



MED-AFTALEN

Samsø Kommune - September 2021

Resumé

Medarbejderne og ledelsen i Samsø Kommune har i fællesskab skabt rammerne for et samarbejde med medbestemmelse og medindflydelse som nøglebegreber.

Indhold

Indhold.....	2
Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v.....	3
§ 1. Område	3
§ 2. Formål.....	3
§ 3. Form og struktur	4
§ 4. Kompetence.....	9
§ 5. Arbejds miljø.....	9
Kapitel 2: Medindflydelse og Medbestemmelse.....	10
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	10
§ 7. Information og drøftelse	11
§ 8. Retningslinjer	13
§ 9. Hoved-MED.....	13
Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter	14
Kapitel 4 De centrale parter	14
Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse.....	14
Bilag 2: Vejl. forretningsorden for Hoved-MED.....	16
Bilag 3: Arbejds miljø.....	17
Systematik:	18
Ressourcer:	19
Planlægning:	21
Bilag 4: Uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-strukturen i Samsø Kommune	22
Bilag 5: TR-aftale for Samsø Kommune til erstatning af § 14, stk. 1 og 2, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse	23
Medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser	23
Medarbejderrepræsentanternes vilkår	23
Hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser	24
Bilag 6: Koordinationsgruppen for Rådhuset	25

Kapitel 1 Aftalens område, formål m.v.

§ 1. Område

Aftalen gælder for ansatte i Samsø Kommune, samt alle selvejende institutioner mv., som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Aftalen er udarbejdet ud fra rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

§ 2. Formål

Formålet med denne aftale er at skabe grundlag for, at alle ansatte i Samsø Kommune sikres medindflydelse og medbestemmelse på kommunens arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Samsø Kommune, der har værdibaseret ledelse, ønsker at være en dynamisk, udviklingsorienteret servicevirksomhed, der sætter borgeren i centrum, og lægger vægt på decentralisering, effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.

Kommunen betragter medarbejderne som den vigtigste ressource i bestræbelserne på at opfylde denne målsætning.

Det skal være attraktivt at være ansat i Samsø Kommune. Kommunen ønsker, at der på alle arbejdssteder arbejdes med at skabe et åbent og udviklende arbejdsmiljø, som kan inspirere til den trivsel og det engagement, der er brug for, for at sikre en optimal opgaveløsning.

Som led heri skal der på alle arbejdssteder være et tæt løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, baseret på dialog og tillid. Samarbejdet, der skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse, skal dels foregå uformelt i det daglige arbejde, dels organiseres i en formel MED-struktur, der er afstemt efter kommunens administrative struktur og afpasset efter kulturen og antallet af medarbejdere på det enkelte arbejdssted.

I den formelle MED-struktur skal medindflydelsen og medbestemmelsen udmøntes gennem gensidig information og drøftelse, fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, samt ved indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i det omfang, der er mulighed herfor.

Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere skal i overensstemmelse med Samsø Kommunes værdier (fastlagt af chefgruppen 2015):

- Tydelighed
- Tillid
- Ordentlighed
- Anerkendelse

således medvirke til:

- At der skabes sammenhæng mellem borgernes forventninger og kommunens opgaveløsning.
- At der skabes sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsopgaver.
- At der i videst muligt omfang delegeres ansvar og kompetence til den enkelte medarbejder
- At der opmuntres til engagement og medansvar for effektiviteten og kvaliteten i kommunens opgaveløsning.
- At der skabes udviklingsparathed samtidig med, at den enkelte medarbejders arbejdsglæde og behov for tryghed og anerkendelse tilgodeses.
- At medarbejdernes behov for personlig og faglig udvikling og uddannelse tilgodeses.
- At sikkerheds- og sundhedsarbejdet integreres i samarbejdet om arbejds- og personaleforhold.
- At tillidsrepræsentant- og AM-repræsentantarbejdet styrkes og synliggøres. De tillidsvalgte skal sikres ordentlige vilkår for varetagelsen af deres hverv.
- At den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet styrkes.

§ 3. Form og struktur

Stk. 1.

MED-strukturen har til formål at tilgodese kommunens behov og at styrke medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse.

MED-strukturen er enstrengt og omfatter også AM-arbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen med udgangspunkt i AM-gruppe arbejdet.

Stk. 2.

Det aftalte sammenhængende system for medarbejdernes udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse består af et sammenhængende MED-system som matcher organisationsstrukturen.

Stk. 3.

Strukturen er udformet med hensyntagen til kommunens og den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

Stk. 4.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på de af organisationerne udpegede repræsentanter.

Stk. 5.

I Samsø Kommune etableres et **Hoved-MED** sammensat af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

Hoved-MED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hoved-MED er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen.

Stk. 6.

MED-strukturens opbygning: (Organisationsdiagram ses i bilag 1)

1. Hoved-MED
2. Lokal-MED
3. AM-grupper

Stk. 7.

Hoved-MED:

Organisationerne udpeger medarbejderrepræsentanter til Hoved-MED.

Ved aftalens ikrafttræden sker udpegningen snarest muligt og varer frem til starten af januar 2012.

Herefter sker udpegningen i starten af januar i lige år.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter til Hovedudvalget.

Hoved-MED sammensættes således:

- Kommunens ledelse udpeger 6 ledelsesrepræsentanter. Ledelsen kan udpege indtil 6 suppleanter for ledelsesrepræsentanterne,
- Ledelsen udpeger den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i kommunen. Denne indtræder på hhv. ledelses- eller medarbejdersiden, hvor denne har naturligt tilhørsforhold.
- Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) udpeger 6 medarbejderrepræsentanter, samt kan udpege 6 suppleanter for medarbejderrepræsentanterne.
- Akademikerne (AC) udpeger 1 medarbejderrepræsentant, samt kan udpege 1 suppleant for medarbejderrepræsentanten.
- Endelig vælges 2 medarbejderrepræsentanter af og blandt kommunens AM-repræsentanter. Der kan vælges suppleanter for de valgte AM-repræsentanter.

Formanden for Hoved-MED er Kommunaldirektøren.

Næstformanden for Hoved-MED vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MED.

Suppleanterne er personlige og skal indtræde ved repræsentanternes fravær eller fratrædelse.

Hoved-MED afsætter med udgangspunkt i Samsø Kommunes årscirkel og andre forhold, der skal drøftes, 5 årlige møder. Minimum afholdes 4 møder årligt.

Formand eller næstformand kan beslutte afholdelse af yderligere møder.

Medarbejderrepræsentanterne for alle repræsenterede organisationer, har mulighed for at afholde formøder inden **Hoved-MEDs** møder.

Udvalget kan, hvis der er enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af Hoved-MED, men kan suppleres med andre medarbejdere. Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel **Hoved-MED** som eventuelle underudvalg indkalde særligt sagkyndige.

Hoved-MED opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hoved-MED. (Se bilag 2)

Stk. 8.

Lokal-MED

Der nedsættes et Lokal-MED for hvert af følgende fem områder:

- Lokal-MED Stabene
- Lokal-MED Teknik og Miljø
- Lokal-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse
- Lokal-MED Børne, Unge og Kultur
- Lokal-MED Trafik

Lokal-MED sammensættes således:

- Lokal-MED Stabene: 5 medlemmer, Sekretariatschef (formand), 1-ledelsesrepræsentanter og 3 medarbejderrepræsentanter, heraf minimum 1 AMR.
- Lokal MED Teknik og Miljø: 6 medlemmer, Forvaltningschef (formand), 1 ledelsesrepræsentanter og 4 medarbejderrepræsentanter, heraf minimum 1 AMR.
- Lokal-MED Social, Sundhed & Beskæftigelse: 14 medlemmer, Forvaltningschef (formand), 3 ledelsesrepræsentanter og 10 medarbejderrepræsentanter, heraf minimum 1 AMR.
- Lokal-MED Børne, Unge & Kultur: 10 medlemmer, Forvaltningschef (formand), 3 ledelsesrepræsentanter og 6 medarbejderrepræsentanter, minimum 1 AMR.
- Lokal-MED Trafik: 8 - 10 medlemmer, Trafikdirektør (formand), 3-4-ledelsesrepræsentanter og 4 - 5 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 AMR - dog således, der opnås ligevægt i antal ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.

Formændene for Lokal-MED findes på ledelsessiden. Formand for Lokal-MED er Forvaltningschefen for det respektive område, Sekretariatschefen for Lokal-MED Stabene og Trafikdirektøren for Lokal-MED Trafik.

Valg af medarbejderrepræsentanter til Lokal-MED tilstræbes foretaget samtidig i hele kommunen. Valgperioden er 2 år og foregår fra starten af januar i lige år.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne, dvs. FH og AC, og skal afspejle personalesammensætningen.

Valgene foregår i øvrigt efter følgende retningslinjer:

Valg af AM-repræsentanter:

AM-repræsentanterne vælges af og blandt valgte AM-repræsentanter på det pågældende område. Valgperioden er 2 år og iht. **arbejds miljøloven** er repræsentanten pligtig til at fungere valgperioden ud.

Valg af øvrige medarbejderrepræsentanter:

De øvrige medarbejderrepræsentanter vælges på fælles tillidsrepræsentantmøder for tillidsrepræsentanterne på det pågældende område.

Fælles for alle Lokal-MED er, at det er formand og næstformand, der er ansvarlig for indkaldelse til møder.

Der foretages valg snarest muligt efter aftalens ikrafttræden. Herefter sker valg i starten af januar i lige år.

Næstformanden for Lokal-MED vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Lokal-MED. Hver side i Lokal-MED kan udpege suppleanter i et antal, der højst kan være lig antallet af medlemmer på den pågældende side.

Lokal-MED afsætter 5 årlige møder. Minimum afholdes 4 møder årligt. Medarbejderne kan afholde kontaktudvalgsmøde til møder i Lokal-MED.

Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem leder- og medarbejderrepræsentanterne.

Lokal-MED kan, hvis der enighed herom, nedsætte underudvalg, til behandling af bestemte sager. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af Lokal-MED, men kan suppleres med andre medarbejdere.

Ved behandling af specielle spørgsmål kan såvel et Lokal-MED samt eventuelle underudvalg indkalde særligt sagkyndige.

Et Lokal-MED afholder 2 årlige møder med AM-grupperne, der hører til under udvalget.

Hvert Lokal-MED opstiller sin egen forretningsorden ud fra den vejledende forretningsorden for Hoved-MED (Se bilag 2).

§ 4. Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for den kompetence, som ledelsen på det pågældende område har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompentencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 5. Arbejdsmiljø

Stk. 1

Med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Samsø Kommune integreres sikkerheds- og sundhedsarbejdet i MED-organisationens arbejde, jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1181 af 21. juni 2010.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være forebyggende og hændelsesorienteret i forhold til arbejdsulykker/arbejdsbetingede ulykker således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen. Herved opnås, at Samsø Kommune har indflydelse på udviklingen på arbejdsmiljøområdet. Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen samt eksterne institutioner som Arbejdstilsynet og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

AM-grupperne er kernepunktet i sikkerheds- og sundhedsarbejdet lokalt.

Det er herfra alt arbejde omkring arbejdsmiljøet i den enkelte afdeling eller del af en afdeling bør udgå.

Stk. 2

Samsø Kommune ønsker gennem et systematisk, forebyggende arbejdsmiljøarbejde at sikre, at ingen ansatte i kommunen udsættes for større risici for arbejdsbetingede skader og nedslidning, end den bedste indsigt, viden og indsats berettiger til.

Samsø Kommune ønsker så gode arbejdsmiljøforhold, at der skabes attraktive og udviklende arbejdspladser, som kan fastholde og tiltrække kvalificerede medarbejdere.

Der skal ydes en proaktiv arbejdsmiljøindsats på samtlige arbejdspladser i kommunen og i forhold til alle aktiviteter, der udføres af kommunen.

Det forebyggende arbejdsmiljøarbejde skal indgå som en integreret del af alle aktiviteter og på alle niveauer i kommunen.

Stk. 3

Hoved-MED kan, efter indstilling fra øvrige MED-organer, udvælge et særligt indsatsområde i arbejdsmiljøarbejdet, der ligger ud over det almindelige arbejde med APV og tilsvarende indsatser.

Det skal angives, hvem der er ansvarlig for indsatsområdet.

Der aftales konkret mål for indsatsen.

Rapport over målopfyldelsen drøftes i Hoved-MED og direktionen.

Hoved-MED vurderer hvorvidt indsatsen har været tilfredsstillende, eller om indsatsen skal fastholdes i et yderligere tidsrum.

Der henvises til 'Bilag 3' for en nærmere beskrivelse af organiseringen og indholdet af arbejdsmiljøarbejdet.

Kapitel 2: Medindflydelse og Medbestemmelse

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Ved medindflydelse forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne.

Medarbejderne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget, og derigennem sætte præg på den endelige beslutning.

Ved medbestemmelse forstås, at der træffes en fælles beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejdere. Her træffer ledelsen altså inden for sit kompetenceområde aftale med medarbejderne om spilleregler, der skal være gældende inden for tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

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

§ 7. Information og drøftelse

Stk. 1

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

Stk. 2

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

Indgår medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens eller Kommunalbestyrelsens endelige beslutning, begrundes dette over for Hoved-MED eller det kompetente Lokal-MED senest 3 uger efter beslutning.

I relation til budgetbeslutninger sker dette i et møde i Hoved-MED, mens det i Lokal-MED som hovedregel sker skriftligt.

Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Kommunalbestyrelsen, som er relevant for MED-udvalget.

Stk. 4

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

- Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens eller institutionens aktiviteter og økonomiske situation

- Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen eller institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.
- Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, nr. 3, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i det berørte MED-organ.

Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i det berørte Lokal-MED, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe.

Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

Stk. 7

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

Det påhviler Lokal-MEDene at drage omsorg for at samtlige medarbejdere skriftligt løbende orienteres om udvalgenes arbejde.

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

Disse procedurer skal aftales senest 1 år efter indgåelsen af denne aftale og derefter løbende justeres.

Stk. 8

For så vidt angår håndhævelsen af forpligtelserne i § 7, stk. 4 – 6, henvises til § 21 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 8. Retningslinjer

Stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer.

Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

De enkelte Lokal-MED i Samsø Kommune kan aftale retningslinjer på eget område under forudsætning af, at disse ikke er i uoverensstemmelse med retningslinjer indgået på et højere niveau i MED-strukturen.

§ 9. Hoved-MED

Stk. 1

Hoved-MED er ansvarlig for, at aftalens formål efterleves, og repræsenterer det dynamiske samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Med fokus på kultur og muligheder er dialogen en forudsætning for bedre ressourceudnyttelse og skabelsen af gode arbejdspladser. Hoved-MED skal derfor:

- sikre sammenhæng for hele organisationen på det personalepolitiske område
- igangsætte og understøtte idé udvikling.
- stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet.
- fungere som sparringspartner for de enkelte Lokal-MED.
- optimere arbejdsmiljøarbejdet.
- sikre udmøntning af rammeaftaler.

Hoved-MED tilser, at strukturen for medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljøarbejdet er i overensstemmelse med formål og indhold i aftalen.

Hoved-MED sikrer mulighed for uddannelse inden for medindflydelse og medbestemmelse samt jf. lovgivning og aftaler inden for arbejdsmiljøområdet.

Hovedudvalget udarbejder uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet i overensstemmelse med centrale aftaler herom og drager omsorg for, at nyvalgte repræsentanter senest 8 måneder efter valg har påbegyndt uddannelse.

Uddannelsesplanen udarbejdes med udgangspunkt i bilag 4.

Hoved-MED skal planlægge, tilse og koordinere det overordnede arbejde vedr. arbejdsmiljøet på alle arbejdspladser inden for kommunens afdelinger.

Kapitel 3 Tillidsrepræsentanter

Der henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse §§ 10 - 15 og §§ 17 - 20.

Der er indgået lokal TR-aftale vedr. medarbejderrepræsentanternes vilkår til erstatning af § 14 stk. 1 og 2. Der henvises til bilag 5.

For områder, hvor der er en tillidsrepræsentant, er TR født medlem af Lokal-MED.

Kapitel 4 De centrale parter

Der henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse §§ 22 - 23.

Kapitel 5 Ikrafttræden og opsigelse

Nærværende aftale træder i kraft den 1. maj 2009 og evalueres og evt. justeres af Hoved-MED og i de enkelte Lokal-MED i februar 2012.

Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale med de parter, som har indgået aftalen.

Såfremt der opstår væsentlige problemer i evalueringsperioden, som kræver det samlede forhandlingsudvalgs involvering, kan hver af forhandlingsudvalgets sider sammenkalde forhandlingsudvalget.

Godkendt af Kommunalbestyrelsen den 7. april 2009

Evalueret og administrativt tilrettet af Hoved-MED i forbindelse med ændring af organisationen februar 2012.

Ændring af MED-aftale godkendt af Kommunalbestyrelsen under punkt 540 den 23. august 2012

Evalueret og administrativt tilrettet af Hoved-MED i forbindelse med ændring af organisationen august 2013.

Evalueret og administrativt tilrettet af Hoved-MED på Hoved-MED møde 21. maj 2015.

Evalueret og administrativt tilrettet af Hoved-MED i forbindelse med ændring af organisationen i 2016. Godkendt af Hoved-MED 30. nov. 2017.

Evalueret og administrativt tilrettet af Hoved-MED i forbindelse med ændring af organisationen i 2020. Godkendt af Hoved-MED 16. sep. 2021.

Hoved-MED

6 på ledersiden – 1 sikkerhedsleder – 7 på medarbejdersiden udpeget af organisationerne.

2 AM-repræsentanter valgt i AMO.

Kommunaldirektøren er Formand – Næstformanden vælges af medarbejdersiden

I alt 16 medlemmer

Koordinations-

gruppe for Rådhuset

Kommunaldirektøren
(fm.) og 3 chefer

1 AMR Stabene

1 AMR Teknik og
Miljø

1 AMR Børn, Unge og
Kultur

2 AMR Social,
Sundhed og

Beskæftigelse

Sikkerhedslederen

I alt 11 medlemmer

Lokal-MED

Stabene

Sekretariatschefen
(fm.) og 1 leder
3 medarbejder-
repræsentanter.
heraf min. 1 AMR

I alt 5 medlemmer

Lokal-MED

Teknik og Miljø

Forvaltningschefen
(fm.) og 1 leder
4 medarbejder-
repræsentanter.
heraf min. 1 AMR

I alt 6 medlemmer

Lokal-MED Social,

Sundhed og

Beskæftigelse

Forvaltningschefen
(fm.) og 3 ledere
10 medarbejder-
repræsentanter. heraf
min. 1 AMR

I alt 14 medlemmer

Lokal-MED

Børn, Unge og

Kultur

Forvaltningschefen
(fm.) og 3 ledere
6 medarbejder-
repræsentanter.
heraf min. 1 AMR

I alt 10 medlemmer

Lokal-MED

Trafik

Trafikdirektøren
(fm.) og 3-4 ledere
4-5 medarbejder-
repræsentanter.
heraf min. 1 AMR

I alt 8-10
medlemmer

AM-gruppe

Stabene

1 AM-gruppe

I alt 2 medlemmer

AM-grupper

Teknik og Miljø

2 AM-grupper

I alt 4 medlemmer

AM-grupper Social,

Sundhed og

Beskæftigelse

9 AM-grupper

I alt 18 medlemmer

AM-grupper

Børn, Unge og

Kultur

4 AM-grupper

I alt 8 medlemmer

AM-gruppe Trafik

1 AM-gruppe

I alt 2 medlemmer

AM-gruppen
refererer til
Søfartsstyrelsen

De aktuelle AM-grupper fremgår i Bilag 3

Bilag 2: Vejl. forretningsorden for Hoved-MED

1. Der afholdes møde i Hoved-MED minimum 4 gange årligt. Derudover kan der afholdes møde såfremt formanden eller næstformanden finder det nødvendigt.
2. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af Hoved-MEDs medlemmer over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.
3. Indkaldelse til møde sker normalt med 3 ugers varsel. På årets sidste møde aftales mødeturnus for det kommende år.
4. Forslag til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 3 uger før mødets afholdelse.
5. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 10 dage før mødets afholdelse.
6. Fristerne i pkt. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de fraviges, hvis der er enighed herom.
7. Hoved-MED fastsætter selv faste dagsordenspunkter på ordinære møder.
8. Hoved-MED udpeger en sekretær, med funktion for den 2-årige valgperiode.
9. Sekretæren tager referat på møderne og udsendes senest en uge efter mødets afholdelse til mødets deltagere, og offentliggøres for samtlige kommunens ansatte og Kommunalbestyrelsen.
10. Møderne afholdes så vidt muligt ml. 8 – 16 på arbejdsdage.
11. En gang årligt evalueres Hoved-MED arbejdet.

Bilag 3: Arbejdsmiljø

Med henblik på at styrke og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Samsø Kommune, jævnfør Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. okt. 2010 indgår nedennævnte organisationer og Samsø Kommune aftale om, at AM-arbejdet integreres i samarbejdsorganisationens arbejde.

Det er overordnet hensigten, at det lokale arbejde med sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være forebyggende og hændelsesorienteret - således, at arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer er på forkant med udviklingen.

Herved opnås, at Samsø Kommune er styrende for udviklingen på arbejdsmiljøområdet.

Arbejdsmiljøarbejdet bygger på et forpligtende samarbejde og planlægning mellem politikere, ledere og medarbejdere i kommunen og eksterne institutioner som Arbejdstilsynet og øvrige arbejdsmiljørådgivere.

Jf. Arbejdsministeriets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. okt. 2010, refererer AM-grupperne løbende til daglig leder og skal varetage og deltage i aktiviteterne til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed og i aktiviteter til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici.

AM-grupperne skal samtidig påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.

Liste med aktuelle arbejdsmiljøgrupper:

Lokal-MED Stabene har en arbejdsmiljøgruppe der dækker hele området.

Lokal-MED Teknik og Miljø har to arbejdsmiljøgrupper – den ene dækker Natur, Havne, Teknik og Miljø. Den anden dækker Ejendomme og Veje.

Lokal-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse har ni arbejdsmiljøgrupper i som dækker følgende områder.

- Hjemmeplejen
- Sygeplejen
- Sundhed
- Støtteteam
- Bo- og aktivitetscenteret
- Job og Borgerservice
- Administration og Myndighed
- Plejecenter Kildemosen
- Samsø Køkken

Lokal-MED Børn, Unge og Kultur har fire arbejdsmiljøgrupper i som dækker følgende områder:

- Samsø Skole, Ungdomsskolen og Biblioteket
- Rumlepotten
- Familieafdelingen
- Dagplejen

(Tandplejen hører under AM-gruppen Kildemosen)

Lokal-MED Trafik har en arbejdsmiljøgruppe der dækker hele området.

Følgende aktiviteter/metoder anvendes for at sikre, at sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen:

Beskrivelse af aktiviteter:

- Med udgangspunkt i protokollat (OK 2005) om indsats mod arbejdsbetinget stress udarbejdes en stress- og trivselspolitik.

Kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages af følgende formelle aktører:

- Hoved-MED/daglig leder
- AM-grupper
- Udpegning af en daglig leder, der som en af sine funktioner varetager kommunens arbejdsmiljøarbejde på vegne af Hoved-MED.
- Der udarbejdes løbende statistik for henholdsvis arbejdsulykker og fravær.
- Daglig leder skal distribuere relevant materiale til de øvrige formelle aktører i AM-organisationen.
- Lokal-MEDene orienterer løbende Hoved-MED om AM-arbejdet.
- AM-grupperne orienterer løbende de enkelte Lokal-MED om AM-arbejdet.
- Der afholdes 2 årlige møde mellem Hoved-MED og AM-grupperne, der hører under udvalget.

Systematik:

For at sikre at arbejdet med arbejdspladsvurderinger (APV jævnfør Bekendtgørelse om arbejdspladsvurdering) på de enkelte institutioner følges op, aftaler Hoved-MED handleplaner og ansvarsfordeling.

Ved enhver ny-, om- og tilbygning på de enkelte institutioner inddrages AM-gruppen allerede fra projektfasen bl.a. ved deltagelse i byggemøder.

Hoved-MED planlægger og beskriver, hvordan øvrige arbejdsmiljørådgivere kan/skal anvendes.

Ressourcer:

Alle medlemmer af AM-grupper skal tilbydes den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse snarest efter nyvalg, og uddannelsen skal være gennemført efter senest 8 måneder.

Afvikling af uddannelsen foregår så vidt muligt lokalt.

Generelt er gældende, at såfremt den lovpligtige uddannelse ikke kan gennemføres i kommunen inden for den fastsatte tidsramme, vil repræsentanterne blive givet tilbud om udenøs uddannelse ved autoriserede undervisere.

Kommunen anvender, hvor det er hensigtsmæssigt, ekstern arbejdsmiljørådgiver.

Arbejdsgiver skal stille nødvendig og tilstrækkelig tid til rådighed til, at der er reel mulighed for, at AM-organisationens medlemmer i det daglige kan varetage deres pligter, således at sikkerheds- og sundhedsarbejdet kan blive effektivt og bringes til at fungere.

For at sikre medarbejdernes sikkerhed og sundhed drøfter AM-grupperne med inddragelse af AM-organisationen, hvert år i forbindelse med kommunens budgetlægning, behov for vedligeholdelser af og nye investeringer i arbejdsmiljøet.

Opgaver der varetages af **AM-gruppen** (leder og den valgte AM-repræsentant) er bl.a.:

- Kontrollere at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige.
- Kontrollere at arbejdet, arbejdsprocesser og metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt.
- Kontrollere at stoffer og materialer kun anvendes ved arbejdsprocesser og metoder, der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger fra stoffer, støj, stråling og kulde m.v.
- Kontrollere at maskiner, redskaber og andre tekniske hjælpemidler er indrettet og anvendes på en sikkerheds- og sundhedsmæssig fuldt forsvarlig måde.
- Kontrollere at der gives effektiv oplæring og instruktion samt at denne foreligger skriftlig.
- Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil og anmeldelse af sådanne hændelser til leder eller AM-repræsentant på det pågældende område.
- Søge at imødegå risici i forbindelse med arbejdsmiljømæssige spørgsmål og i de tilfælde, hvor disse ikke kan imødegås på stedet, indberette forholdet til områdets leder af AM-gruppen.
- Udføre arbejdspladsvurderinger (APV) under lederens ansvar og ud fra de afledte handleplaner med revurdering minimum hvert 3 år.

Opgaver der varetages af **de enkelte Lokal-MED** er bl.a.:

- Koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet på den enkelte institution.

- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed.
- Orienterere de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til fremme af sikkerhed og sundhed.
- Inddrage ekstern arbejdsmiljørådgiver efter behov.
- Fremsætte forslag til Hoved-MED om nye arbejdsmiljøtiltag.

Opgaver, der varetages af **Hoved-MED**, er bl.a. at:

- Koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet for de afdelinger, der er omfattet af udvalgets arbejde.
- Afholde to årlige møder med områdets AM-grupper med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.
- Varetage den overordnede planlægning, koordinering og overvågning af kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Rådgive kommunen ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltage i kommunens planlægning.
- Planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Komme med forslag, herunder prioritering og tidsplan til løsning af eventuelle problemer.
- Løbende kontrollere Samsø Kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion af medarbejderne.
- Inddrage ekstern arbejdsmiljørådgiver efter behov.
- Sørge for, at der udarbejdes en plan over AM-organisationens opbygning om, hvem der er medlemmer af Hoved-MED samt daglig leder af AM-arbejdet og tilsende Arbejdstilsynet planen.
- Sørge for, at medarbejderne bekendtgøres med AM-organisationens opbygning.
- Udtale sig om udpegning af daglig leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Opgaver, der varetages af **den daglige leder af sikkerheds- og sundhedsarbejdet** evt. i samarbejde med en arbejdsmiljørådgiver, er bl.a. at:

- Bistå Hoved-MED og de øvrige aktører i kommunens AM-organisation.
- Registrere kommunens arbejdsmiljøproblemer.
- Komme med forslag, herunder prioritering og tidsplan til løsning af eventuelle problemer.
- Sørge for, at ledere og AM-repræsentanter orienteres og vejledes om regler inden for gruppens område.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, sundhedsskader og tilløb hertil undersøges og søge at gennemføre foranstaltninger, der kan hindre gentagelse.
- Løbende udarbejde statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.
- Holde sig orienteret om gældende bestemmelser.
- Sørge for, at der føres en stadig kontrol med overholdelse af AM-forskrifterne.

- Aflægge beretning omhandlende bl.a. løbende statistikker, forgiftninger og sundhedsskader for sikkerheds- og sundhedsarbejdet på et årligt møde i Hoved-MED
- Afholdelse af 2 årlige møder med de AM-repræsentanter, der ikke er omfattet af fælles MED-udvalg med henblik på koordinering, erfaringsudveksling og fælles læring.

Planlægning:

Leder og AM-repræsentant skal deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på arbejdspladsen, inden der træffes beslutning om væsentlige ændringer.

De enkelte Lokal-MED skal inddrages i planlægning af nedenstående områder:

- Arbejdsgange.
- Arbejdsprocesser.
- Arbejdsmetoder.
- Udvidelse/ændringer på arbejdspladsen.
- Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler.
- Indkøb og brug af stoffer og materialer.
- Behandling af tilsynsrapporter fra Arbejdstilsynet vedrørende arbejdspladsen.

Hoved-MED skal deltage i den overordnede planlægning af Samsø Kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

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

De enkelte Lokal-MED skal i samarbejde med områdernes AM-grupper inddrages i planlægningen af:

- Arbejdsgange.
- Arbejdsprocesser.
- Arbejdsmetoder.
- Udvidelse eller ombygning.
- Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler.
- Indkøb af stoffer og materialer.

Leder af AM-gruppen for området skal gennem planlægning søge at sikre den enkelte ansatte ved arbejdet, dvs. at arbejdsprocesser, arbejdet, de tekniske hjælpemidler og stoffer og materialer tilpasses den enkelte ansatte.

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

Bilag 4: Uddannelsesplan for ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-strukturen i Samsø Kommune

MED-grunduddannelse

MED-grunduddannelse sætter fokus på MED-samarbejdet som en aktivitet, der skal skabe værdi for samarbejdet om kerneopgaven og understøtte trivsel på arbejdspladsen.

Deltagerne får en grundig og struktureret introduktion til det formelle aftalegrundlag for MED-samarbejdet og til MED-idéen.

Omfang

MED-grunduddannelse varer 14,8 timer og kan aftales afholdt lokalt.

Indhold

Deltagerne lærer på uddannelsen om:

- MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale.
- Kompetenceforhold i MED.
- Opgaver i MED-udvalget.
- MED-udvalgets placering i den politiske styrede organisation.
- Information og drøftelse (medindflydelse).
- Retningslinjer (medbestemmelse).

Pædagogik

MED-grunduddannelsen skal være konkret, relevant og nærværende. Derfor tager den afsæt i den lokale MED-aftale i samspil med MED-rammeaftalen.

Grunduddannelsen benytter metoder, der sikrer læring og forankring af læring i deltagernes daglige samarbejde. Deltagerne bruger deres egne erfaringer, når de løser opgaverne på uddannelsen.

Obligatorisk for alle medlemmer i MED

Parterne har aftalt, at alle ledere og medarbejdere i MED-udvalg skal deltage i MED-grunduddannelsen inden for det første funktionsår.

Muligheder efter MED-grunduddannelsen

Efter MED-grunduddannelsen har medlemmer af MED-udvalg jf. MED-uddannelses-protokollatet hvert år ret til tilbud om supplerende MED-uddannelse.

Bilag 5: TR-aftale for Samsø Kommune til erstatning af § 14, stk. 1 og 2, i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Medarbejderrepræsentanternes vilkår og hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Samsø Kommunes beslutning om, at decentralisering skal være det overordnede styringsprincip i kommunen, stiller sammen med den generelt øgede decentralisering af løndannelsen og personalepolitiske beslutninger forventninger om, at kommunens medarbejderrepræsentanter, herunder særligt tillidsrepræsentanterne, bliver nøglefigurer i samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere.

Skal disse forventninger indfries, må medarbejderrepræsentanterne sikres ordentlige vilkår, herunder den nødvendige og tilstrækkelige tid, til udførelsen af tillidshvervet.

Som en naturlig del af overvejelserne må hensynet til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads inddrages, herunder også medarbejderrepræsentantens normale arbejdsopgaver, når denne er fraværende for at udføre sit hverv.

Ved medarbejderrepræsentanter forstås i denne sammenhæng fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter, AM-repræsentanter samt medarbejderrepræsentanter i Hoved-Med, fælles MED-udvalg og Lokal-MED.

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Ved vurderingen af medarbejderrepræsentanternes vilkår skal der bl.a. tages hensyn til:

Funktionerne, der skal varetages, herunder fx om en tillidsrepræsentant også varetager funktionen som AM-repræsentant, eller i hvilket omfang en personaleorganisation har delegeret forhandlingskompetence til en tillidsrepræsentant.

Antallet af personer, den pågældende repræsenterer, og mulighederne for at komme i kontakt med disse, fx i tilfælde af stor geografisk spredning eller skiftende arbejdstider.

Mulighederne for, at medarbejderrepræsentanten kan udføre såvel sit tillidshverv som sit normale arbejde på en hensigtsmæssig måde.

De konkrete vilkår for den enkelte medarbejderrepræsentant er et decentralt anliggende, der aftales mellem den berørte leder, den pågældende og den pågældendes personaleorganisation.

I overvejelserne, der leder frem til den konkrete aftale, skal bl.a. følgende forhold inddrages:

- Tid til tillidsopgaverne.
- Arbejdstilrettelæggelse, så såvel tillidshvervet som det normale arbejde kan udføres tilfredsstillende.
- Adgang til PC og evt. andre tekniske faciliteter tilrettelagt i samarbejde med arbejdspladsen iht. arbejdspladsens retningslinjer for tildeling og anvendelse.
- Sikring mod løntab som følge af udførelsen af hvervet. I den forbindelse kan det bl.a. overvejes at yde funktionstillæg for varetagelsen af hvervet, og/eller kvalifikationstillæg for kvalifikationer, der erhverves under udførelsen af hvervet.
- Godtgørelser i forbindelse med udførelsen af hvervet, herunder for transport og arbejde uden for normal arbejdstid.
- Særlige spilleregler for samarbejdet mellem lederen og medarbejderrepræsentanten.
- Information til medarbejderrepræsentantens kolleger om medarbejderrepræsentantens vilkår, medarbejderrepræsentantens deltagelse i opgavevaretagelsen på arbejdspladsen og tillidshvervets indvirkning i øvrigt på opgavevaretagelsen på arbejdspladsen.
- Uddannelsestiltag under udførelsen af hvervet og efter hvervets ophør.
- Samtale med lederen ved fratrædelsen fra hvervet.

Hensynet til opgavevaretagelsen på medarbejderrepræsentanternes arbejdspladser

Udførelsen af tillidshvervet skal medføre mindst mulig forstyrrelse af opgavevaretagelsen på den enkelte medarbejderrepræsentants arbejdsplads.

Kontinuiteten og effektiviteten på medarbejderrepræsentantens arbejdsplads skal søges sikret gennem ændret arbejdstilrettelæggelse og ændret opgavefordeling.

Såfremt tillidshvervet vurderes at være meget tidskrævende kan den berørte rammebevillingshaver eventuelt yde kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads normeringsmæssigt eller ved en vikarordning for den tid, som medarbejderrepræsentanten anvender til sit hverv, således at arbejdspladsen og medarbejderrepræsentantens kolleger ikke påføres yderligere arbejdsmæssig belastning.

Den konkrete aftale finansieres inden for den berørte leders rammebevillingsaftale.

Såfremt tillidshvervet varetages for medarbejdere fra flere afdelinger, fordeles finansieringen af en eventuel kompensation til medarbejderrepræsentantens arbejdsplads mellem de berørte afdelinger eller efter aftale mellem afdelingerne.

Bilag 6: Koordinationsgruppen for Rådhuset

På møde i Hoved-MED 22. februar 2018 blev det besluttet at nedsætte en Koordinationsgruppen for Rådhuset

Arbejdspladserne på Rådhuset er relativt ensartede dvs. at der i høj grad er tale om kontorarbejde og i mindre grad mere praktisk betonet arbejde f.eks. køkkenarbejde og reparation af it-udstyr. Rådhuset fungerer derudover som base for de udekørende grupper i hjemmeplejen og hjemmesygeplejen.

Kontorarbejdet kan overordnet set fordeles på to områder, hvor det ene er præget af internt administrativt arbejde, mens det andet er mere borgerrettet dvs. at der ofte vil være face-to-face borgerkontakt. Sidstnævnte forhold kan medføre krav om særlige indretninger af den pågældende medarbejders konkrete arbejdsplads f.eks. i form af flugtveje. Da disse medarbejdere på tværs af forvaltninger deler samme rammer vil der være behov for at koordinere procedurer for sikkerhed og beredskab, der gælder i bygningen.

På Rådhuset sidder medarbejdere fra Stabene og følgende forvaltninger:

- Teknisk Forvaltning
- Social, Sundhed- og Beskæftigelsesforvaltningen
- Børn, Unge- og Kulturforvaltningen

Koordineringen af ensartede arbejdsmiljøforhold på Rådhuset kan ske via en samarbejdsgruppe, hvor de forskellige dele af organisationen som minimum er repræsenteret, og om muligt gerne nogle personer fra de enkelte bygningsafsnit.

Koordinationsudvalget består af:
Kommunaldirektøren og tre chefer

En medarbejderrepræsentant fra Lokal-MED Teknik og Miljø
En medarbejderrepræsentant fra Lokal-MED Stabene
En medarbejderrepræsentant fra Lokal-MED Børn-, Unge og Kultur
To medarbejderrepræsentant fra Lokal-MED Social, Sundhed og Beskæftigelse

Kriterier for de fem medarbejderrepræsentanter:

- 1) Har dagligt sæde på Rådhuset*
- 2) En AMR fra hvert af de 4 lokal-MED, dog to fra Lokal-MED SSB.*

Såfremt det ikke er muligt at udpege en AMR, der til dagligt har sæde på Rådhuset, kan der udpeges et andet medlem fra lokal-MED.

Den daglige Sikkerhedsleder

Kommunaldirektøren er formand for koordinationsgruppen og ledelsen varetager sekretariatsfunktionen.

Gruppen vil ikke være underlagt en fast mødeplan, men vil derimod være fleksibel og dynamisk, således at gruppen med kort eller længere varsel kan samles – alt afhængigt af mængden og vigtigheden af punkterne til drøftelse. Der kan fra tid til anden være forhold, hvor der kræves at der tages øjeblikkelig stilling og handles hurtigt.

Der skal dog som minimum være ét møde årligt.

Formål med arbejdsgruppen vil være:

- At deltage i drøftelse vedr. det overordnede arbejdsmiljø og rammerne på Rådhuset med dets tilhørende arealer.
- At bidrage med løsningsmuligheder til de overordnede udfordringer, der kan påvirke det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, som f.eks. arbejdspladsens duelighed i forhold til f.eks. støjniveau, solindfald, varme, lugt, omgangstone og utryghed pga. af tilstedeværelsen af udad reagerende borgere.
- At deltage i udarbejdelsen af og kommentere på udarbejdede beredskabsplaner for Rådhuset.

