

LokalMEDaftale

2021



Skanderborg
Kommune

Forhandlingsorgan

Frank Larsen, *Danmarks Lærerforening*

Lars Clement, *kommunaldirektør*

Tine Honoré, *BUPL*

Runa Brøchner, *HR-chef*

Ulla Gram, *FOA*

Helle Lund-Pedersen, *kontraktholder*

Tina Mønsted, *AC*

Mette Marhauer Thomsen, *SL*

Ole Hervik, *DS*

Jan Berg Andersen, *HK*

Bo Hansen, *3F*



FORORD

I Skanderborg Kommune skaber vi de bedste løsninger, når beslutninger og ansvar placeres lokalt hos de ledere og medarbejdere, der hver dag løser vigtige samfundsopgaver. Byrådets vision *Mennesker møder mennesker* er vores ledestjerne i opgaveløsningen og i det daglige samarbejde på arbejdspladsen. Vi lægger vægt på det gode samarbejde — ledere og medarbejdere imellem - i store og små fællesskaber.

I Skanderborg Kommune er medarbejderne den væsentligste ressource i løsning af kerneopgaven. Derfor er det forpligtende arbejdsfællesskab ikke kun et ønske om at styrke ledere og medarbejders arbejdstilfredshed og ansvarlighed for trivslen og arbejdspladsens resultater, men også et ønske om at betragte medarbejderne som vigtige medudviklere i skabelsen af arbejdspladser, der er kompetente ind i fremtiden.

Arbejdsfællesskabet skal være kendetegnet ved en ligeværdig og åben dialogkultur i respekt for forskellige perspektiver, holdninger og synspunkter og parternes forskellige roller. MED-indflydelse og MED-bestemmelse og et styrket arbejdsmiljø skaber grundlaget for de ansattes arbejdstilfredshed, ansvarsbevidsthed og resultater.

MED-aftalen danner rammen for MED-indflydelse og MED-bestemmelse og beskriver det daglige samarbejde for de tre niveauer i MED-organisationen — hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalg. Arbejdsmiljøet har en stor plads i samarbejdet, og vi har et særlig fokus på sikkerhed og sundhed.

Denne lokale MED-aftale (efterfølgende benævnt Skanderborg Kommunes MED-aftale) er indgået mellem Skanderborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

Aftalen er vedtaget af Forhandlingsorganet den 28. oktober 2020 og er gældende fra den 1. januar 2021.

Aftalen er indgået i henhold til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.



INDHOLDSFORTEGNELSE

Forord 3

Kapitel 1

Aftalens område, formål og struktur mv. 5

Område 5

Formål 5

Kapitel 2

MED-struktur 6

HovedMED-udvalget 6

OmrådeMED-udvalg 7

LokalMED-udvalg 7

Kapitel 3

Medindflydelse og medbestemmelse 8

Kompetence 8

Information og drøftelse 8

Kapitel 4

Retningslinjer 9

Kapitel 5

MED-organisationens opgaver 9

HovedMED-udvalgets opgaver 10

OmrådeMED-udvalgets opgaver 10

LokalMED-udvalgets opgaver 10

Kapitel 6

Valg af tillidsrepræsentanter, valgharhed, vilkår, afsked mm. . . .11

Kapitel 7

De centrale parter11

Kapitel 8

Ikrafttræden og opsigelse11

Bilag

Se dokumentet med bilag [her](#)



KAPITEL 1

Aftalens område, formål og struktur mv.

Område

MED-aftalen omfatter alle ansatte i Skanderborg Kommune samt selvejende institutioner.

Samarbejdet baserer sig på de overordnede principper for ledelse og styring i Skanderborg Kommune. Alle ledere og medarbejdere skal se sig både som en del af det store fællesskab – Skanderborg Kommune og som en del af det lille fællesskab. Det der kendetegner vores organisation er, at beslutninger så vidt muligt træffes lokalt.

Formål

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Skanderborg Kommune.

I Skanderborg Kommune bygger et godt bæredygtigt MED-samarbejde på:

- Visionen *Mennesker møder mennesker*
- Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde

Et bæredygtigt MED-udvalg

- har fokus på kerneopgaven
- er sammensat af de rigtige deltagere
- holder møder med mening
- arbejder strategisk
- har et godt internt samarbejde
- har fokus på det tværgående samarbejde

Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde findes [her](#)

Endvidere er aftalen grundlaget for at udvikle et tæt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere om at skabe et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø, som fremmer tryghed og trivsel på vores arbejdspladser.

Den lokale MED-aftale skal styrke sikkerheds- og sundhedsarbejdet, da et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for den gode og attraktive arbejdsplads. Arbejdsmiljøet skal derfor tænkes ind i MED-udvalgenes strategiske arbejde og organisationens strategiske, administrative, personalemæssige og faglige ledelse.

Den samlede arbejdsmiljøindsats tilrettelægges og reguleres igennem den årlige arbejdsmiljødrøftelse, de lovpligtige arbejdspladsvurderinger og årshjulene for hovedMED-udvalget, områdeMED-udvalg og lokalMED-udvalgene.

Arbejdsmiljøindsatsen varetages i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser og sigter på en systematisk forbedring af sikkerheden og sundheden på de kommunale arbejdspladser, jfr. Arbejdsmiljølovens bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet i bilag 1. Se bilagsoversigten [her](#) og i Rammeaftalens bilag 10. Se Rammeaftalen [her](#)



KAPITEL 2

MED-struktur

MED-strukturen skal til enhver tid matche ledelsesstrukturen. Det betyder, at MED-strukturen løbende tilpasses organisationsændringer.

MED-strukturen i Skanderborg Kommune er organiseret med tre niveauer:

- HovedMED-udvalg (HMU)
- OmrådeMED-udvalg (OMU)
- LokalMED-udvalg (LMU)

Det gælder for alle tre niveauer, at der skal aftales en forretningsorden for at fastlægge rammerne for arbejdet i udvalgene. Der er udarbejdet en skabelon/inspiration til forretningsorden bilag 2 – Se bilagsoversigten [her](#)

Der udarbejdes årshjul på alle 3 niveauer. Efter drøftelse og beslutning om indsatsområder for det kommende år udarbejder det enkelte MED-udvalg hvert år et årshjul for MED-udvalgets aktiviteter og opgaver. Årshjulet omfatter både arbejdsmiljøområdet og de øvrige MED-områder.

Hvis der sker ændringer i LMU- og OMU-strukturen skal det godkendes i hovedMED-udvalget.

På ledelsessiden udpeger ledelsen selv medlemmerne i henholdsvis hovedMED-, områdeMED-, og lokalMED-udvalg.

På medarbejdersiden skal repræsentationen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne.

Det betyder, at medarbejderne skal være så repræsentativt dækket som muligt ud fra de overenskomstgrupper, der primært er på arbejdspladsen og dermed afspejle personalesammensætningen.

På arbejdspladser med flere geografisk adskilte enheder er det vigtigt at have så bred en repræsentation som muligt.

Tillidsrepræsentanter er som udgangspunkt fødte medlemmer af MED-udvalgene. Hvis et MED-udvalg ikke kan besætte alle pladser med en tillidsrepræsentant, vælger medarbejderne en eller flere blandt medarbejderne. Hvis en faggruppe har en tillidsrepræsentant, som ikke arbejder på arbejdspladsen, har faggruppen mulighed for at vælge en medarbejderrepræsentant blandt sig. Medarbejderrepræsentanter sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Medarbejderrepræsentanterne i hoved – og områdeMED-udvalg udpeges af de faglige organisationerne, og arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt, arbejdsmiljørepræsentanterne inden for MED-organets dækningsområde.

Det gælder for alle 3 niveauer at næstformanden vælges af medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Det gælder for alle 3 niveauer, at der altid skal være flere medarbejderrepræsentanter end ledelsesrepræsentanter.

HovedMED-udvalget

HovedMED-udvalget sammensættes af:

- 10 medarbejderrepræsentanter, udpeget efter en nøglefordeling besluttet af hovedorganisationerne
- 2 arbejdsmiljørepræsentanter
- 2 fra direktionen
- 1 koncernchef
- HR-chefen
- 2 kontraktholdere
- 1 arbejdsmiljøkoordinator

Kommunaldirektøren er formand for hovedMED-udvalget.

Der er valg hvert 4. år i forlængelse af kommunalvalget.

OmrådeMED-udvalg

OmrådeMED-udvalgenes sammensætning

OmrådeMED-udvalgenes sammensætning og forretningsorden sker i dialog mellem ledelse og medarbejdere.

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter efter den nøglefordeling hovedorganisationerne har besluttet, og arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne inden for området.

Det er delegeret til hovedMED-udvalget at godkende områdeMED-udvalgenes sammensætning og forretningsorden, og direktionen har delegeret ledelseskompetencen til koncernchefen som formand for områdeMED-udvalget.

LokalMED-udvalg

Der oprettes lokalMED-udvalg på alle arbejdspladser.

Et lokalMED-udvalg kan være:

- En arbejdsplads med mere end 10 medarbejdere, hvor udvalget sammensættes af lederen/ledelsen og et antal medarbejderrepræsentanter
- En arbejdsplads med færre end 10 medarbejdere, hvor hele personalegruppen fungerer som MED-udvalg (personalemøder med MED-status)

Antallet af repræsentanter i de lokale MED-udvalg aftales mellem ledelsen og repræsentanter for de faglige organisationer. Mindst én arbejdsmiljørepræsentant skal være medlem af lokalMED-udvalget.

Lederen er formand for lokalMED-udvalget.

Oversigt over MED-strukturen i Skanderborg Kommune er i bilag 3 - se bilagsoversigten her (*kommer*)



Kapitel 3

Medindflydelse og medbestemmelse

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at ledelsen og medarbejderne gensidigt forpligter sig til at informere om og drøfte forhold af betydning for medarbejdernes arbejdsforhold og trivsel i løsningen af kerneopgaven.

MED-indflydelse er muligheden for at påvirke særlige forhold og beslutningsprocesser i åbne drøftelser mellem ledelse og medarbejdere, inden ledelsen træffer beslutninger.

MED-bestemmelse er, når MED-udvalget sammen indgår aftaler om særlige forhold.

Kompetence

Medbestemmelse og medindflydelse udøves inden for det kompetenceområde, lederen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Afgørende for vurderingen af ledelseskompetencen er selvstændig ledelsesret, personalepolitisk ansvar og selvstændigt budget- og regnskabsansvar.

Information og drøftelse

Gensidig information og dialog mellem ledelse og medarbejdere er grundstenen i et godt MED-samarbejde. Beslutninger og strategier bygger på en tidlig og reel medarbejderinddragelse.

Kommunikationen og samarbejdet i MED-udvalgene er baseret på gensidig respekt, åbenhed, tillid og ordentlighed.

I MED-samarbejdet forpligter vi os på de aftaler, vi laver med hinanden, så vi sammen får skabt ejerskab.

Information skal gives på så tidligt et 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 byrådets beslutninger, jfr. Rammeaftalens § 7 stk. 2.

Formålet med tidlig information er at give medarbejderne reel medindflydelse. Derved skabes bedre mulighed for at medarbejdernes synspunkter og forslag kan kvalificere ledelsens og/eller byrådets beslutninger, især i spørgsmål som er meget indgribende.

Ledelsen skal informere om:

- budgettet og den økonomiske situation, påtænkte kommende organisationsændringer og/eller ledelsesbeslutninger, når ændringerne har, eller kan få, betydning for medarbejdernes arbejds- og arbejdsmiljøforhold, og kan medføre betydelige ændringer i medarbejdernes ansættelsesforhold.

Se i øvrigt Rammeaftalens § 7 og § 8 her.

Hvis der påtænkes ændringer, som har betydning for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, har formandsskabet en fælles forpligtelse til at sikre, at denne personalegruppe inddrages og evt. repræsenteres ved ad hoc deltagelse i MED-udvalget.

Hvis tvingende årsager undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været i MED-udvalget, skal næstformanden straks orienteres.

Kapitel 4

Retningslinjer

Når én af parterne i et MED-udvalg ønsker det, skal der indledes drøftelser med henblik på at fastlægge retningslinjer i henhold til Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde.

Eksempler på områder, hvor der kan fastlægges retningslinjer, er nævnt i Rammeaftalens § 8.

Der skal aftales procedureretningslinjer for drøftelse af:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- kommunens personalepolitik, herunder fx ligestilling og kompetenceudvikling

Det kan derudover lokalt være aftalt, at der skal udarbejdes særlige procedureretningslinjer om andre emner.

En procedureretningslinje kan kun ændres ved enighed i det MED-udvalg, hvor den er aftalt.

Rammeaftalens bilag 2 indeholder desuden en opstilling af ”skal”-retningslinjer på en række områder, hvor hovedMED-udvalget skal lave aftaler (/retningslinjer). Rammeaftale [her](#)

Kapitel 5

MED-organisationens opgaver

HovedMED-udvalgets opgaver

HovedMED-udvalget tager sig af overordnede og strategiske temaer, som har betydning for arbejds- personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold m.m. for de ansatte i kommunen. Endvidere arbejder hovedMED-udvalget med at sikre en stærk sammenhængskraft mellem niveauerne i MED-organisationen.

HovedMED-udvalget udarbejder og fortolker overordnede retningslinjer vedrørende arbejds- personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

HovedMED-udvalget har løbende strategiske drøftelser af de indsatser og opgaver, der skal arbejdes med i den kommende periode - herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Tidspunktet for drøftelserne fremgår af hovedMED-udvalgets årshjul.

HovedMED-udvalget og Økonomiudvalget mødes én gang årligt til dialogmøde. Her drøftes de aktuelle og strategiske temaer, som har betydning for arbejds- personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold i kommunen.

HovedMED-udvalget skal have dialog med Byrådet i forbindelse med forberedelse og udarbejdelse af budgettet. Den konkrete form fastlægges i den politisk vedtagne budgetproces og kan eksempelvis være gennem deltagelse i Byrådets årlige budgetseminar (-er) mv.

En nærmere beskrivelse af hovedMED-udvalgets overordnede og obligatoriske opgaver kan ses i Rammeaftalens bilag 2 [her](#).

HovedMED-udvalget fastlægger og sikrer gennemførelsen af MED-uddannelsen. Uddannelsens indhold drøftes én gang årligt. Principperne for Skanderborg Kommunes MED-uddannelse bilag 3, se bilagsoversigten [her](#)

OmrådeMED-udvalgets opgaver

OmrådeMED-udvalg tager sig af overordnede temaer primært inden for området, herunder:

- Økonomi og budget
- Kompetenceudvikling
- Sygefravær
- Lokal løndannelse – årshjul og koordinering
- Vidensdeling
- Rekrutteringsudfordringer
- Fælles kontraktmål

Oversigten er ikke udtømmende.

LokalMED-udvalgets opgaver

Arbejdet i de lokale MED-udvalg tager afsæt i Kodeks for bæredygtigt MED-samarbejde med fokus på den fælles kerneopgave, den bedst mulige arbejdsplads og et stærkt arbejdsfællesskab (Det lille fællesskab), og samtidigt fokus på det tværgående samarbejde og at være en del af Det store fællesskab.

I MED-udvalgene er der en gensidig forpligtelse til at informere om og drøfte arbejds- personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og at sikre, at alle på arbejdspladsen er orienteret om arbejdet i MED-udvalget.

MED-udvalgene er en del af den strategiske udvikling på arbejdspladsen og arbejder strategisk og nytænkende med fokus på mål og træffer beslutninger, der understøtter målene primært inden for arbejdspladsens arbejdsområde.

MED-udvalgene bidrager til drøftelse og kvalificering til områdeMED-udvalget og hovedMED-udvalget og skal endvidere udfylde generelle rammeaftaler og udarbejde obligatoriske retningslinjer. De obligatoriske opgaver fremgår af Rammeaftalens bilag 3 - Se Rammeaftalen [her](#)

Det lokale MED-udvalg har derudover en række opgaver med at udmønte den overordnede personalepolitik på arbejdspladsniveau. Det kan fx være rammer/retningslinjer for rekruttering, MUS, sygefravær, arbejdsfastholdelse, arbejdstilrettelæggelse, arbejdsmiljøtiltag som indretning, trivsel, samarbejde og sikkerhed.



Kapitel 6

Valg af tillidsrepræsentanter, valgbarhed, vilkår, afsked mm.

Alle bestemmelser vedrørende valg, valgbarhed, vilkår og afsked fremgår af Rammeaftalens kapitel 3. Se Rammeaftalen [her](#).

Vilkår og aflønning af tillidsrepræsentanter, medarbejderrepræsentanter m.fl. fremgår af særskilt aftale indgået mellem de faglige organisationer og Skanderborg Kommune.

Kapitel 7

De centrale parter

Uoverensstemmelser omkring denne aftale og proceduren for løsninger fremgår af Rammeaftalens §§ 19-21. Se Rammeaftalen [her](#).

Kapitel 8

Ikrafttræden og opsigelse

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2021. Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af den lokale aftale skal der optages forhandlinger om en ny aftale. Hvis aftalen opsiges, og der ikke opnås enighed om en ny aftale indenfor 9 måneder, løber den gamle aftale videre.

En aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

