stk. 5**

LokalMEDs repræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær for LokalMED. Sekretæren må ikke være medlem af eller suppleant til LokalMED.

#### **Stk. 6**

LokalMED skal udarbejde en forretningsorden og en minimumsdagsorden, som er retningsgivende for arbejdet. Der henvises til standard forretningsorden og minimumsdagsorden i bilag 8 og 9. Forretningsorden og minimumsdagsorden skal vedtages på første møde i det nykonstituerede LokalMED.

## Stk. 7

### *Arbejds miljøgrupper*

Der vælges en arbejds miljøgruppe på hver arbejdsplads i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

På arbejdspladser med mere end 50 ansatte og på arbejdspladser beliggende på to eller flere matrikler med ledelsesrepræsentanter på begge matrikler skal der - såfremt mindst én af parterne ønsker det - vælges to eller flere arbejds miljøgrupper.

En arbejds miljøgruppe består af en arbejdsleder og en arbejds miljørepræsentant. Der vælges ikke suppleant. Skoler med KKFO har minimum to arbejds miljøgrupper, én arbejds miljøgruppe for lærere og én for pædagogisk personale. Derudover er der ligeledes mulighed for at etablere arbejds miljøgrupper for teknisk og administrativt personale, eller det kan aftales, hvilken arbejds miljøgruppe der dækker det pågældende personale. I områderne etableres selvstændige arbejds miljøgrupper for henholdsvis de tværfaglige støttefunktioner, sundhedsplejen og øvrige ansatte.

## Stk. 8

### *Trio-grupper*

På hver enkelt arbejdsplads med over 5 ansatte etableres en Trio bestående af daglig leder, tillidsrepræsentant og arbejds miljørepræsentant. Trioens opgave er at udføre ”MED-udvalgslignende” samarbejde med henblik på at sikre, at medarbejderne bliver medinddraget og får medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i forbindelse med fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejds miljøforhold.

Det er lederens ansvar at inddrage tillidsrepræsentanten og arbejds miljørepræsentanten i dette arbejde.

Det er den enkelte arbejdsplads ansvar, at de fastlagte retningslinjer/politikker implementeres. Handleplaner formuleres skriftligt i triomødereferater.

### *Opgaver for Trio:*

- Forhold omkring organisering og tilrettelæggelse af arbejdet
- Arbejde med trivsel og udvikling i afdelingen
- Arbejds miljø herunder APV
- Samarbejde med LokalMED
- Binde arbejdet i LokalMED sammen med arbejdspladsens øvrige arbejde med medbestemmelse, medindflydelse og medansvar

### *Lederens hovedopgave:*

- Faglig ledelse
- Personalemæssig ledelse, herunder arbejds miljø og trivsel
- Strategisk ledelse
- Administrativ ledelse – herunder økonomi
- Interessentledelse
- Indgå i ledelsesteamet på arbejdspladsen

### *Tillidsrepræsentantens hovedopgaver:*

- Løn og arbejdsvilkår
- Arbejdsmiljø/trivsel/sygefravær

*Grundlag: Overenskomster og aftaler*

### *Arbejdsmiljørepræsentantens hovedopgaver:*

- Arbejdsmiljø – fysisk og psykisk

*Grundlag: Lovgivning*

### *Opgaver for Trio særlig med hensyn til arbejdsmiljø*

- Løbende overvågning af sikkerhed og sundhed og løsning af problemer hermed
- Kontrol af, at sikkerhedsforanstaltninger virker og anvendes – samt at der gives effektiv oplæring og instruktion
- Inddragelse af arbejdsmiljøhensyn i planlægningen ved nye arbejdsopgaver, ændring af arbejdets organisering, om-, til-, og nybygning, indføring af ny teknologi, indkøb og brug af nye stoffer og materialer
- Agerer som nøglepersoner i APV-arbejdet
- Undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil
- Registrering af arbejdsskader og forebyggelsestiltag på baggrund heraf

## Stk. 8

### *Support*

Børne- og Ungdomsforvaltningens forvaltning yder relevant support til arbejdsmiljøarbejdet. Dette foregår via ledelsesstrengen med support fra MED-sekretariatet. Herved sikres, at der er kvalificerede værktøjer til løsning af opgaver både på generelt og specifikt niveau. I konkrete arbejdsmiljø sager vil de enkelte arbejdspladser kunne trække på konsulentbistand bla. fra forvaltningen, og ArbejdsMiljøKøbenhavn. Yderligere supportmuligheder sikres tilgængelige og aktuelle via MED-sekretariatet, jvf. Bilag 3.

## **§ 11 Branchegrupper og netværk**

### *Branchegrupper*

I nogle tilfælde kan det være formålstjenligt for en faggruppe at etablere en forvaltningsdækkende branchegruppe. Det kan være, fordi faggruppen er svagt repræsenteret i MED-organisationen, eller fordi et fagområde har særlige arbejdsmiljøudfordringer. Formålet med disse branchegrupper er at lave videns- og erfaringsudveksling samt at formidle centrale problemstillinger til MED-organisationen. Branchegrupperne er selvforvaltende og kan i begrænset omfang få støtte fra MED-sekretariatet. Branchegrupperne refererer til arbejdsmiljøchefen. Samtidigt har branchegrupperne i et vist omfang mulighed for at trække på ArbejdsMiljøKøbenhavn. Spørgsmål og emner fra branchegrupperne kan indstilles til behandling i MED-organisationen.



### *Netværk*

For at øge kvaliteten i Trio-arbejdet anbefales Trio-repræsentanter at danne lokale netværk. Herigennem skabes læring og udvikling til gavn for de enkelte arbejdspladser og til gavn for arbejdsmiljøorganisationen i forvaltningen. Der etableres ingen fast struktur for netværk; men der lægges op til, at netværksarbejde prioriteres, og at der gives nødvendig tid til netværksarbejde, it-værktøjer og internetadgang. Netværk er en del af MED-organisationen og kommunikerer som sådan gennem MED- og ledelsesstreng. Netværk har dog i begrænset omfang mulighed for at trække på Arbejdsmiljø København.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel 4 - Medindflydelse, medbestemmelse, medansvar og kompetence

## § 12

### Stk. 1

I samarbejdet skal såvel lederen som medarbejdere respektere gældende love, regulativer og vedtægter, kommunale beslutninger, administrative bestemmelser samt kollektive overenskomster og aftaler.

### Stk. 2

Grundlaget for medindflydelse, medbestemmelse og medansvar er en gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds-, arbejdsmiljø- og teknologiforhold på alle niveauer.

### Stk. 3

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

### Stk. 4

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i de relevante politiske fora.

### Stk. 5

#### *Kompetence*

Medindflydelse, medbestemmelse og medansvar udøves inden for den beslutningskompetence, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompencen, skal ledelsen afklare grænserne herfor.

### Stk. 6

*Medindflydelse* indebærer, at der er åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, inden ledelsen træffer beslutninger.

### Stk. 7

*Medbestemmelse* defineres overordnet set som en fælles beslutning, truffet i enighed på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Medbestemmelse indebærer fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Der er mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler indenfor det ansvarsområde som MED dækker.

## Stk. 8

*Medansvar* indebærer en fælles forpligtelse til at formidle, skabe forståelse for, overholde og arbejde for de fælles beslutninger. Endvidere indebærer det en gensidig forpligtelse til, at informere om og reagere i forhold til problemer i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere. En professionel uenighedskultur anvendes til at skabe udvikling af forvaltningens ansvarsområder.

## § 13: Information og drøftelse

### Stk. 1

Der informeres på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, således at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens, Børne- og Ungdomsudvalget og Borgerrepræsentationens beslutninger. Såfremt sager, der er omfattet af MED-organisationen skal politisk behandles, sørger ledelsen for, at relevante høringsvar tilgår det politiske udvalg.

*Information* indebærer, at der gives information om forhold, der er af betydning for arbejdspladsen.

*Drøftelse* indebærer, at der gives information om forhold, der er af betydning for arbejdspladsen med henblik på drøftelse af sagen.

### Stk. 2

I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen at:

- informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation
- informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen på arbejdspladsen, samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, især når beskæftigelsen er truet
- informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

#### *Bemærkning:*

*Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.*

*Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.*

*Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.*

*Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.*

*Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 3. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag nr 6.*

### **Stk. 3.**

Beslutninger i henhold til stk. 2, pkt. c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Børne- og Ungdomsudvalget efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

### **Stk. 4.**

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 3, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

#### **Bemærkning:**

*Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 3.*

### **Stk. 5**

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

## **§ 14 Udarbejdelse af retningslinjer og politikker**

### **Stk. 1**

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer og politikker. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

### **Stk. 2**

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. HovedMED – er fastsat eller godkendt af Børne- og Ungdomsudvalget/Borgerrepræsentationen, er ikke at betragte som retningslinjer eller politikker, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 6.

#### **Bemærkning:**

*Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. Børne- og Ungdomsudvalget til efterretning. Hvis Børne- og Ungdomsudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har Børne- og Ungdomsudvalget alene noteret sig, at der er aftalt*

retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at Børne- og Ungdomsudvalget har „godkendt“ retningslinjerne.

Såfremt Børne- og Ungdomsudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsige de aftalte retningslinjer.

### Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Børne- og Ungdomsforvaltningens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.

*Bemærkning:*

*Arbejdsforhold, defineres bl.a. som:*

- placering af den daglige arbejdstid og pauser
- velfærdsforanstaltninger samt gennemførelse af disse,
- forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed
- udarbejdelse af ordensregler
- arbejdstilrettelæggelse
- fastsættelse af arbejdsmetoder
- indretning af egnede arbejdslokaler
- fysiologisk rigtigt indrettede arbejdspladser
- hensigtsmæssig udnyttelse af anlæg, maskiner og materialer

*Personaleforhold defineres bl.a. som:*

- ansættelser
- afskedigelser
- forfremmelser
- intern uddannelse af medarbejdere
- omplacering, omskoling og efteruddannelse af medarbejdere
- udformning og gennemførelse af introduktionsprogram
- stillingsbeskrivelse
- personalebedømmelse
- ligestilling mellem kønnene
- personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering

### Stk. 4

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

### Stk. 5

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

### Stk. 6

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

### Stk. 7

Retningslinjer eller politikker, som er aftalt i henhold til § 14 stk. 3 og i henhold til bestemmelserne i MED-aftalens bilag 4, punkt A, C, D, E, G og I gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel 5 - Medarbejderrepræsentanter

## § 15 Valg af tillidsrepræsentanter

### Stk. 1.

På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. medarbejdergruppe ved en institution eller del af institutionen, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

### Stk. 2.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

#### *Bemærkning:*

*Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.*

*Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.*

### Stk. 3.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i kommunen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

### Stk. 4.

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

### Stk. 5.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for kommunen. Kommunen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

#### *Bemærkning:*

*Anmeldelse af tillidsrepræsentanter ansat i Københavns Kommune sker i overensstemmelse med bilag 10.*

### Stk. 6.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

## Stk. 7.

Bestemmelserne i stk. 1 - 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 5, 2.- 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

### *Bemærkning:*

*Ved begrebet "fravige" forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.*

*Fravigelsesmulighederne i stk. 1 – 4 indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om ny tillidsrepræsentantstruktur, herunder om der skal være flere eller færre end 5 i en overenskomstgruppe til at vælge en tillidsrepræsentant, samt til at ændre i adgangen til at kunne vælge tillidsrepræsentant på tværs af grupper indenfor institutionen.*

*Fravigelsesmuligheden i stk. 5, 1. punktum indebærer, at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en anden anciennitetstærskel i forhold til valgbarhed, samt at f.eks. ledere og ansatte med ledelsesfunktioner ikke er valgbare. Stk. 5, 2.-4. punktum kan ikke fraviges, hvilket indebærer, at det fastholdes, at EUD-elever ikke er valgbare, samt at bestemmelserne om anmeldelse af valg og indsigelse mod valg ikke kan fraviges.*

*Muligheden for at fravige formuleringen i stk. 6 indebærer, at der frit kan aftales en længde af valgperioden for tillidsrepræsentanten. Dog skal adgangen for tillidsrepræsentanter til at nedlægge hvervet i perioden, samt muligheden for at medlemmerne kan kræve nyvalg eller omvalg, opretholdes i hidtidigt omfang.*

Stk. 8 Valg af tillidsrepræsentanter sker for to år i september måned i ulige år med tiltrædelse pr.1. januar i lige år.

## **§ 16 Tillidsrepræsentantens virksomhed**

### Stk. 1.

Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation som over for kommunen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler kommunens ledelse og dennes repræsentanter.

### Stk. 2.

Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt blandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

### Stk. 3.

Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. Såfremt der er en tillidsrepræsentant på arbejdspladsen skal denne deltage i ansættelsesprocesser.

### Stk. 4.

Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn- og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.



*Bemærkning:*

*Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.*

*Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.*

**Stk. 5.**

Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v.

**Stk. 6.**

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

*Bemærkning:*

*De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fellestillidsrepræsentant og eventuelle suppleanter, således at arbejdsopgaver og uddannelses- og informationsbehov følges ad.*

*Desuden er der mulighed for at udfylde bestemmelserne om tillidsrepræsentantens virksomhed med opgavebeskrivelser og -fordelinger, f.eks. i forbindelse med drøftelser om gensidige forventninger til opgaver, indsats, kvalifikationer samt aftale og forhandlingskompetence.*

## **§ 17 Valg af fellestillidsrepræsentant**

**Stk. 1.**

Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne/aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fellestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fellestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fellestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

**Stk. 2.**

Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fellestillidsrepræsentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper, der hører til overenskomster med samme lønmodtagerpart. Det skal samtidig besluttes, hvilke spørgsmål der skal varetages af fellestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter.

Valget af fellestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fellestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af personaleorganisationen over for kommunen.

### Stk. 3.

Anmeldelsen efter stk. 1 og stk. 2 skal ledsages af en beskrivelse af arbejdsdelingen mellem fællestillidsrepræsentanten og de enkelte tillidsrepræsentanter. Det skal af beskrivelsen klart fremgå hvilke opgaver, der varetages af fællestillidsrepræsentanten, og hvilke opgaver der henhører under de enkelte tillidsrepræsentanters normale funktioner.

#### *Bemærkning:*

*Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage inden for deres respektive område, medmindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter indgår aftale om noget andet.*

### Stk. 4.

Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

### Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

### Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. - 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 2, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

## **§ 18 Valg af suppleant (stedfortræder)**

### Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 15, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

### Stk. 2.

Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 22. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

### Stk. 3.

Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 21.

#### *Bemærkning:*

*Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til lokalt at indgå aftale om en ny struktur for suppleanter.*

## **§ 19 Tillidsvalgtes vilkår**

### **Stk. 1**

Tillidsvalgte skal have mulighed for og har pligt til at tilegne sig information, så de kan matche ledelsen. De tillidsvalgte TR / AMR har ret til den nødvendige og tilstrækkelige tid, it-værktøjer og it-adgang til varetagelse af deres hverv.

### **Stk. 2**

Formænd og næstformænd i MED-organisationen er forpligtiget til at aftale, hvordan næstformandens vilkår skal tilrettelægges med henblik på at varetage hvervet som næstformand. Næstformandens vilkår skal matche det niveau i MED-organisationen, som næstformandskabet varetages på.

### **Stk. 3**

Arbejdet skal tilrettelægges, så den tillidsvalgte både kan udføre tillidshvervet og sit arbejde i den normale arbejdstid. Hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af den tillidsvalgtes almindelige arbejde, og arbejdspladsens tilrettelæggelse af arbejdet. Der skal i tilrettelæggelsen af arbejdet tages hensyn til, at den tillidsvalgte skal varetage sit tillidshverv.

### **Stk. 4**

For tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medlemmer af MEDudvalg skal der mellem ledelsen og organisationen indgås en konkret aftale om tid til arbejdet på den enkelte arbejdsplads med følgende som udgangspunkt:

- arbejdspladsens størrelse, herunder:
  - hvor mange personer/faggrupper den pågældende repræsenterer
  - den geografiske spredning af området
  - og om pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid
- denne aftales § 3 stk. 2., hvor det fastlægges, at alle ansatte skal have størst mulig medindflydelse, medbestemmelse og medansvar på arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold
- om den tillidsvalgte også varetager opgaven som arbejdsmiljørepræsentant og/eller fællestillidsrepræsentant
- at den tillidsvalgte har mulighed for forberedelse og informationssøgning i forbindelse med møder o.l. og har mulighed for opfølgning – herunder medarbejderkontakt

### **Stk. 5.**

Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

## **§ 20 Frihed til deltagelse i kurser, møder m.v.**

### **Stk. 1.**

Der ydes tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten

1. ved deltagelse i personaleorganisationernes faglige møder, f.eks. kurser, bestyrelsesmøder, hovedbestyrelsesmøder, forretningsudvalgsmøder m.v.,
2. ved deltagelse i tillidsrepræsentantmøder, som personaleorganisationerne - med institutionsledelsens tilslutning - finder det hensigtsmæssigt at afholde,
3. til faglig uddannelse etableret af Københavns Kommune eller dennes institutioner,
4. ved deltagelse i virksomhedskonferencer o. lign. samt
5. i forbindelse med faglig eller social orientering af den gruppe, pågældende er tillidsrepræsentant for.

### **Stk. 2.**

Derudover ydes der i et mellem personaleorganisationerne og kommunen aftalt omfang tjenestefrihed uden løntab til tillidsrepræsentanten ved deltagelse i anden tillidsrepræsentantuddannelse, der arrangeres af organisationerne.

Tilsvarende gælder for suppleanter for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter samt for Københavns Kommunes vedkommende for medlemmer af personaleorganisationernes hovedbestyrelser, bestyrelser, afdelingsbestyrelser og lign.

### **Stk. 3.**

Københavns og Frederiksberg kommuner indbetaler et årligt bidrag til de personaleorganisationer, der har personale i Københavns henholdsvis Frederiksberg Kommune.

### **Stk. 4.**

Omfanget af den i stk. 2 nævnte tjenestefrihed samt størrelsen og administrationen af de i stk. 3 nævnte bidrag aftales mellem KL og KTO/SHK. (jvf. rammeaftalens bilag 15 og bilag 16)

## **§ 21. Fravigelse af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale**

### **Stk. 1.**

Børne- og Ungdomsforvaltningen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:

- § 15, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6
- § 16, stk. 3 og 4
- § 17, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, 1. – 3. punktum, stk. 3, stk. 4 og stk. 5
- § 18, stk. 1 og 2
- § 19, stk. 1 og 2
- § 20, stk. 1 og 2

I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold der er omtalt i "protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse.

*Bemærkning:*

*Med begrebet fravige forstås såvel muligheden for at erstatte de centrale bestemmelser med lokale, som den eksisterende adgang til lokalt at udfylde visse centrale bestemmelser.*

**Stk. 2.**

Bestemmelserne i nærværende aftales § 15, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 16, stk. 1 og 2, § 16, stk. 5, § 17, stk. 1, 3. punktum, § 17, stk. 2, 4. punktum, § 15, stk. 3, § 20 samt §§ 22, 23, 26, 27 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

**Stk. 3.**

Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.

**Stk. 4.**

Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt kommunen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte kommune afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.

*Bemærkning:*

*Den centrale drøftelse foregår mellem en eller flere repræsentanter fra kommunens øverste ledelse og en eller flere repræsentanter fra de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).*

**Stk. 5.**

Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.

**Stk. 6.**

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom. Ved bortfald af den lokale aftale gælder nærværende aftale.

**§ 22 Afskedigelse.**

**Stk. 1.**

En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager.

## Stk. 2.

Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem den ansættende myndighed og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Den ansættende myndighed kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte opsigelse.

## Stk. 3.

Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for forvaltningen/Økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst/aftale.

Kopi af begæring om forhandling sendes til KL. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

## Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder. Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant ske med et opsigelsesvarsel, der følger af den overenskomst eller aftale, som vedkommende er omfattet af, dog mindst 6 måneder.

### *Bemærkning:*

*Bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel gælder ikke for suppleanter for tillidsrepræsentanter samt for medarbejderrepræsentanter og suppleanter for medarbejderrepræsentanter, der ikke er tillidsrepræsentanter. For disse gælder at en afskedigelse begrundet i arbejdsmangel kan ske med det varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog mindst 35 dages varsel til udgangen af en måned.*

## Stk. 5.

I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde den ansættende myndighed snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for Børne- og Ungdomsforvaltningen/Økonomiforvaltningen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

## Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 23. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige kommunale afskedigelsesnævnsbestemmelser.

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

#### **Stk. 7.**

Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

#### **Stk. 8.**

Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

### **§ 23 Voldgift**

#### **Stk. 1.**

Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 15-22 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO/SHK.

#### **Stk. 2.**

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### *Bemærkning:*

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

#### **Stk. 3.**

Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

#### *Bemærkning:*

*§ 19 omhandler de centrale parters uoverensstemmelser om fortolkning af bestemmelserne i §§ 15 - 22.*

# Kapitel 6 - Uddannelse og kompetenceudvikling

## § 24

Formålet med MED-uddannelsen er

- at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i MED systemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i kommunen generelt
- at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i kommunen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i et kommunalt system som Børne- og Ungdomsforvaltningen
- MED-uddannelsen skal gøres specifik for Børne- og Ungdomsforvaltningen, og de værdier, der ligger i forvaltningen, skal danne grundlag for udvikling af arbejdsmiljø – tillid, trivsel, medindflydelse, medbestemmelse og medansvar

Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-uddannelse vil være modulopbygget efter de retningslinjer som rammeaftalen beskriver. For udvalgsmedlemmer vil der indgå et særligt fokus på arbejdsmiljøopgaven i udvalgene.

Arbejdsmiljøgruppen

- Børne- og Ungdomsforvaltningen afholder intern arbejdsmiljøuddannelse med udgangspunkt i Børne- og Ungdomsforvaltningens kerneopgaver. Ligeledes afholdes den todages opfølgingsuddannelse internt. Børne- og Ungdomsforvaltningen skaber også rammer for afholdelse af arbejdsmiljøgruppens løbende kompetenceudvikling

Ledelsesstrengen

- Samarbejde og arbejdsmiljø vil indgå centralt i Børne- og Ungdomsforvaltningens lederuddannelse på alle i niveauer. Dette gælder både ledere i og udenfor MED-organisationen. Der følges løbende op på kompetenceniveauet via dialogbaseret ledelse

Opfølgingsuddannelse i MED-organisationen vil ligeledes blive designet efter de principper, der ligger i den nuværende og kommende rammeaftale.

## § 25 Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse

Alle medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe, alle medlemmer af HovedMED og alle formænd og næstformænd i LokalMED gennemgår den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

## § 26 Kompetenceudvikling

Der udvikles løbende kompetenceudviklingstilbud til arbejdsmiljøgrupperne med henblik på at udvikle handlekraftige arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg med nødvendig viden til at arbejde med forebyggelse og relevante problemstillinger inden for arbejdsmiljø. Samtidig er der fokus på erfaringsbaseret læring, videndeling



og refleksion med henblik på styrkelse, udvikling, effektivisering og kvalitetssikring af Børne- og Ungdomsforvaltningens samlede arbejdsmiljøarbejde.

Forslag til uddannelses- og kompetenceudviklingstiltag med henblik på styrkelse, effektivisering og kvalitetssikring af arbejdsmiljøarbejdet udarbejdes i MED-sekretariatet og besluttet i MED-systemet.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel 7 - Uoverensstemmelser og de centrale parter

## § 27

### Stk. 1

Det er i Børne- og Ungdomsforvaltningens MED-organisation målet at skabe grundlag for en åben, aktiv og fordomsfri meningsudveksling mellem ledere og medarbejdere, hvor der er plads til professionel uenighed som middel til dynamisk udvikling. Repræsentanterne i MEDudvalg søger derfor altid dialogen og sørger for at holde de uoverensstemmelser, der over tid kan være uundgåelige internt i forvaltningen. Parterne skal bestræbe sig på at opnå enighed, og det betragtes som et brud på denne aftale, hvis der ikke udvises positiv forhandlingsvilje.

Hvis der opstår en professionel uenighed mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter, skal der ageres igennem ledelsesstrengen. Ledelsesstrengen har forskellige muligheder for support. Derudover skal principperne i politik for økonomistyring og ledelsesansvar iagttages.

- Råd og vejledning i MED-sekretariatet  
MED-sekretariatet vil bl.a. kunne vejlede om procedurebestemmelserne
- Intern eller ekstern faglig rådgiver  
Et MED-udvalg kan vælge at inddrage en relevant fagperson til at nuancere diskussionen
- Videregive sagen til HovedMED  
Hvis andre muligheder ikke foreligger sendes sagen opad i MED-organisationen

### Stk. 2

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse, kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

### Stk. 3

#### De centrale forhandlingsparter

Opstår der tvister mellem parterne i MED-organisationen, forelægges sagen de centrale forhandlingsparter. For en beskrivelse af de centrale parters rolle samt tvistregler henvises til rammeaftalens §§20-23

## § 28 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået iht. § 21

### Stk. 1.

Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 21, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

### Stk. 2.

Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til KL og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

### Stk. 3.

Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO.

#### Stk. 4.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### *Bemærkning:*

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

#### Stk. 5.

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

#### *Bemærkning:*

*§ 26 omhandler behandlingen af lokale uoverensstemmelser om fortolkning af lokale TR-aftaler indgået i henhold til § 21.*

### **§ 29 Håndhævelse af forpligtelserne i § 13 stk. 2-5 om information og drøftelse.**

#### Stk. 1.

Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 14 stk. 2 – 5 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

#### Bemærkning:

*Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af den manglende overholdelse af forpligtelsen.*

*§ 30 gælder også i forhold til § 11, stk. 2 i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne.*

#### Stk. 2.

Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

#### Bemærkning:

*I tilfælde af, at der allerede er truffet beslutning, herunder politisk beslutning, omforhold, hvor den manglende information og drøftelse kunne have haft betydning, kan ledelsen inden for fristen på 1 måned vælge at annullere beslutningen eller at gennemføre beslutningen desuagtet. Vælger ledelsen at gennemføre beslutningen desuagtet finder stk. 3 anvendelse.*

### Stk. 3.

Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter medanmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

#### *Bemærkning:*

*Såfremt sagen er opstået på lokalt niveau, kan sagen af begge parter eller af den anden part i MED-udvalget indsendes til HovedMED, såfremt der ikke er taget skridt til at opfylde forpligtelserne inden for 1 måned. HovedMED skal herefter tage stilling til sagen.*

*Såfremt sagen ikke kan bilægges i HovedMED, kan sagen indsendes til decentrale parter af begge eller af den anden part i HovedMED.*

*De centrale parters bistand kan f.eks. være at oplyse parterne om deres forpligtelser i henhold til denne aftale. Sagen kan på dette stadium løses ved, at begge parter i umiddelbar forlængelse af de centrale parters bistand opfylder deres forpligtelser.*

*De centrale parters bistand skal ydes inden 6 måneder efter anmodningen.*

### Stk. 4.

I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 13, stk. 2 – 5 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 13, stk. 2 - 5 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5 – 9.

#### *Bemærkning:*

*Hvis sagen skal løses lokalt efter denne bestemmelses første led, forudsætter det, at parterne også er enige om, at anvende en eventuel godtgørelse til en nærmere angivet samarbejdsfremmende foranstaltning.*

### Stk. 5

Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og KTO/SHK. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarkrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

#### *Bemærkning:*

*Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 13, stk. 2-5 ikke er overholdt, jf. stk. 4, kan kun spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift.*

#### **Stk. 6.**

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### **Bemærkning:**

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

#### **Stk. 7.**

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenstemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

#### **Stk. 8.**

Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

#### **Stk. 9.**

Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7.

Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

#### **Bemærkning:**

*Eksempler på samarbejdsfremmende formål kan være gennemførelse af fællesseminarer el. lign. om samarbejdsrelaterede emner, eksterne konsulenter til løsning af eventuelle samarbejdsvanskeligheder, der måtte være opstået i kølvandet på den konkrete sag etc.*

#### **Stk. 10.**

Bestemmelserne i § 29, stk. 5 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 13, stk. 2- 5.

## **§ 30 De centrale parter opgaver og kompetence**

### **Stk. 1.**

KL og KTO/SHK har i fællesskab til opgave at

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af rammeaftalen og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt og som indbringes for parterne.

### **Stk. 2.**

KL og KTO/SHK har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelse med rammeaftalen eller
4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

#### *Bemærkning:*

*Sager vedr. brud på den lokale aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering kan forelægges for de centrale parter af både HovedMED og af den ene af parterne i HovedMED.*

### **Stk. 3.**

Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 1 kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. stk. 2 kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 29.

#### *Bemærkning:*

*§ 30 og § 31 gælder også i forhold til følgende paragraffer i Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne: § 3, stk. 2, § 4, § 5, § 6, stk. 2, § 7, stk. 4, § 8 og § 9.*

## **§ 31 Voldgift vedrørende § 28, stk. 2**

### **Stk. 1.**

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål jf. § 22, stk. 2 ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af KTO/SHK.

### **Stk. 2.**

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

*Bemærkning:*

*Udpegning af opmand finder i øvrigt sted i henhold til bestemmelserne i Lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter, kapitel 2.*

**Stk. 3.**

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

**Stk. 4.**

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

M E D  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Kapitel 8 - Ikrafttræden, opsigelse m.v.

## § 32

### Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft den 1. august 2013 med virkning fra den 1. januar 2014.

## § 33

### Evaluering

HovedMED drager omsorg for, at der senest 2 år efter denne aftales ikrafttrædelse foretages en evaluering af, hvorledes aftalen har virket i praksis. Herefter evalueres MED-aftalen hvert andet år. HovedMED kan inddrage tidligere medlemmer af Forhandlingsorganet i evalueringsprocessen.

## § 34

### Opsigelse og genforhandling

#### Stk. 1

MED-aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september måned. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt. En genforhandling af MED-aftalen foretages af Forhandlingsorganet, som har kompetence til at indgå en ny lokal aftale om medindflydelse, medbestemmelse og medansvar i Børne- og Ungdomsforvaltningen.

#### Stk. 2

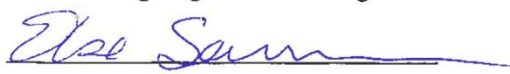
Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale inden udgangen af 9-måneders fristen, løber aftalen videre, indtil parterne bliver enige om at ændre denne evt. med de justeringer, som parterne er enig om.

MED  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

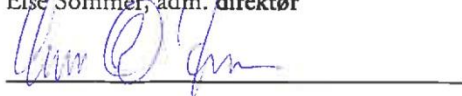


København, d. 28. maj 2013

For Børne- og Ungdomsforvaltningen:



Else Sommer, adm. direktør



Gunnar Dan Jensen, områdechef

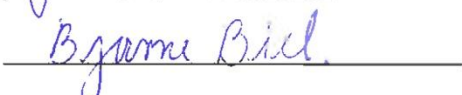


Elin Hausle Ebbesen, HR-chef


For LO:



June Andersen, HK/Kommunal



Bjarne Biel, FOA 1



Kate Obeid, områdechef



Kasper Schultz, Souschef, HR Organisation



Jan Hoby, LFS

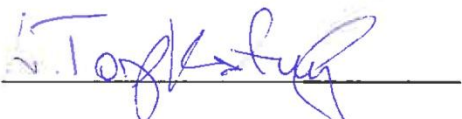


Irene Holmstrøm, FOA KLS

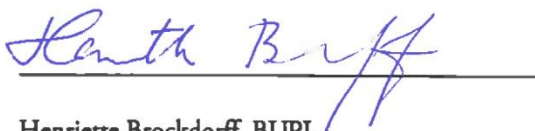
For FTF:



Lars Sørensen, KLF

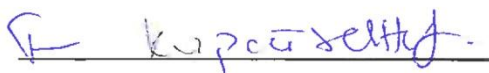


Lisbeth Torp Kastrup, Sundhedskartellet/DSR



Henriette Brockdorff, BUPL

For AC:

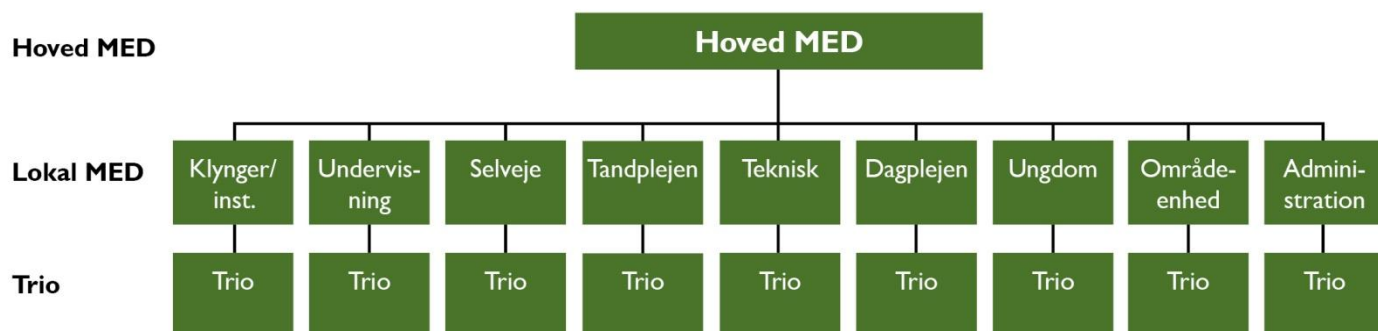


Tania Karpatschof, DJØF/AC



# Bilag I

## MED- og arbejdsmiljøorganisationsplan



Børne- og Ungdomsforvaltningens hjemmeside indeholder en fuldstændig og detaljeret oversigt over MED-udvalg, Trioer samt supportmuligheder.

# Bilag 2

## **Arbejds miljødrøftelsen og arbejdspladsvurdering (APV)**

Den årlige arbejds miljødrøftelse er sammen med arbejdspladsvurderingerne krumtappen i arbejds miljøarbejdet i Børne- og Ungdomsforvaltningen. Den årlige arbejds miljødrøftelse laves i Hoved- og LokalMED.

APV laves på den enkelte arbejdsplads, tilrettelægges og organiseres af de lokale Trioer, og koordineres i Lokal MED. HovedMED laver opsamling og status på APV-arbejdet.

### **Den årlige arbejds miljødrøftelse.**

Den årlige arbejds miljødrøftelse danner rammerne for vurdering af arbejds miljøarbejdet samt prioritering og planlægning af det næste års arbejds miljøarbejde i MED-udvalgene.

Det forudgående års handleplaner skal evalueres, og opnåede forbedringer dokumenteres og formidles. Prioriteringen og fastlæggelsen af det kommende års indsatsområder og handleplaner sker på baggrund af tilgængeligt datamateriale om alle medarbejdergruppers arbejdspladsvurdering, trivselsundersøgelse, ulykkesstatistikker, fravær, AT-påbud, brug af Arbejds miljø København, SOS International, m.m.

For at sikre økonomi bag handleplanerne skal arbejds miljødrøftelsen integreres og koordineres med MED-udvalgenes samlede årshjul for MED-arbejdet herunder budgetlægning.

### **Følgende punkter skal indgå i den årlige arbejds miljødrøftelse:**

- Arbejds miljøarbejdets prioritering og rolle i MED-organisationen
- Status på APV-arbejdet for alle medarbejdergrupper
- Tilrettelæggelse af indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
- Fastlæggelse af, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
- Vurdering af, om det foregående års mål er nået
- Vurdering af sammenhængen mellem ressourcer og opgaver
- Arbejds miljøgruppernes kompetenceudvikling
- Fastlægge mål for det kommende års samarbejde

Såfremt ikke samtlige medarbejdergrupper opnår repræsentation i MED-udvalgene, har de medarbejdergrupper, der ikke sidder i MED-udvalg, ret til at deltage med en repræsentant i den årlige arbejds miljødrøftelse. Det gælder både decentralt og centralt.

### **APV-arbejdet.**

APV-arbejdet er arbejdspladsernes primære værktøj i arbejds miljøarbejdet. Det gælder både i forhold til det fremadrettede arbejds miljøarbejde og den lovpligtige arbejdspladsvurdering.

I det fremadrettede arbejds miljøarbejde skal en arbejdspladsvurdering indgå som en integreret del af arbejdspladsernes planlægning og udvikling. Arbejds miljøvurderingen indgår som et løbende og fremadrettet værktøj i alle forandringsprocesser, og styrker dermed det proaktive forebyggende arbejds miljøarbejde.

Den lovpligtige APV udvikles løbende i forbindelse med det strategiske og operationelle arbejds miljøarbejde, og fungerer således som logbog for arbejdspladsernes arbejds miljøarbejde. Hvilke metoder den enkelte arbejdsplads

anvender til arbejdet med APV er frivilligt; men skal indeholde kortlægning, risikovurdering, eventuel sygdoms-fremkaldende påvirkning, handle- og opfølgingsplaner samt metodik til evaluering.

I forbindelse med trivselsundersøgelsen skal der udarbejdes handleplaner til styrkelse af afdækkede svagheder. Disse handleplaner skal indarbejdes i arbejdspladsens APV, der skal revideres minimum hvert andet år. Arbejdspladsvurderingen skal endvidere revideres, når der sker ændringer i arbejdets udførelse, i de fysiske rammer eller i øvrigt skønnes behov herfor.

APV skal dække alle arbejdspladsens medarbejdergrupper. Det kan derfor være en god ide at lave opdelte undersøgelser af de medarbejdergrupper, der udfører den direkte kerneopgave og de medarbejdergrupper, der udfører støttefunktioner til kerneopgaven. På den måde kan man sikre, at alle medarbejders arbejdsmiljø indgår i arbejdspladsvurderingen. Vurderingen af APV inddrages i Hoved- og LokalMEDs årshjul.

M E D

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag 3

## **MED-sekretariatets opgaver**

MED-sekretariatet yder

- vejledning, rådgivning og konsulentbistand
- sparring
- støtte til netværks- og branchegrupper
- monitorering, udvikling og processtøtte til arbejdsmiljøarbejdet, herunder arbejdet med APV og leder-APV
- vedligeholdelse af oversigt over supportmuligheder vedr. arbejdsmiljø

MED-sekretariatet kan hjælpe med

- fortolkning af regler i MED-aftale og rammeaftale
- kommunikation om MED

Derudover er MED-sekretariatet ansvarlig for det praktiske i forhold til:

- MED-uddannelsen, samt øvrige uddannelses- og kompetenceudviklingstiltag
- valgbehandlinger, valgprocedure og anmeldelse af valgte
- sekretariatsfunktioner for HovedMED
- etablering og vedligehold af MED-kommunikationsplatform til videndeling
  - Kommunikationsplatformen skal bl.a. indeholde en fuldstændig og detaljeret oversigt over MED-organisationen på enhedsniveau samt supportmuligheder.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag 4

## Oversigt over HovedMEDs obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v.

HovedMED har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
A	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2
B	I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsomfang.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5
C	Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4
D	Sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 9
E	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 af det enkelte MED-udvalg eller centralt af HovedMED.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane

F	Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold til opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår.	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
G	Aftale retningslinje for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted.	Rammeaftale om socialt kapitel, § 3
H	Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen.	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
I	Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.	Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1
J	Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-forsøgsmidler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i hovedudvalget.	Protokollat om bidrag til AKUT-fonden



# Bilag 5

## Oversigt over opgaver for de lokale MED-udvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i relation til generelle (ramme)aftaler mv.

HovedMEDs opgaver fremgår af bilag 4.

I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har de lokale MED-udvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår i hht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke i MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller grupperes vilkår	Aftalehjemmel
Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder at den konkrete ansættelse indgås mellem -kommunen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger
Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.  Institutionsledelsen skal årligt fremlægge en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg.  Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke		Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladsen

<p>varetages af MED-udvalget drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</p>		
	<p>Aftale indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p>	<p>Rammeaftale om seniorpolitik</p>
<p>Såfremt det på den enkelte arbejdsplads/institution besluttet, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt, at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse.</p>	<p>Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).</p> <p>Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.</p>	<p>Rammeaftale om socialt kapitel</p>

<p>Drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.</p> <p>Drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling.</p> <p>Drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.</p>	<p>På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.</p>	<p>Aftale om kompetenceudvikling</p>
	<p>Lokal aftale mellem kommunen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem -kommunen og de enkelte ansatte.</p>	<p>Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde</p>
	<p>Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).</p> <p>Såfremt der i hovedudvalget er vedtaget overordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</p>	<p>Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse</p>

# Bilag 6

## Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

### 1. Rammer

Parterne er enige om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelse og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldet MED-rammeaftalen)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (i det følgende kaldet TR/SU-aftalen)

### 2. Begreber

Når der i protokollatet står ”medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg”, menes der både medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom og samarbejdsudvalg nedsat i henhold til TR/SU-aftalen.

Når der i protokollatet står ”omstilling”, menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller løvbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering.

Begrebet ”kontrolbud” anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

### 3. Formål og procedure

Der skal i alle kommuner, der har indgået en lokal aftale iht. MED-rammeaftalen være aftalt en retningslinje for proceduren for drøftelse af omstilling, herunder udbud, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk 3.

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

#### *Bemærkning:*

*Parterne er enige om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give medarbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.*

*Parterne skal henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/bistand. Parterne er endvidere enige om, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse.*

Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at relevante medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også inddrages i det videre arbejde.

Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

Beslutninger om en omstilling, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget, jf. MED-rammeaftalens § 7, stk. 5 hhv. samarbejdsudvalget, jf. TR/SU-aftalens § 16, stk. 7.

Der er i henhold til MED-rammeaftalens § 7, stk. 6 hhv. TR/SU-aftalens § 16, stk. 8 mulighed for at medarbejdergrupper, der ikke selv er repræsenteret i udvalget kan få mulighed for at deltage i disse forhandlinger.

Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

#### **4. Organisering**

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen.

Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at supplere behandlingen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget med nedsættelse af en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde.

Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

#### **5. Projektgruppens arbejde**

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne.

Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling.

Nedenfor er anført en række forhold, der i øvrigt bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistingen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

#### *a. Generelt*

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

#### *b. Inden beslutning om omstilling*

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og – krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinjer for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer.

Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinjer om personale-mæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen. Jf. i øvrigt MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 hhv. TR/SU-aftalens § 17, stk. 1.

#### *c. Efter beslutning om omstilling*

Hvis det politisk besluttet, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget/projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinjer efter MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 / TR/SU-aftalens § 17, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget /projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, - mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbuddet.

## 6. Tvister

Tvister vedrørende de regelsæt, der er henvist til i dette protokollat, behandles efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen hhv. TR/SU-aftalen.

M E D  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag 7

## Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentant

### Arbejdsmiljøgrupper (AMgr)

En arbejdsmiljøgruppe består af en arbejdsleder- og en arbejdsmiljørepræsentant. Der vælges ikke suppleanter.

### Valg af arbejdsmiljørepræsentant (AMR)

Valg af arbejdsmiljørepræsentant foretages af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser i virksomheden, afdelingen eller arbejdsområdet.

I Børne- og Ungdomsforvaltningen foregår valg af arbejdsmiljørepræsentanter i september måned i ulige år med tiltrædelse pr. 1. januar i lige år.

Valget gælder normalt for 2 år, og genvalg kan finde sted.

Kun i forbindelse med arbejdsmiljørepræsentantens ophør på arbejdspladsen, eller ved fravær på grund af sygdom, orlov eller andet i mere end 4 måneder kan der foretages omvalg. Valget er kun gældende for den resterende del af valgperioden.

Alle ansatte, uanset organisationsforhold, er valgbar. Regler om valgbarhed følger aftalerne for valg af tillidsrepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af tillidsmandsreglerne, hvad angår beskyttelse mod afskedigelse eller anden forringelse af ansættelsesforholdet. Vilklarene for arbejdsmiljørepræsentant er beskrevet og forefindes på arbejdsmiljøportalen.

Den lokale leder har pligt til at sørge for at valg kan foregå i arbejdstiden og at tidsfrister overholdes.

### Procedure for valg af arbejdsmiljørepræsentant

Arbejdsmiljøgruppen forestår valghandlingen, og lederen har pligt til at sørge for, at valgene afholdes inden den givne frist.

Arbejdsledere må ikke deltage ved valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

De valgte arbejdsmiljørepræsentanter registreres af arbejdsmiljøgruppen og samles i MED-sekretariatet.

### Valg af arbejdsledere (AL)

Arbejdslederen vælges af/udpeges blandt ledelsesteamet på den enkelte arbejdsplads for en 2-årig periode og skal foregå ved overholdelse af samme tidstermin, som for valg af arbejdsmiljørepræsentanter.



# Bilag 8

## Forretningsorden for LokalMED

### 1. Formål med forretningsorden:

Ifølge MED-aftalen § 10, stk. 6 skal der udarbejdes en standard forretningsorden og en minimumsdagsorden (bilag 9 til denne aftale) til udfyldelse og underskrift i de enkelte MED-udvalg.

Forretningsordenen vedtages ved konstituering af udvalget og er gældende ved underskrift af formand og næstformand.

### 2 Formålet med LokalMED

I Børne- og Ungdomsforvaltningen er LokalMED kernen i MED-organisationen. LokalMED drøfter emner af betydning for medarbejderne på den arbejdsplads som udvalget dækker. Se MED-aftalens § 9-10.

### 3. Udvalgets sammensætning

Ledelsen repræsenteres med i alt [ ] repræsentanter.

Medarbejderne repræsenteres med i alt [ ] repræsentanter.

[ ] af medarbejderpladserne besættes med (en) arbejdsmiljørepræsentant(er).

Suppleanter indtræder ved de ordinære medlemmers forfald.

[Stillingsbetegnelse for øverste leder] er formand for udvalget og leder udvalgets møder.

Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

### 4. Ordinære møder

LokalMED skal minimum afholde 6 møder om året. Der kan inviteres gæster og inddrages specialister på mødet.

Datoer for de ordinære møder fastlægges for det kommende år på årets sidste ordinære møde.

Mødedatoerne lægges i kalendersystemet og mødeplanen gøres tilgængelig for øvrige medarbejdere.

### 5. Ekstraordinære møder

Ekstraordinære møder afholdes, hvis formanden eller næstformanden skønner det nødvendigt, eller hvis en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet.

### 6. Indkaldelse til møde i LokalMED

Formanden indkalder til møde i udvalget.

Indkaldelse til ordinært møde i udvalget skal være medlemmerne i hænde senest 2 uger før mødets afvikling.

Der kan indkaldes til ekstraordinære møder med få dages varsel.

## 8. Punkter til dagsordenen

Dagsordenen fastlægges i samarbejde mellem formand og næstformand.

Der arbejdes efter en 3-2-1 model vedr. punkter til dagsorden:

3 uger før mødet udsendes en påmindelse til udvalget med angivelse af fristen for indsendelse af dagsordenspunkter.

2 uger før mødet er der frist for indsendelse af punkter til dagsordenen.

1 uge før mødet sendes dagsordenen ud til udvalgets medlemmer og suppleanter. Dagsordenen gøres tilgængelig for øvrige medarbejdere.

Dagsordenen indeholder som minimum, se bilag 9. Af alle dagsordenspunkter skal det fremgå, om en sag er til orientering, til drøftelse eller til beslutning.

## 9. Mødets afvikling

Mødet ledes af formanden.

## 10. Referat af mødet

LokalMED udpeger i fællesskab en sekretær for LokalMED. Sekretæren må ikke være medlem af eller suppleant til LokalMED.

Referatet sendes til godkendelse hos formand og næstformand. Herefter sendes referatet til evt. deltagende gæster/specialister til godkendelse fsva. det punkt, hvorunder de har deltaget. Endeligt sendes referatet til godkendelse hos medlemmerne af udvalget i øvrigt.

Godkendelse af referatet skal ske efter 7-dages reglen via e-mail. Det vil sige, at rettelser til referatet skal fremkomme til referenten senest 7 arbejdsdage efter udsendelse. Såfremt der ikke er kommet rettelser inden for 7-dages reglen anses referatet for godkendt.

Referatet skal være endeligt godkendt 4 uger efter mødets afholdelse.

Formanden kan ved fortsat uenighed vælge at bringe uenigheden om en del af referatet op på næste MED-udvalgsmøde.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag 9

## Minimumsdagsorden for LokalMED

### *Dagsorden*

1. Evt. godkendelse af referat (se forretningsorden pkt. 11)

2. Godkendelse af dagsorden/Prioritering af dagsordenpunkter

3. Information/drøftelse (punkterne b - e skal sættes på dagsorden såfremt det er relevant på det aktuelle møde).

- a. Informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i området. Som minimum skal der informeres og ske drøftelse af følgende arbejdsmiljøforhold:
  - Ulykkesstatistik
  - Reaktionen fra Arbejdstilsynet (løbende)
  - Underretninger fra sikkerhedsgrupperne om APV arbejdet (halvårligt)
- b. Informere og drøfte den seneste udvikling og den forventede udvikling i arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation
- c. Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen på arbejdspladsen, samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, især når beskæftigelsen er truet
- d. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse
- e. Informere og drøfte forslag til budgetlægning og budgetændringer samt ledelsesmæssige tiltag, som har betydning for arbejds-, personale- og arbejdsmiljømæssige forhold på udvalgets område
- f. Informere og drøfte områdespecifikke tiltag samt prioritering heraf f.eks. indenfor kompetenceudvikling, uddannelse, arbejdsmiljø m.v.
- g. Informere og drøfte specifikke strukturændringer i området f.eks. sammenlægninger og lukninger m.v.
- h. Informere og drøfte evt. ønsker til handlinger og aktiviteter, som ønskes igangsat på forvaltningsniveau (fx strategiplaner og lign.).
- i. Øvrige lokale forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i området.

4. Planlægning af udvalgets arbejdsmiljøarbejde, herunder opfølgning på arbejdsmiljøhandleplanen og status på arbejdsmiljøarbejdet

### 5. Retningslinjer

Drøfte og fastlægge evt. lokale retningslinjer for politikker og tiltag

6. Godkendelse af mødekalender for det kommende år (årets sidste møde).

7. Drøftelse af udvalgsmedlemmernes tidsforbrug (1 gang årligt).

8. Godkendelse af forretningsorden (hvert 2. år lige år).

9. Eventuelt

M E D  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag 10

## **Anmeldelse af tillidsrepræsentanter i Københavns Kommune**

Valget anmeldes af pågældendes organisation over for forvaltningen. Denne bekræfter anmeldelsen over for organisationen inden 14 dage og underretter den lokale ledelse om det anmeldte tillidsrepræsentantvalg, idet der dog under særlige forhold kan optages drøftelse af valget mellem forvaltningen og organisationen.

**M E D**  
Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar

# Bilag I I

## Undtagelse fra Trio

I medfør af § 10, stk. 8 skal der på hver enkelt arbejdsplads etableres en trio.

Tandplejen har i alt ca. 320 medarbejdere i en struktur, der består af en række klinikker, som er fordelt over i tre distrikter og tandreguleringen. Tandplejens medarbejdere er overvejende klinikassistenter med tandlæger og tandplejere som to andre store medarbejdergrupper.

Det aftales, at Tandplejen i lyset af det store antal medarbejdere har mulighed for at etablere en udvidet Trio, således at der kan arbejdes med en kvartet bestående af daglig leder, 2 tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanten i hvert af de tre distrikter og tandreguleringen. HR Organisation vil i samarbejde med Tandplejen nærmere aftale en model, som tilgodeser formålet med MED-aftalen.

I administrationen findes kontorer med en ligelig repræsentation af flere medarbejdergrupper. Det drejer sig om Budget & Regnskab, Sundhed & Indkøb og Drift & Anlæg. Disse kontorer gives mulighed for dispensation for størrelsen af Trio, således at der kan arbejdes med en kvartet bestående af daglig leder, 2 tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanten. Det enkelte kontor vurderer om, dispensationsadgangen ønskes og orienterer administrationens LokalMED herom. Dispensationen gives for en to årig periode, hvorefter ordningen evalueres, og eventuel forlængelse vurderes af administrationens LokalMED. Dispensationsadgang vurderes således altid af administrationens LokalMED.

MED

Medindflydelse - Medbestemmelse - Medansvar