



**Kolding  
Kommune**

en del af trekantområdet

Sammen designer vi livet

Medindflydelse og Medbestemmelse

# **MED-aftale for Kolding Kommune**

2019

## Forord

I Kolding Kommune arbejder vi ud fra Borgerens Centrum i erkendelse af, at borgerens liv ikke kan opdeles i forvaltninger og kasser. Vi er her for borgerne, og løsninger skal findes i et samarbejde mellem borgeren og kommunen.

Det kræver øget koordinering på tværs af medarbejdere, afdelinger og forvaltninger. Samtidig går udviklingen i den offentlige sektor mod en øget teknologianvendelse, omstillingshastighed og kompleksitet. Det stiller alt sammen skærpede krav til samarbejdet mellem områder, kollegaer, faggrupper, ledelsesniveauer, og mellem borger og medarbejder. Vi arbejder sammen om et fælles mål, selvom vi har forskellige kompetencer og roller.

MED-aftalen skal skabe grundlag for en forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Kolding Kommune. Udgangspunktet for samarbejdet er, at Kolding Kommune skal løse en række opgaver for samfundet/borgerne, indenfor de rammer der udstikkes af de lokalpolitiske og overordnede statslige organer.

Ud fra holdningen at kommunens opgaveløsning kvalificeres gennem et udbygget samarbejde mellem kommunens ledelse, medarbejdere og deres valgte repræsentanter, giver aftalen mulighed for at fastlægge formål, indhold og struktur for samarbejdet, så det passer til den måde Kolding Kommune ønsker at arbejde på. Det sker blandt andet ved, at der skabes sammenhæng mellem kravene til kvantiteten og kvaliteten i kommunens opgaveudførelse og den personalepolitik, der udvikles og anvendes på alle niveauer i kommunen.

En god opgaveløsning og god ledelse indebærer en høj grad af delegation, så den enkelte medarbejder får størst mulig indflydelse på og ansvar for egen arbejdsituation. I samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere er der en række interesser, som parterne har hver for sig og i fællesskab. Det gælder både de interesser, som er fælles for medarbejdere og ledelse, og de legitime – og på nogle områder modsatrettede interesser – som hver part naturligt må have. Selvom interesserne i et vist omfang er modsatrettede, betyder det ikke, at samarbejdet ikke kan fungere, og at de mål for opgaveløsninger, kommunen har sat sig, ikke kan nås. Tværtimod er der i Kolding Kommune en erkendelse af, at opfyldelsen af målsætningerne blandt andet forudsætter engagerede, selvstændigt tænkende, effektive og ansvarlige medarbejdere, samt at disse egenskaber bedst opnås, hvis medarbejderne har medindflydelse og medbestemmelse på rammerne for deres egen arbejdsituation.

MED-aftalen skal ses i sammenhæng med Kolding Kommunes personalepolitik.

Med MED-aftalen er det endvidere understreget, at arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne er de centrale medarbejderrepræsentanter, således at samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i høj grad bygger på dette samarbejde. Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentanterne påtager sig herved flere opgaver og får et større medansvar for beslutningerne i Kolding Kommune. (Note 0).

## Forhandlingsorganets sammensætning:

MED-aftalen er udarbejdet med grundlag af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og Forhandlingsfælleskabet (05.86 O.15) af et forhandlingsorgan bestående af:

### Udpeget af kommunens Direktion:

Kommunaldirektør Thomas Boe og HR-chef Trine Andersen

### Udpeget af de faglige organisationer:

#### LO:

SL: Poul Flack-Jensen

HK: Peter Bech

3F: Per Mortensen

TL: Hanne Thomsen

FOA: Karen Birgitte Bach Hove

#### FTF:

DS: Gitte Heier

BUPL: Lasse Birkelund

DSR: Helle Hansen

DLF: Anders Petersen

Som sekretær for forhandlingsorganet:

Personalejuridisk konsulent Louise Kvisgaard Brandt

## Beskrivelse af gennemførte ændringer:

MED aftalen er blevet evalueret og opdateret i foråret 2019. Der er gennemført en opdatering ift. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og Forhandlings-fælleskabet (05.86 O.15) samt følgende ændringer:

- Hovedudvalgets formand er Kommunaldirektøren
- Opdatering af bilag 1 med organisationsdiagram med oversigt over sammensætningen af forskellige MED-udvalg samt arbejdsmiljøgrupper
- Tilføjelse af bilag 13 – Indstilling til Hovedudvalget vedrørende MED-udvalg
- Det tidligere kapitel 3 er flyttet til bilag 14

# Indhold

## Kapitel 1 MED-aftalen og MED-organisationen

§ 1 - MED-aftalens område .....	6
§ 2 - MED-aftalens formål .....	6
§ 3 - MED-aftalens opbygning .....	6
§ 4 - MED-organisationens form og struktur .....	7
§ 5 - Kompetence .....	10

## Kapitel 2 Medindflydelse og medbestemmelse

§ 6 - Medindflydelse og medbestemmelse .....	11
§ 7 - Information og drøftelse .....	12
§ 8 - Retningslinjer .....	14
§ 9 - MED-hovedudvalget/MED-forvaltningsudvalgene .....	16

## Kapitel 3 De centrale parter

§ 10 - Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 6-8 .....	21
§ 11 - De centrale parters opgaver og kompetence .....	22
§ 12 - Voldgift (vedrørende MED-aftalens § 11, stk. 2) .....	22

## Kapitel 4 Ikrafttræden og opsigelse

§ 13 - Opsigelse af aftalen .....	23
§ 14 - Ikrafttrædelse .....	23

Underskriftsblad for MED-aftalen .....	24
--	----

Noter til MED-aftalen, note 1-9 .....	25
---------------------------------------	----



## Bilag

1. Organisationsplan over MED-organisationen samt arbejdsmiljøgrupper .....	27
1.1 Centralforvaltningen .....	28
1.2. Børne-, Uddannelse- og Arbejdsmarkedsforvaltningen.....	29
1.3 Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen .....	39
1.4 By- og Udviklingsforvaltningen .....	42
1.5 Socialforvaltningen .....	45
2. Forslag til forretningsorden, minimumsbestemmelser .....	49
3. Informationsgange fra MED-systemet .....	50
4. Uddannelse i MED-systemet .....	52
5. Arbejdsmiljøorganisationens opgaver, pligter og rettigheder .....	53
6. Lokalaf tale om udmøntning af MED-aftalens bilag 5 vedr. arbejdsmiljøorganisationens opgaver .....	55
7. Procedure og regler ifm. valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen .....	59
8. Procedure og regler ifm. valg af medlemmer til MED-organisationen (ekskl. arbejdsmiljørepræsentanter) .....	62
9. Kompetence og arbejdsopgaver for MED-lokaludvalgene og personalemøder m/MED-status .....	66
10. Hovedudvalgets opgaver og årshjul .....	69
11. Registrering og offentliggørelse af tillidsvalgte på Hercules .....	71
12. Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med jf. Rammeaftalens bilag 10 .....	72
13. Indstilling til Hovedudvalget vedrørende MED-udvalg .....	74
14. Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt noter hertil .....	75



# KAPITEL 1 MED-AFTALEN OG MED-ORGANISATION

## § 1 MED-aftalens område

(Kolding Kommune tilføjelse jf. Rammeaftalens § 1)

*Stk. 1.* Aftalen omfatter alle ansatte ved Kolding Kommune.

*Stk. 2.* Aftalen gælder endvidere for alle ansatte ved selvejende dag- og døgninstitutioner, hvormed Kolding Kommune har indgået driftsoverenskomst.

*Stk. 3.* Andre selvejende institutioner og kommunale fællesskaber kan tilslutte sig aftalen efter godkendelse af MED-hovedudvalget i hvert enkelt tilfælde.

## § 2 MED-aftalens formål

(Kolding Kommune tilføjelse jf. Rammeaftalens § 2, kan ikke fraviges)

*Stk. 1.* Formålet med aftalen er at skabe grundlag for en forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne ved Kolding Kommune

*Stk. 2.* Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse (se i øvrigt KL og Forhandlingsfælleskabets fællesvejledning "MED-HÅNDBOG").

(Kolding Kommune tilføjelse jf. Rammeaftalens § 3, stk. 3)

*Stk. 3.* Aftalen skal medvirke til en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøfunktionerne gennem:

- a. En styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøarbejdet gennem en organisering, hvor arbejdsmiljøspørgsmål koordineres.
- b. En beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der anvendes for at opnå den tilsigtede styrkelse mv.
- c. En fastlæggelse af en procedure for gennemførelsen af og opfølgningen på MED-aftalen for Kolding Kommune.

(jf. Rammeaftalens §3, stk. 1.)

*Stk. 4.* MED-aftalen kan ikke forringe medarbejdernes vilkår i forhold til Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse og overenskomsterne

## § 3 MED-aftalens opbygning

(Kolding Kommune tilføjelse, jf. Rammeaftalens § 3, kan ikke fraviges)

*Stk. 1.* Denne lokale MED-aftale er opbygget på grundlag af Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

*Stk. 2.* Den lokale MED-aftale skal være i overensstemmelse med Rammeaftalen og opstår der tvivlsspørgsmål i forhold til lokalaftalen, søges svaret i Rammeaftalens bestemmelser. Der kan aftales forbedringer iht. Rammeaftalens rammer.

## § 4 MED-organisationens form og struktur

(Kolding Kommune tilføjelse jf. Rammeaftalens § 4, minimumsbestemmelse)

Stk. 1. MED-organisationen baserer sig på følgende struktur:

- a. MED-hovedudvalg (HMU)
- b. MED-forvaltningsudvalg (FMU)
- c. MED-lokaludvalg (LMU)
- d. Personalemøder med MED-status (P-møder)
- e. Arbejdsmiljøgrupper (AMG)

Stk. 2. Strukturen skal som hovedregel følge den til enhver tid værende ledelsesstruktur i Kolding Kommune, men i øvrigt for så vidt angår MED-lokaludvalg, arbejdsmiljøgrupper og personalemøder med MED-status tage udgangspunkt i den enkelte forvaltnings særlige organisering og forhold, således at der ikke kræves ensartethed mellem de enkelte forvaltninger.

Beslutningen om hvor der er etableret MED-udvalg eller personalemøde med MED-status angives i bilag 1, Organisationsplan over MED-organisationen og arbejdsmiljøarbejdet. Strukturelle ændringer skal godkendes af Kolding Kommunes hovedudvalg efter indstilling fra forvaltningsMED med baggrund i arbejdspladsens forslag fra det lokale MED.

Stk. 3. Såfremt ikke samtlige personalegrupper i institutionen opnår repræsentation i MED-udvalget, kan der oprettes et kontaktudvalg bestående af MED-udvalgets personalerepræsentanter samt en repræsentant for hver af de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i MED-udvalget. Kontaktudvalgets opgaver er at virke vejledende og rådgivende for personalerepræsentanterne i MED-udvalget. Udvalget indkaldes forud for møder i MED-udvalget.

### **MED-hovedudvalg (HMU)**

Stk. 4. Der er nedsat et MED-hovedudvalg for hele kommunen. MED-hovedudvalget er det øverste organ for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen og for varetagelse af arbejdsmiljøområdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen (MED-hovedudvalgets sammensætning og arbejdsopgaver fremgår af nærværende aftales § 9).

### **MED-forvaltningsudvalg (FMU)**

Stk. 5. Der er nedsat 5 forvaltningsudvalg, der p.t. dækker følgende områder:

1. Centralforvaltningen (CF)
2. By- og Udviklingsforvaltningen (BYF)
3. Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsforvaltningen (BUAF)
4. Socialforvaltningen (SOC)
5. Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen (SSF)

*Stk. 6.* Det enkelte forvaltningsudvalg fremgår af nærværende aftales § 9 samt bilag 1, Organisationsplan over MED-organisationen og arbejdsmiljøarbejdet. Strukturelle ændringer af MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupper og personalemøder med MED-status, herunder som følge af ændringer i ledelsesstrukturen, skal efter indstilling fra forvaltningsudvalget godkendes af Hovedudvalget. Ved uenighed falder tilbage til oprindelig opdateret aftale jf. bilag 1, Organisationsplan over MED-organisationen og arbejdsmiljøarbejdet.

Ved ændringer i MED-strukturen i løbet af en valgperiode skal parterne i fællesskab blive enige om en overgangsordning (f.eks. midlertidig sammenlægning af flere MED-udvalg, nyvalg eller lign.) for den resterende valgperiode. Ved nedlæggelse af MED-udvalg (f.eks. som følge af institutionsnedlæggelse) ophører hvervet som MED-repræsentant i henhold til §18 i Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse.

### **MED-lokaludvalg (LMU)**

*Stk. 7.* De nedsatte MED-lokaludvalg, arbejdsmiljøgrupper og personalemøder med MED-status fremgår af Bilag 1 om MED-organisationen/MED-strukturen, som revideres efter gældende regler. En tilsvarende oversigt fremgår på Kolding Kommunes intranet "Herkules" og forvaltningens/institutionens hjemmeside.

*Stk. 8.* Lederen for MED-lokaludvalgets område skal være medlem af og formand for udvalget.

*Stk. 9.* Forvaltningsdirektøren udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter.

(Jf. Rammeaftalens § 4, stk. 5, minimumsbestemmelse)

*Stk. 10.* Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal afspejle personalesammensætningen og skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationsgrupperne LO, FTF og AC.

Er der færre pladser på medarbejdersiden i et MED-lokaludvalg, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, må der foretages et valg af og blandt disse tillidsrepræsentanter. Er der derimod flere pladser i MED-lokaludvalget, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, skal der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter jf. Rammeaftalens § 4, stk. 6.

*Stk. 11.* MED-udvalgets størrelse og sammensætning afgøres efter enighed mellem ledelsesrepræsentanterne og medarbejderrepræsentanter. Der skal tilsigtes så bred en sammensætning som muligt.

*Stk. 12.* Næstformanden for MED-lokaludvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i MED-lokaludvalget.

*Stk. 13.* Udvalgene sammensættes således, at der er mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter ekskl. arbejdsmiljørepræsentanter som ledelsesrepræsentanter (note 1).

*Stk. 14.* MED-lokaludvalgene fastsætter selv deres forretningsorden, dog fremgår minimumsbestemmelser af bilag 2, Forslag til forretningsorden.

*Stk. 15.* MED-lokaludvalgene kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente udvalg til behandling af bestemte opgaver samt indkalde særlig(e) sagkyndige, når den ene part ønsker

dette. Underudvalgene sammensættes af medlemmer af MED-lokaludvalget, men kan beslutte, at der suppleres med andre medarbejdere indenfor området. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-lokaludvalget tilkalde særlige sagkyndige. Underudvalgene skal holde MED-lokaludvalget løbende orienteret om deres arbejde. Ved nedsættelse af underudvalg beskrives underudvalgenes kompetence og funktionsperiode.

*Stk. 16.* Der afholdes ordinære møde i MED-lokaludvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang pr. kvartal. Dertil afholdes ad hoc møder efter behov eksempelvis vedrørende budget eller omstrukturering.

### ***Personalemøder med MED-status (P-møder)***

*Stk. 17.* Personalemøder med MED-status er tillagt samme bemyndigelse som MED-lokaludvalgene.

*Stk. 18.* For de medarbejdere, som ikke er direkte omfattet af et MED-lokaludvalg, skal medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder med MED-status for alle medarbejdere og ledere inden for det pågældende område.

*Stk. 19.* Mødeindkaldelse, dagsorden og mødeledelse aftales mellem lederen og personalerepræsentanten fra området. Hvis der er en tillidsrepræsentant inden for området, varetager tillidsrepræsentanten opgaven som personalerepræsentant. Hvis der ingen tillidsrepræsentant er inden for området, vælger medarbejderne en personalerepræsentant. Der afholdes personalemøde med MED-status, når lederen eller personalerepræsentanten finder det nødvendigt, dog mindst en gang pr. kvartal.

### ***Arbejds miljøgrupperne (AMG)***

*Stk. 20.* Organiseringen af arbejds miljøgrupper ved Kolding Kommune fastlægges i henhold til bilag 1 "Organisationsplan over MED-organisationen og arbejds miljøgrupperne", bilag 5 "Arbejds miljø organisationens opgaver, pligter og rettigheder" og bilag 6 "Lokalaftale om udmøntning af Med-aftalens bilag 5 vedr. arbejds miljøorganisationens opgaver".

*Stk. 21.* Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med arbejds miljørepræsentanten danne en arbejds miljøgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. Ledelsesrepræsentanten udpeges af forvaltningsdirektøren på området. Arbejds miljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere på området. Retningslinjer for valg af arbejds miljørepræsentant herunder valgret, valgbarhed og bestemmelse om valgets gyldighed er fastsat af Beskæftigelsesministeriet.

*Stk. 22.* Alle arbejds miljøgrupperne refererer til et MED-forvaltnings-/lokaludvalg. Hvis der er to eller flere arbejds miljøgrupper inden for et MED-forvaltnings-/lokaludvalgs område, må arbejds miljøgrupperne foretage et valg, således at arbejds miljøgrupperne bliver repræsenteret med mindst 1 arbejds miljørepræsentant og 1 ledelsesrepræsentant i udvalget. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne i MED-udvalgene på alle niveauer skal være arbejds miljøleder i en arbejds miljøgruppe.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i forvaltningsudvalget har ansvaret for at indsamle og få formidlet viden videre fra de lokale arbejdsmiljørepræsentanter.

### **Valgperiode**

*Stk. 23.* Valg til de forskellige MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper foretages samtidigt over hele kommunen. Valgperioden er 2 år. Der henvises til bilag 7 "Procedure og regler ifm. valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen" og til bilag 8 "Procedure og regler af medlemmer til MED-organisationen" vedværende valg af MED-udvalgsmedlemmer. (Note 2)

*Stk. 24.* Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde m.v.), der er aftalt i den lokale MED-aftale (se bilag 7 "Procedure og regler ifm. valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen" og bilag 12 "Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med").

## **§ 5 Kompetence**

(Jf. Rammeaftalens § 5, kan ikke fraviges)

*Stk. 1.* Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 2.* Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Drøftelse af emner, som "falder" udenfor ledelsens kompetenceområde, men som i øvrigt har relevans indenfor området kan dog finde sted, hvorefter udvalgets parter bringer "sagen" videre i systemet.

(Kolding Kommune tilføjelse):

*Stk. 3.* MED-udvalg på forskellige niveauer indgår i et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, idet hvert niveau udøver denne medindflydelse og medbestemmelse indenfor lederens kompetence.

*Stk. 4.* Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 5.* De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a. om der i ledelsesfunktionen indgår:

- selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser, og
- selvstændig budget- og regnskabsansvar.

## KAPITEL 2 MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

(Jf. Rammeaftalens § 6, minimumsbestemmelser undtaget hvor der er anført Kolding Kommune tilføjelse)

### § 6 Medindflydelse og medbestemmelse

*Stk. 1.* 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,
- planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet inden for MED-udvalgets kompetenceområde i henhold til retningslinjer fastsat af Beskæftigelsesministeriet i Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. De forskellige MED-udvalg skal sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres. Arbejdsmiljøproblemer skal generelt forsøges løst på lokalt niveau – på arbejdspladserne og i arbejdsmiljøgrupperne – før det bliver forelagt et MED-lokaludvalg og om nødvendigt bragt videre til MED-forvaltningsudvalget eller MED-hovedudvalget (Kolding Kommune tilføjelse)
- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 2.* Medindflydelse defineres som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanter. Ved medindflydelse har medarbejderrepræsentanterne mulighed for gennem drøftelser, forslag og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning, hvad enten den træffes af lederen/ledelsen på institutionen/afdelingen, på højere chefniveau eller i Byrådet. Udtalelser (referater) fra drøftelserne i MED-udvalget skal indgå som en del af beslutningsgrundlaget i den konkrete sag, og følge Rammeaftalens § 7, stk. 2.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 3.* Medbestemmelse defineres som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanter. Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelsen – inden for sin kompetence – med medarbejderrepræsentanterne skal indgå konkrete aftaler om retningslinjer, der er gældende ved tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 4.* Arbejdsmiljøgrupperne skal varetage de lokale arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen.

(Kolding Kommune tilføjelse)

*Stk. 5.* MED-lokaludvalgenes arbejdsmiljømæssige opgaver fremgår af Kolding Kommunes MED-aftales bilag 5 "Arbejdsmiljøorganisationens opgaver, pligter og rettigheder" og bilag 6 "Lokalaftale om udmøntning af MED-aftalens bilag 5 vedr. arbejdsmiljøorganisationens opgaver" samt kommenteres i Arbejdsmiljøhåndbogen.

## § 7 Information og drøftelse

(Jf. Rammeaftalens § 7, minimumsbestemmelser)

(Jf. Rammeaftalens § 7, stk. 1)

**Stk. 1.** Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse baseres på gensidig respekt, tillid og åbenhed og på det forhold, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 2.** Ledere og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed. Ledere og medarbejdere skal desuden være aktive for at skaffe sig den fornødne information. Denne information kan ske gennem MED-møder, men langt hovedparten af den nødvendige information skal ske som et naturligt led i det daglige arbejde. I øvrigt henvises til Rammeaftalens § 7 og 8.

MED-møderne skal på alle niveauer drøfte og fastlægge indhold, omfang og form for informationen på den enkelte arbejdsplads.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 3.** Formanden er særligt forpligtet til at medinddrage MED-strukturen om:

(listen er ikke udtømmende)

- forslag til budget for det pågældende ledelsesområde,
- større organisationsændringer,
- rationaliseringsforanstaltninger,
- arbejdsomlægninger, herunder overvejelser om udbud, udlicitering, ophør/omlægning af kommunale opgaver samt indgåelse af kommunale samarbejder eller andre former for strukturændringer
- væsentlige ændringer af de fysiske rammer,
- Arbejds miljøarbejdet i overensstemmelse med retningslinjerne i arbejdsmiljølovgivningen og Kolding Kommunes Arbejds miljøhåndbogen.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 4.** Det påhviler endvidere formanden at inddrage MED-strukturen om indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi. Oplysningerne skal fremlægges skriftligt med henblik på drøftelse i MED-lokaludvalget.

- Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi skal omfatte den nye teknologiske formål, funktion, udformning, økonomi, tidsplaner og sammenhænge med andre systemer samt de påregnede konsekvenser for arbejdsmiljøet, arbejdets tilrettelæggelse/indhold, personalebehov og personaleanvendelse, herunder jobfordeling og uddannelse.
- Endvidere skal Forvaltningsudvalget eller Hovedudvalget drøfte muligheden for, i størst mulig omfang, at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse. Behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges i udvalget, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinjer herfor.
- MED-lokaludvalget kan endvidere aftale retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper, adgang til foreliggende dokumentation mv. for det konkrete teknologiprojekt. Uoverensstemmelser i

MED-lokaludvalget om retningslinjerne for indførelse og brug af ny eller ændring af bestående teknologi kan af parterne kræves behandlet i MED-hovedudvalget. MED-lokaludvalget kan nedsætte et særligt teknologiudvalg, såfremt medarbejderrepræsentanterne fremsætter ønske herom.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 5.** De enkelte MED-lokaludvalg og personalemøder med MED-status kan i overensstemmelse med de politiske fastsatte mål i kommunen udover de anførte områder selv fastlægge andre områder, hvor MED-lokaludvalg skal inddrages, herunder:

- udmelding af servicemål
- fastlæggelse af kvalitetsmål

(Jf. Rammeforfattalens § 7, stk. 2)

**Stk. 6.** 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 grundlag for ledelsens, de stående udvalgs og Byrådets beslutninger.

(Jf. Rammeforfattalens § 7, stk. 3)

**Stk. 7.** Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffne beslutninger i Byrådet og de stående udvalg (note 3).

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 8.** Ledelsen skal videresende den relevante information, som omhandler forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold til de medarbejdere, som har en umiddelbar interesse i det pågældende område. Derudover skal ledelsen drage omsorg for, at samtlige medarbejdere får adgang til information fra udvalgene og Byrådet. Det enkelte MED-udvalg aftaler hvorledes denne information gives mest hensigtsmæssigt.

**Stk. 9.** I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i kommunens aktiviteter og økonomiske situation,
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen på arbejdsstedet samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet,
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse (Note 4).

**Stk. 10.** Beslutninger i henhold til stk. 9, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Byrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-strukturen.

**Stk. 11.** For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 10, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-strukturen, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant (eller medarbejderrepræsentant) for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling (Note 5).

**Stk. 12.** Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 13.** MED-lokaludvalgene/personalemøderne med MED-status skal drage omsorg for at alle medarbejdere indenfor området bliver orienteret om drøftelserne og beslutningerne i møderne. Der er udarbejdet et vejledende forslag til informationsgange fra MED-systemet (bilag 3 "Informationsgange fra MED-systemet").

## **§ 8 Retningslinjer**

(Jf. Rammeforfattalen § 8, minimumsbestemmelser)

(Jf. Rammeforfattalens § 8, stk. 1)

**Stk. 1.** Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

(Jf. Rammeforfattalens § 8, stk. 2)

**Stk. 2.** Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. MED-hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af byrådet er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder de særlige bestemmelser om opsigelse efter nærværende aftales § 8, stk. 10 (Note 6).

(Jf. Rammeforfattalens § 8, stk. 6)

**Stk. 3.** Alle retningslinjer skal udformes skriftligt.

(Jf. Rammeforfattalens § 8, stk. 4)

**Stk. 4.** Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

(Jf. Rammeforfattalens § 8, stk. 5)

**Stk. 5.** Aftalte retningslinjer er bindende for både medarbejdere og ledelse, og begge parter er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

(Kolding Kommune tilføjelse)

Retningslinjerne skal være aftalt i enighed mellem parterne, og indholdet skal henhøre under den pågældende leders ansvars- og kompetenceområde.

(Kolding Kommune tilføjelse, udvidelse af Rammeforfattalens § 8, stk. 3)

**Stk. 6.** Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- budgettets konsekvenser for personale- og arbejdsforhold, jf. nærværende aftales § 9, stk. 10 (Note 7)
- kommunens overordnede personalepolitikker, herunder ligestillingspolitik, jf. nærværende aftales § 9, stk. 10
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter (Note 8)

- overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning, jf. nærværende aftales § 9, stk. 10

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 7.** Hovedudvalget aftaler retningslinjer for bl.a. trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, indsats mod vold, mobning og chikane i henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" indarbejdes i Kolding Kommunes Arbejds miljøhåndbogen samt i kommunens sygefraværprocedure.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 8.** MED-lokaludvalgene og personalemøderne med MED-status er medbestemmende med hensyn til fastlæggelse af lokale retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 9.** Der kan f.eks. udarbejdes lokale retningslinjer vedrørende nedenstående spørgsmål indenfor rammerne af de overordnede personalepolitiske retningslinjer, blandt andet på følgende områder:

**Arbejds miljøforhold/arbejds miljø:**

- placering af den daglige arbejdstid og pauser
- arbejdstilrettelæggelse og udførelse
- arbejdsstedets indretning, herunder de enkelte arbejdspladser
- sikkerhed på arbejdspladsen
- imødegåelse af sundhedsfarer ved arbejde med stoffer, materialer og tekniske hjælpemidler
- psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet
- sundhedsfremmende tiltag

**Personaleforhold:**

- ansættelser
- introduktion og instruktion af nye medarbejdere
- kompetenceudvikling, herunder intern uddannelse og efteruddannelse
- medarbejderudviklingssamtaler
- ligestilling
- omplacering og afskedigelser
- arbejdsskader og sygefravær
- principper for lokal løn

Kolding Kommunes eventuelle overordnede retningslinjer skal altid iagttages ved udarbejdelse af lokale retningslinjer.

(Jf. Rammeforfalens § 8, stk. 6)

**Stk. 10.** Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

(Jf. Rammeaftalens § 8, stk. 7)

**Stk. 11.** Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 6 og 7 gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

## **§ 9 MED-hovedudvalget/MED-forvaltningsudvalgene**

(Jf. Rammeaftalens § 9, minimumsbestemmelser samt nærværendes aftale bilag 8 "Procedure og regler i forbindelse med valg af medlemmer til MED-strukturen").

### **MED-hovedudvalget**

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 1.** MED-hovedudvalget på medarbejdersiden har 17 repræsentanter. Der udpeges 14 medarbejderrepræsentanter af de faglige hovedorganisationer blandt de valgte tillidsrepræsentanter i Kolding Kommune (der udpeges således 7 fra LO, 5 fra FTF og 2 fra AC). Der vælges 3 arbejdsmiljørepræsentanter af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-forvaltningsudvalgene, heraf 1 repræsentant fra de selvejende institutioner.

**Stk. 2.** MED-hovedudvalget har på ledelsessiden repræsentanter svarende til kommunaldirektøren, forvaltningsdirektørerne, en ledelsesrepræsentant fra de selvejende institutioner, og HR-chefen (som arbejdsmiljøchef). HR-afdelingen forestår sekretariatsbetjeningen af MED-hovedudvalget (Note 9).

**Stk. 3.** Kommunaldirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget. Formandsskabet mødes 4 gange om året med Borgmesteren, hvoraf 2 af gangene før fællesmødet mellem Hovedudvalget og Økonomiudvalget.

(Jf. Rammeaftalens § 9, stk. 1)

**Stk. 4.** MED-hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

(Jf. Rammeaftalens §9, stk. 2)

**Stk. 5.** MED-hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- gensidigt, at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer/politikker vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af MED-lokaludvalg mv.,
- at fortolke aftalte retningslinjer,
- at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom,
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende lokalaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter, jf. nærværende aftales § 11 (rammeaftalens § 22),
- regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i kommunen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4 mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.31) (Kolding Kommune tilføjelse),

- at planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet samt rådgive ved løsningen af arbejdsmiljømæssige spørgsmål, herunder deltage i planlægningen (Kolding Kommune tilføjelse),
- at gennemføre en årlig drøftelse af personalepolitiske emner med grundlag i det sociale kapitel jf. Rammeaftalens bilag 3 (Kolding Kommune tilføjelse),
- at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse jf. vejledningsteksten til § 9, stk. 2 i MED-håndbogen,

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 6.** MED-hovedudvalget har til opgave at vejlede MED-systemet om tolkning af den lokale MED-aftale samt efter indstilling fra nedenstående MED-udvalg at godkende strukturelle ændringer i henhold nærværende aftales § 4, stk. 2 og 6.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 7. MED-Uddannelsen:**

MED-hovedudvalget fastlægger og sikrer gennemførelsen af uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet.

Den fremtidige uddannelse på MED-området fastlægges i overensstemmelse med principperne i de centrale forhandlingsparters Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet jf. Rammeaftalens bilag 13.

Der er en gensidig pligt for nyvalgte medlemmer i MED-strukturen til, inden for 8 måneder efter valget/udpegningen, at gennemføre et introduktionsforløb/grundmodul efter MED-hovedudvalgets nærmere fastsættelse.

**Stk. 8: Arbejdsmiljøuddannelsen:**

MED-hovedudvalget skal sikres, at den lovpligtige Arbejdsmiljøuddannelse i henhold til arbejdsmiljølovgivningen gennemføres (jf. bilag 4 "Uddannelse i MED-systemet").

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 9.** Der afholdes møde i MED-hovedudvalget, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang i kvartalet.

(Kolding Kommune tilføjelse af tidspunkter)

**Stk. 10.** MED-hovedudvalget mødes med Økonomiudvalget i august/september måned med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

(Kolding Kommune tilføjelse)

Derudover holdes der et møde i første kvartal med henblik på drøftelse af personalepolitikken og drøftelse af kommunens kompetenceudviklingspolitik, herunder anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler. Endvidere kan der aftales ekstra møder omkring særlige temaer eller ved større og mere vidtgående ændringer i kommunen. Drøftelserne skal ske på så tidligt et tidspunkt, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for Byrådets beslutninger.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 11.** MED-hovedudvalget afholder et årligt møde for samtlige arbejdsmiljøgrupper med henblik på en drøftelse af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i kommunen.

### **MED-forvaltningsudvalgene**

#### Centralforvaltningens MED-udvalg:

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 12.** CF MED-forvaltningsudvalg har 8 medlemmer. Der udpeges 4 medlemmer af og blandt de valgte tilidsrepræsentanter, alternativt medarbejdere (der udpeges blandt følgende: 2 fra LO, 1 fra FTF og 1 fra AC). Der vælges endvidere 1 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges 3 medlemmer af kommunaldirektøren, hvoraf mindst 1 skal være arbejdsgiverudpeget arbejdsmiljøleder af en arbejdsmiljøgruppe.

Såfremt forvaltningen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, skal der herudover vælges/udpeges hhv. 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder for de(n) selvejende institution(er).

Kommunaldirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

#### By- og Udviklingsforvaltningens MED-udvalg:

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 13.** BYF MED-forvaltningsudvalg har 22 medlemmer. Der udpeges 11 medlemmer af og blandt MED-lokaludvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: 4 fra LO, 3 fra FTF og 4 fra AC). Der vælges endvidere 5 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges 6 medlemmer af forvaltningsdirektøren, hvoraf mindst 1 skal være arbejdsgiverudpeget arbejdsmiljøleder af en arbejdsmiljøgruppe.

Såfremt forvaltningen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, skal der herudover vælges/udpeges hhv. 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder for de(n) selvejende institution(er).

By- og Udviklingsdirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

#### Børne-, Uddannelses og Arbejdsmarkedsforvaltningens MED-forvaltningsudvalg:

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 14.** BUAF MED-forvaltningsudvalg har 30 medlemmer. Der udpeges 14 medlemmer af og blandt MED-lokaludvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: 6 fra LO, 6 fra FTF og 2 fra AC).

Der vælges endvidere 3 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges 12 medlemmer af forvaltningsdirektøren, hvoraf mindst 2 skal være arbejdsgiverudpeget arbejdsmiljøleder af en arbejdsmiljøgruppe.

Såfremt forvaltningen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, skal der herudover vælges/udpeges hhv. 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder for de(n) selvejende institution(er).

Børne-, Uddannelses- og Arbejdsmarkedsdirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

#### Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningens MED-forvaltningsudvalg:

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 15.** SSF MED-forvaltningsudvalg har 16 medlemmer.

Der udpeges 8 medlemmer af og blandt MED-lokaludvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: 5 fra LO, 2 fra FTF og 1 fra AC). Der vælges endvidere 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges 6 medlemmer af forvaltningsdirektøren, hvoraf mindst 1 skal være arbejdsgiverudpeget arbejdsmiljøleder af en arbejdsmiljøgruppe.

Såfremt forvaltningen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, skal der herudover vælges/udpeges hhv. 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder for de(n) selvejende institution(er).

Senior-, Sundheds- og Fritidsdirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

#### Socialforvaltningens MED-forvaltningsudvalg:

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 16.** SOC MED-forvaltningsudvalg har 15 medlemmer.

Der udpeges 9 medlemmer af og blandt MED-lokaludvalgenes medarbejderrepræsentanter (der udpeges blandt følgende: 5 fra LO, 3 fra FTF og 1 fra AC). Der vælges endvidere 2 arbejdsmiljørepræsentanter af og iblandt de medarbejdervalgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Der udpeges 4 medlemmer af forvaltningsdirektøren, hvoraf mindst 1 skal være arbejdsgiverudpeget arbejdsmiljøleder af en arbejdsmiljøgruppe.

Såfremt forvaltningen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, skal der herudover vælges/udpeges hhv. 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 arbejdsmiljøleder for de(n) selvejende institution(er).

Seniordirektøren er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

**MED-forvaltningens møder og opgaver:**

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 17.** HR-chefen kan deltage i MED-forvaltningsudvalgsmøderne efter behov.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 18.** MED-forvaltningsudvalgene har til opgave:

- gensidigt at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor udvalgets område og
- at planlægge, lede og koordinere sikkerheds- og sundhedsarbejdet indenfor udvalgets område i henhold til Arbejdstilsynets anvisninger,
- at udarbejde forslag til MED-hovedudvalget om retningslinjer,
- at udfylde rammerne for de af MED-hovedudvalget fastsatte retningslinjer.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 19.** MED-forvaltningsudvalgene holder møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst en gang i kvartalet.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 20.** MED-forvaltningsudvalgene afholder et årligt møde med arbejdsmiljøgrupperne indenfor området med henblik på at koordinere arbejdsmiljø- og sikkerhedsarbejdet.

(Kolding Kommune tilføjelse)

**Stk. 21.** MED-forvaltningsudvalget fastsætter selv sin forretningsorden efter bilag 2 "Forslag til forretningsorden med minimumskrav".

## KAPITEL 3 DE CENTRALE PARTER

### § 10 Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 6 til 8

*Stk. 1.* Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 6 til 8 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 (note 3).

Bemærkning:

§ 10 gælder også i forhold til § 11, stk. 2, i "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" mellem KL og Forhandlingsfællesskabet (05.35)

*Stk. 2.* Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i nærværende aftales § 10, stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

*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 med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

*Stk. 4.* I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 6 til 8 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 6 til 8 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 til 9.

*Stk. 5.* Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til nærværende aftales § 10, stk. 3 eller 4 overgår sagen til KL og Forhandlingsfællesskabet. 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.

*Stk. 6.* Voldgiftsretten består af 5 medlemmer, 2 af medlemmerne vælges af KL og 2 af Forhandlingsfællesskabet. De centrale parter vælger i forening en formand for Voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

*Stk. 7.* Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for den kommunale tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

*Stk. 8.* Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

*Stk. 9.* Hvis de lokale parter er enige om 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.

*Stk. 10.* Bestemmelserne i § 10 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 6 til 8.

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

(Jf. Rammeaftalens § 22, kan ikke fraviges)

*Stk. 1.* KL og Forhandlingsfælleskabet har til opgave at:

- a. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i Rammeaftalen,
- b. forestå information om Rammeaftalen,
- c. etablere mulighed for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for Rammeaftalens område,
- d. at registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder Rammeaftalen
- e. at bidrage ved løsning af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldningen af Rammeaftalen, og
- f. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, og som indbringes for parterne.

*Stk. 2.* KL og Forhandlingsfælleskabet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om:

- a. fortolkning og brud på Rammeaftalen
- b. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder Rammeaftalen,
- c. disse lokale aftalers overensstemmelse med Rammeaftalen, eller
- d. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

Undtaget herfra er spørgsmål, der henhører under Arbejdstilsynets myndighedsudøvelse.

*Stk. 3.* Uoverensstemmelse om spørgsmål jf. nærværende aftales § 11, stk. 1, kan ikke indbringes for en voldgift. Uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. stk. 2, kan indbringes for en voldgiftsret, jf. nærværende aftales § 12.

## **§ 12 Voldgift**

(Jf. Rammeaftalens § 20, stk. 3)

*Stk. 1.* Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. nærværende aftales § 11, stk. 2, ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af de kommunale arbejdsgiverparter og 2 af Forhandlingsfælleskabet.

*Stk. 2.* Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges formanden af Arbejdsretten.

*Stk. 3.* Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretslige system ikke finder anvendelse.

*Stk. 4.* Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

## KAPITEL 4 IKRAFTTRÆDEN/OPSIGELSE

(Jf. Rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5)

### § 13 Opsigelse af MED-aftalen for Kolding Kommune

Stk. 1. Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse, optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Aftalen kan også genforhandles uden forinden at være opsagt.

(Kolding Kommune tilføjelse)

Stk. 2. Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokal aftale inden udløbet af 9-måneders fristen, kan parterne aftale, at aftalen løber videre indtil en nærmere angiven frist, eller så længe forhandlingerne om en ny aftale pågår.

(jf. Rammeaftalens § 3, stk. 5)

Stk. 3. Hvis parterne ikke kan nå til enighed om en forlængelse af den gældende aftale, bortfalder lokalaftalen ved fristens udløb og erstattes af "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejder og samarbejdsudvalg", som anvendes sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 4. Aftalens forhandlingsparter udgøres af et forhandlingsorgan med repræsentanter fra såvel ledelsen som medarbejderne, udpeget efter retningslinjerne i "Protokollat af 12. december 2016 om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv."

### § 14 Ikrafttrædelse

Stk. 1. Aftalen træder i kraft den 21. august 2019.

Stk. 2. Hovedudvalget skal inden udgangen af juli måned i ulige år (næste gang 2021) foretage en evaluering af aftalen. Såfremt evalueringen viser behov for ændringer af aftalen, behandles ændringen efter Rammeaftaler, herunder § 9.

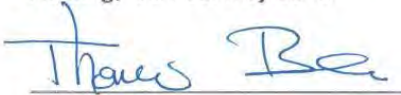
Stk. 3. Parterne har tilkendegivet, at aftalen som udgangspunkt skal være gældende til 2024.

## Underskriftsblad for MED-aftale

### For Kolding Kommune:

Således godkendt under forbehold af Økonomiudvalget i Kolding Kommunes tiltrædelse.

Kolding, den 28. maj 2019



Kommunaldirektør Thomas Boe



HR-chef Trine Andersen

### For de faglige organisationer:

Kolding, den 28. maj 2019

**LO:**



SL: Poul Flack-Jensen



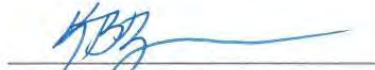
HK: Peter Bech



3F: Per Mortensen



Teknisk Landsforbund:  
Hanne Thomsen



FOA: Karen Birgitte Bach Hove

**FTF:**



Dansk Socialrådgiverforening:  
Gitte Heier



BUPL: Lasse Birkelund



DSR: Helle Hansen



Kolding Lærerkreds:  
Anders Petersen

### Tiltrådt af Økonomiudvalget:

Kolding, den



Borgmester Jørn Pedersen, Formand

## Noter:

- 0) Tilføjelsen af arbejdsmiljørepræsentanter er Kolding Kommune tilføjelse.
- 1) Det fremgår af Rammeaftalens § 4, stk. 5, at arbejdsmiljørepræsentanter ikke er en del af medarbejderrepræsentanter ift. fastsættelse af strukturen.
- 2) **Begrebet "samtidig" forstås således**, at valget til MED-lokaludvalget foretages inden for en måned, dog således at valg af tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant skal foretages ved to forskellige valgbehandlinger. Såfremt der vælges en ny tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant inden for området, indtræder denne i stedet for den fratrædende. Valg af tillidsrepræsentant er et organisationsansvar efter den enkelte organisations vedtægter. Valg af arbejdsmiljørepræsentant er lovbestemt.
- 3) 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 konsekvenserne 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 forligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale. Kravene til informationens indhold og tidspunktet skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne. Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. 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. nærværende aftale § 7, stk. 2. Der henvises endvidere til retningslinjer for procedure for drøftelse af større omstillingsprojekter, herunder udbud og udlicitering.
- 4) MED-strukturen inddrages i overensstemmelse med "Retningslinjer for proceduren for drøftelse af større omstillings- og rationaliseringsprojekter, herunder udbud og udlicitering", godkendt i økonomiudvalget den 20. juni 2016.  
  
Personalemøder med MED-status skal gives samme information og mulighed for drøftelse som MED-lokaludvalgene. Der er en særlig informationspligt omkring ny teknologi. Oplysningerne til MED-lokaludvalgene om ny teknologi forudsættes givet i en så tilgængelig form, at medarbejderne har mulighed for at forstå indholdet, således at de kan udøve retten til medbestemmelse og medindflydelse. Overdreven brug af særlige tekniske udtryk må undgås. For at undgå afskedigelser bør behovet for omflytning, omskoling og efteruddannelse, som følge af en ændret arbejdstilrettelæggelse, søges så tidligt som muligt i forbindelse med det konkrete teknologiprojekt.
- 5) Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-lokaludvalg gennem mindst en 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 særligt berørt af de påtænkte beslutninger, jf. nærværende aftale § 7, stk. 11.
- 6) Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selvom sagen forelægges for f.eks. økonomiudvalget til efterretning. Hvis økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.

- 7) Ledelsen skal løbende informere MED-strukturen om forslag til budgetter og regnskab for det pågældende ansvarsområde. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Ved udarbejdelsen af tidsplanen for kommende års budgetlægning skal der indarbejdes mødetidspunkter for MED-hovedudvalget, således at MED-hovedudvalget får en budgetorientering på de relevante tidspunkter i budgetforløbet. Endvidere skal der aftales møde mellem MED-hovedudvalget og den politiske ledelse på et relevant tidspunkt i budgetforløbet med henblik på en drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. For den øvrige MED-struktur skal der ud fra den årlige budgetprocedure træffes aftale om, hvordan møderne i MED-strukturen kan indpasses, så der gives mulighed for en drøftelse af budgetforslaget fra det pågældende område. Eventuelle udtalelser til budgetforslaget fra hele MED-udvalget eller fra medarbejdersiden i MED-udvalget om budgettets konsekvenser for de arbejdsmæssige, personalemæssige, samarbejds-mæssige eller sikkerhedsmæssige forhold skal vedlægges budgetbidraget/forslaget, når det sendes videre til det politiske system.
- 8) Kolding Kommune har i 2016 vedtaget retningslinjer for procedure for drøftelse af større omstillings- og rationaliseringsprojekter, herunder udbud og udlicitering, jf. note 4.
- 9) Arbejdsmiljøchefen repræsenterer arbejdsmiljøorganisationens ledelsesrepræsentanter.

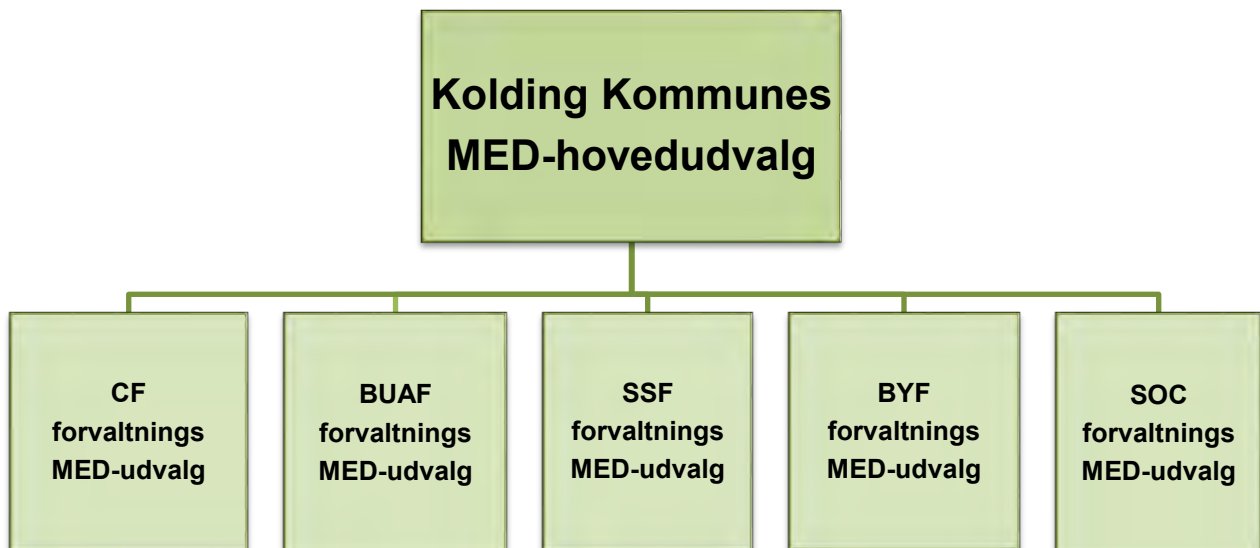
# Bilag 1 Organisationsplan over MED-organisationen samt arbejdsmiljøgrupperne

(jf. Rammeaftalens § 3, stk. 3)

(Opdateret august 2019)

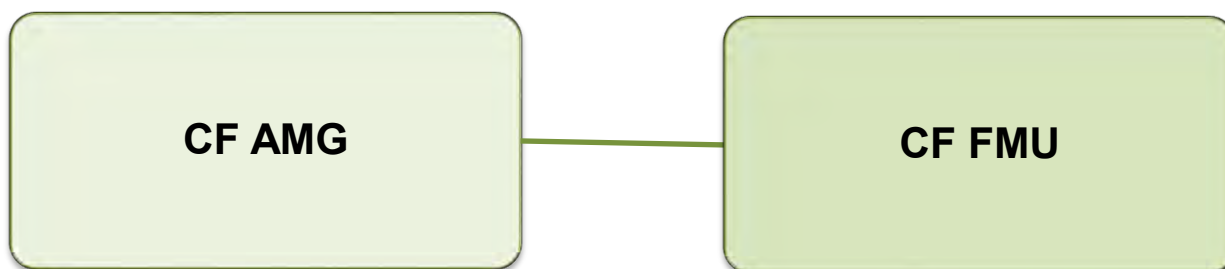
Bilagets indhold fastlægger MED-organisationen og arbejdsmiljøgruppernes struktur indenfor de enkelte forvaltninger. MED-hovedudvalget kan, hvis der er enighed herom, og det findes hensigtsmæssigt, vælge en forskellig struktur inden for det enkelte forvaltningsudvalgs område.

## *Overordnet MED-struktur for Kolding Kommune:*



## Centralforvaltningen MED-og arbejdsmiljøstrukturen

### Oversigt:

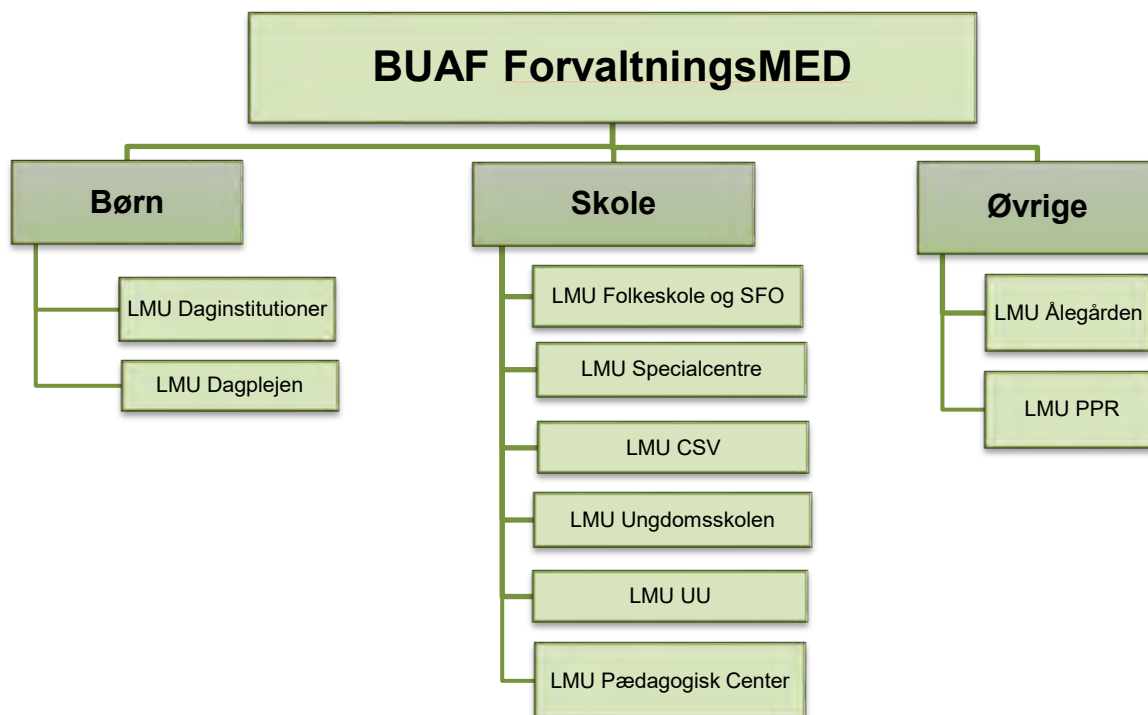


### Sammensætning:

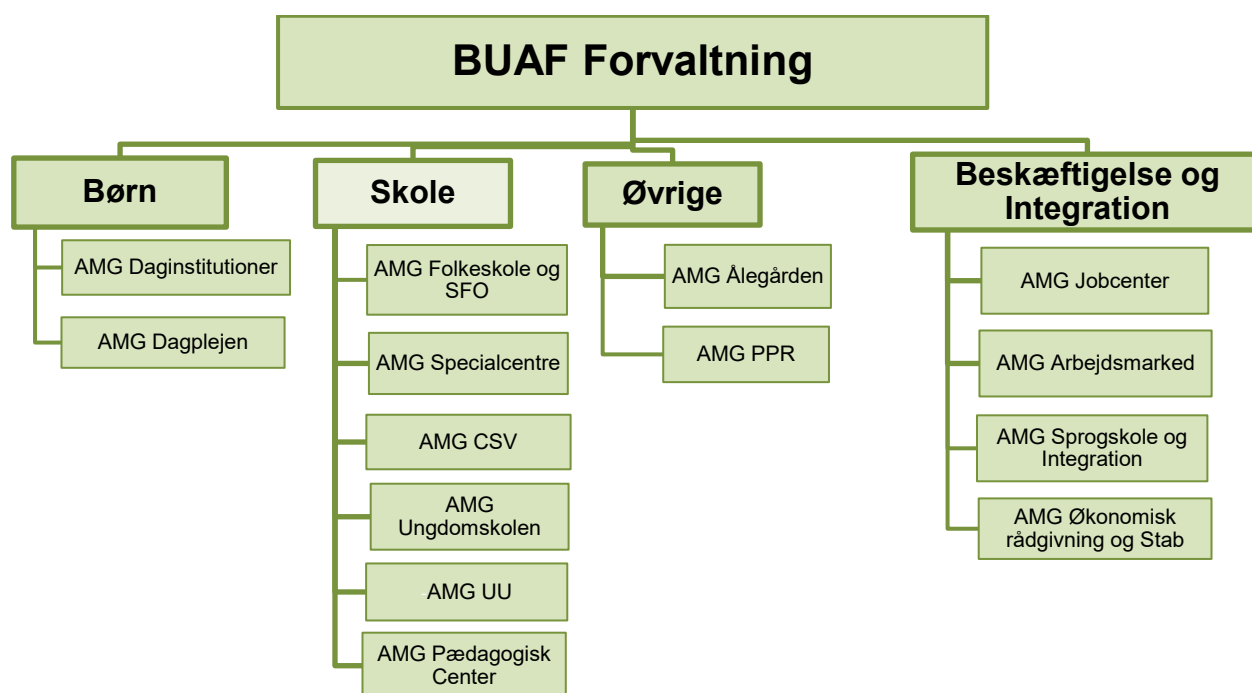
<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Arbejdsmiljørepræsentanter: 2	<u>MED-Forvaltnings-udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, heraf 1 arbejdsmiljøleder  Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 1</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 1</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentant: 1
---	--

## Børne-, Uddannelse- og Arbejdsmarkedsforvaltningen MED-og arbejdsmiljøstrukturen,

Oversigt over MED-udvalg:



Oversigt over arbejdsmiljøgrupper:



## Sammensætning:

### **ForvaltningsMED-udvalg:**

<u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 13, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 6</li><li>• LO: 6</li><li>• AC: 2</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 3
--

### **MED-Lokaludvalg og Arbejdsmiljø:**

#### Skole og SFO området:

##### **Alminde-Viuf Fællesskole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3 hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 0</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

##### **Bakkeskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 4, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

##### **Bramdrup Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 3	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 5, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 0</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

##### **Brøndkjærskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 3 Medarbejdere: 4	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 4, hvoraf 3 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 5</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

##### **Christiansfeld Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 1</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

##### **CSV Kolding:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 3	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 1</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Dalby Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Eltang Skole og Børnehave:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 3 Medarbejdere: 5	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 3 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 3
---	--

\* Møder omkring MED og Arbejdsmiljø afholdes sammen og af den samme gruppe

**Fynslundskolen og Børnehaven Spiren:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Harte Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Kongsbjergskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Lyshøjskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 3	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 0</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 3
---	--

**Munkevængets Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Sdr. Bjert Centralskole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 4	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Sdr. Vang Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 4</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Sjølund-Hejls Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Skanderup-Hjarup Forbundsskole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Specialcenter Karen Blixen Skolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Specialcenter Marielundskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Specialcenter Ådalskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Ledere: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
--	--

**UU:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 1</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Ungdomsskolen Kolding:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Vamdrup Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 4, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Vester Nebel Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Vonsild Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 3 Medarbejdere: 3	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 4, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 4</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Ødis Skole:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Aalykkeskolen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Pædagogisk Center:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 2 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børneområdet****Bramdrup Børnehavn:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnegården Vester Nebel:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Gl. Kongevej:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Højvang:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u>  Personalemøder med MED-status
---	--

**Børnehaven Løvtand:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 4</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Børnehaven Mariekjær:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Over Vejen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Regnbuen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Strandhuse:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Sønderled:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehaven Tusindfyrd:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehusene i Vonsild:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehuset Broen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Børnehuset Søbo:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehuset Troldblomst:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehuset Ved Åen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Børnehuset Ådalen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Agtrupvej:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Daginstitutionen Drejens:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 3</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Firkløveret:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Hejls:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Personalemøder med MED-status
---	--

**Daginstitutionen Kastaniegården:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Kernehuset:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Kildemosen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Daginstitutionen Nordstjernen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Palmealle:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Petersbjerggård:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Skovbrynet:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 2</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Trekløveret:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Tved:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 3</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Daginstitutionen Under Egen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Engsøens Børnehus:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

**Midtbyens Børnehus:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Pinjevejens Børnehus:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 2	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Sdr. Bjert Menighedsbørnehave:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Taps Børnehave:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Personalemøder med MED-status
---	--

**Dagplejen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 3	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 1, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 1</li> <li>• LO: 3</li> <li>• AC: 0</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 3
---	--

**Øvrige:****Alegarden:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 2</li> <li>• LO: 1</li> <li>• AC: 1</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**PPR:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Medarbejdere: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"> <li>• FTF: 3</li> <li>• LO: 0</li> <li>• AC: 1</li> </ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**Beskæftigelses og Integration:****Jobcenter:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2
---

**Arbejdsmarked:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 4
---

**Sprogskole og Integration:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2
---

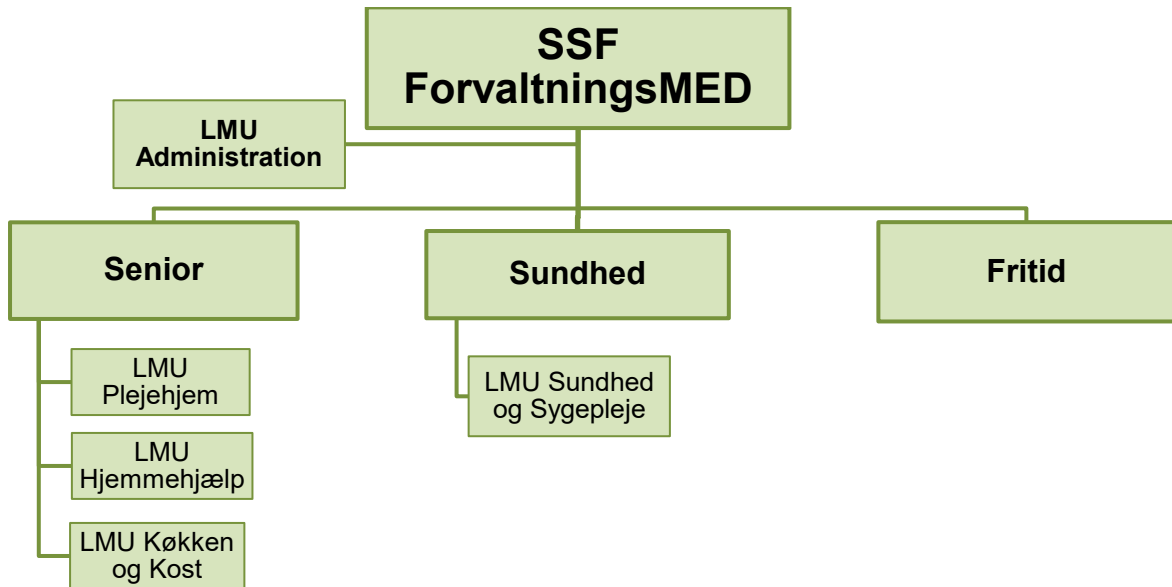
**Økonomisk rådgivning og Stab:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 2 Medarbejdere: 2
---

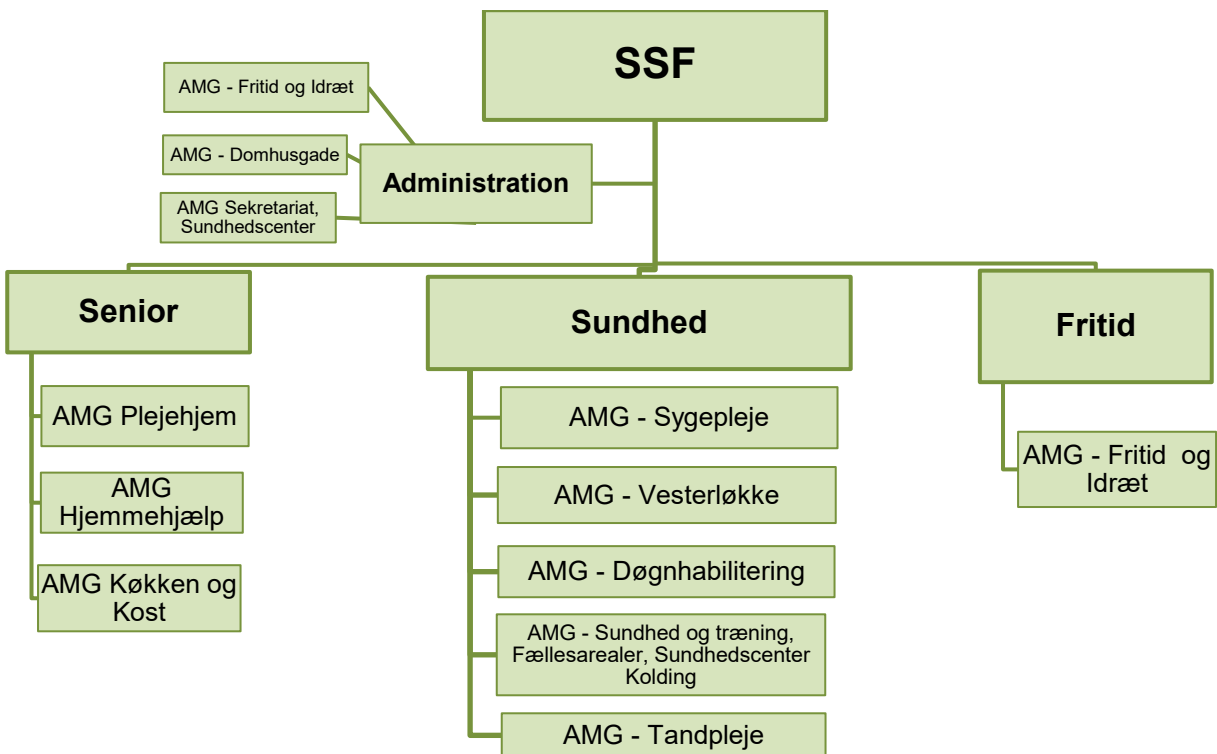
## Senior-, Sundheds- og Fritidsforvaltningen MED-og arbejdsmiljøstrukturen

Overblik:

**MED-Udvalg**



**Arbejdsmiljøgrupper, SSF:**



## Sammensætning:

### **ForvaltningsMED-udvalg**

<u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 6 Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 5</li><li>• AC: 1</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---

## **Lokaludvalgene:**

### **SSF ADM**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Fritid og Idræt Administration AMG – Domhusgade AMG – Sekretariat, Sundhedscenter  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 3 Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 1</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 1</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

### **SSF Plejecentre og Køkken**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Bertram Knudsens Have 1 AMG – Bertram Knudsens Have 2 AMG – Bertram Knudsens Have 3 AMG – Birkebo AMG – Kirsebærhaven Pleje 1 AMG – Kirsebærhaven Pleje 2 AMG – Kongebrocenteret AMG – Kongsbjergshjemmet AMG – Kongsbjergshjemmet Plejeboliger AMG – Munkensdam AMG – Olivenhaven AMG – Olivenhaven, Dagcenter AMG – Teglgårdsparken AMG - Toftegården AMG – Vesterled  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 3 Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

### SSF Hjemmehjælp

<p><u>Arbejdsmiljøorganisation:</u></p> <p>AMG – Hjemmehjælp Brandrupdam AMG – Hjemmehjælp City AMG – Hjemmehjælp Tarps 1 AMG – Hjemmehjælp Tarps 2 AMG – Hjemmehjælp Domhusgade AMG – Hjemmehjælp Munkevænget AMG – Hjemmehjælp Niels Bohrs vej + Speciealteamet AMG – Hjemmehjælp Seest AMG – Hjemmehjælp Vamdrup 1 AMG – Hjemmehjælp Vamdrup 2 AMG - Demensteamet</p> <p><i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1</p>	<p><u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 4 Medarbejdere med følgende organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 0</li></ul> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter: 2</p>
--	---

### SSF Køkken og Kost

<p><u>Arbejdsmiljøorganisation:</u></p> <p>AMG – BKH og Midtgården AMG – Kongsbjergghjemmet, Lindely, Teglgårdsparken, Vesterled, Birkebo og Kongebrocenteret AMG – Olivenhaven, Paletten og Vesterløkke AMG – Sundhedscenteret, Munkensdam og Kløvercaféen</p> <p><i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1</p>	<p><u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 3 Medarbejdere med følgende organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 0</li><li>• AC: 0</li></ul> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter: 2</p>
---	---

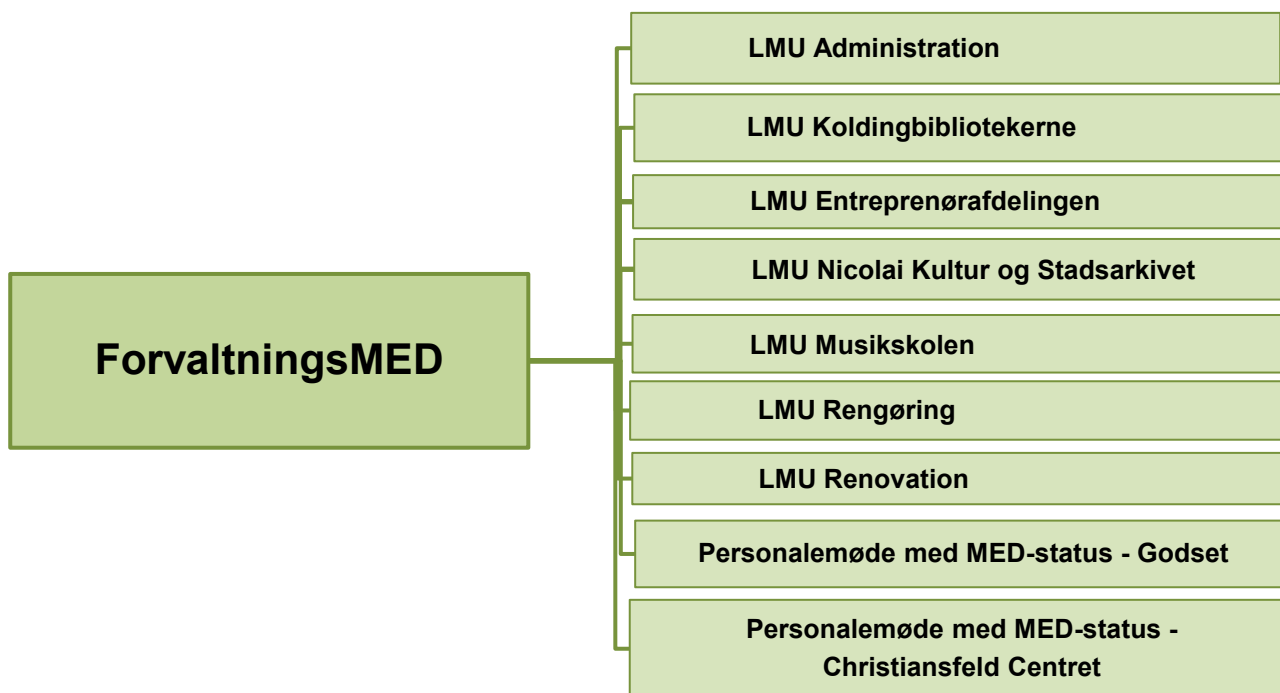
### SSF Sundhed og Sygepleje

<p><u>Arbejdsmiljøorganisation:</u></p> <p>AMG – Sygeplejen S1 AMG – Sygeplejen S2 AMG – Sygeplejen S3 AMG – Vesterløkke AMG – Døgncenteret AMG – Sundhed og Træning, Fællesarealer – Sundhedscenter Kolding AMG – Tandplejen, Riis Toft AMG – Tandplejen, Sundhedscenter Kolding AMG – Tandplejen, Bramdrupdam AMG – Tandplejen, Vamdrup</p> <p><i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1</p>	<p><u>MED-Udvalgsrepræsentanter</u> Ledelsesrepræsentanter: 6 Medarbejdere med følgende organisering:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 4</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 1</li></ul> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter: 2</p>
---	---

## **By- og Udviklingsforvaltningen MED-og arbejdsmiljøstrukturen**

### Oversigt:

#### **MED-udvalg samt personalemøder med MED-status**



#### **Arbejdsmiljøgrupper – organisationsplan:**

<b>LMU Administrationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Nytorv 11, struen</li> <li>• AMG - Nytorv 11, 1. sal</li> <li>• AMG- Nytorv 11, 22. sal</li> <li>• AMG - Kantien</li> <li>• AMG - servicesektionen</li> </ul>
<b>LMU Kolding bibliotekerne</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Kolding bibliotekerne</li> </ul>
<b>LMU Entreprenørafdelingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Værksted, lager, Tømrer</li> <li>• AMG - Drift, gruppe 1</li> <li>• AMG - Drift, gruppe 2</li> <li>• AMG - Drift, gruppe 3</li> </ul>
<b>LMU Nicolai Kultur og Stadsarkiv</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Nicolai Kultur og Stadsarkivet</li> </ul>
<b>LMU Musiksskolen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Musikskolen</li> </ul>
<b>LMU Rengøring</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Rengøring30</li> <li>• AMG - Rengøring 50</li> <li>• AMG - REngøring 70</li> <li>• AMG - REngøring 90</li> </ul>
<b>LMU Renovation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Renovation, Administration</li> <li>• AMG - Renovation, Genbrugspladser</li> <li>• AMG - Renovation, Kørsel/Terminal /RE:USE</li> </ul>
<b>Personalemøde MED-status - Godset</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Godset</li> </ul>
<b>Personalemøde MED-status - Christiansfeldt Centeret</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AMG - Christiansfeldt Centeret</li> </ul>

## Sammensætning:

### ForvaltningsMED-udvalg:

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Nytorv 11 1. sal AMG – Nytorv 11 2. sal AMG – Nytorv 11 stuen AMG – Kantinen AMG – Servicesektionen AMG – Godset (personalemøde med MED-status) AMG - Christiansfeld Centret (personalemøde med MED-status)  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 6, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 4</li><li>• AC: 4</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 5
---	--

### LokalMED-udvalg og Arbejdsmiljøgrupper:

#### LMU – Koldingbibliotekerne:

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Biblioteket Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 3</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
--	--

#### LMU – Entreprenørafdelingen:

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Værksted, lager, tømrer AMG – Drift, gruppe 1 AMG – Drift, gruppe 2 AMG – Drift, gruppe 3  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 6</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
--	--

#### LMU – Nicolai Kultur og Stadsarkivet:

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Nicolai Kultur og Stadsarkivet Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2, hvoraf 1 af dem er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

#### LMU – Musikskolen:

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> AMG – Kolding Musikskole Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 2 hvoraf 1 er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

**LMU – Rengøring:**

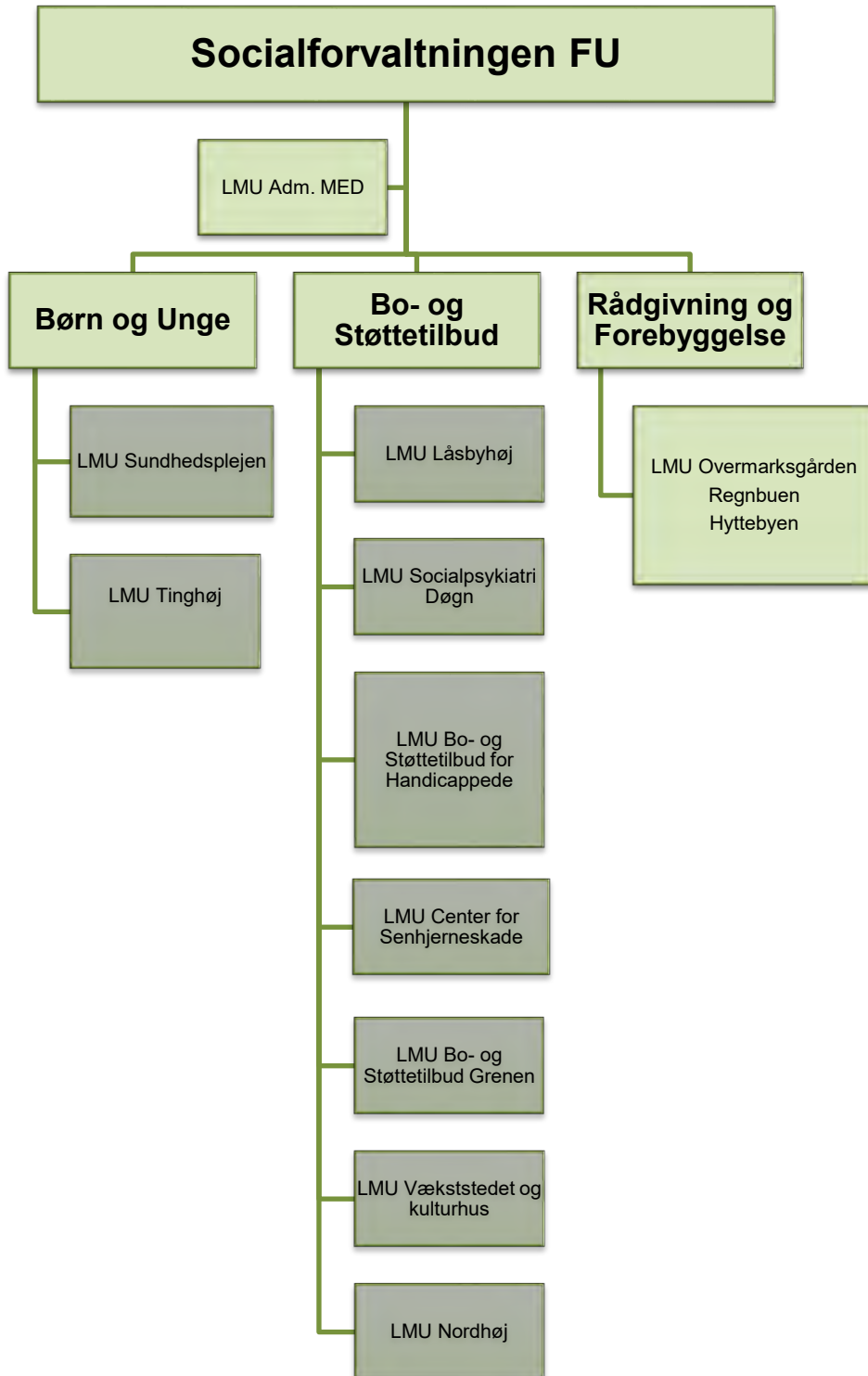
<u>Arbejds miljøorganisation:</u>  AMG – Rengøring 30 AMG – Rengøring 50 AMG – Rengøring 70 AMG – Rengøring 90  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejds miljøleder: 1 Arbejds miljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 6</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejds miljørepræsentanter: 2
---	--

**LMU – Renovation**

<u>Arbejds miljøorganisation:</u>  AMG – Renovation, Administration AMG – Renovation, Genbrugspladser AMG – Renovation, Kørsel/Terminal/RE:USE  <i>I alle ovenstående er sammensætningen:</i> Arbejds miljøleder: 1 Arbejds miljørepræsentanter: 1	<u>MED-Udvalgsrepræsentanter:</u> Ledere: 3, hvoraf 1 er AML Medarbejdere med følgende organisering: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 4</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejds miljørepræsentanter: 1
--	--

## Socialforvaltningen:

### Oversigt over MED-udvalg:



## Sammensætning:

### **ForvaltningsMED-udvalg:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Se nedenstående arbejdsmiljøgrupper fordelt på arbejdssteder	<u>MED-udvalgsrepræsentanter:</u> Ledelsesrepræsentanter: 3, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO 5</li><li>• AC: 1</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
--	---

### **Administrationen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u>  <i>Nicolaiplds</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 2  <i>Domhusgade</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Administrationen:</u> Ledelsesrepræsentanter: 3, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 1</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentant: 1
---	---

### **Sundhedsplejen:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Sundhedsplejen:</u> Ledelsesrepræsentanter: 1, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 0</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

### **Tinghøj:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Tinghøj:</u> Ledelsesrepræsentanter: 1, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 4</li><li>• LO: 0</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	--

### **Låsbyhøj:**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> <i>Socialpsykiatri – dag:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Alkohol, Stof, Revanche</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Ungekontakten:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Børnefamiliehuset:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Låsbyhøj:</u> Ledelsesrepræsentanter: 5, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 3</li><li>• LO: 4</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
---	---

### **Socialpsykiatri Døgn**

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 2	<u>MLU Socialpsykiatri døgn:</u> Ledelsesrepræsentanter: 2, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

## Bo- og Støttetilbud for Handicappede

<p><u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Centervej <i>Arbejdsmiljøgruppe A:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Arbejdsmiljøgruppe B:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Arbejdsmiljøgruppe C:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Brunebjerg/Kløvervej</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 2</p> <p><i>Kernen:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Administration</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Ungdomskollegiet:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Nattevagterne:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Gramrolighed/Skovvænget/Borgmestervej:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 2</p> <p><i>Kamiliahuset/Levisionsvej:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Rytterskolevej:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p>	<p><u>MLU Bo- og Støttetilbud for Handicappede:</u> Ledelsesrepræsentanter: 4 hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder</p> <p>Medarbejderrepræsentanter:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 6</li><li>• AC: 0</li></ul> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter: 4</p>
--	---

## Center for Senhjernesgade

<p><u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> <i>Sjællandsvej</i> <i>Arbejdsmiljøgruppe A:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Arbejdsmiljøgruppe B:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Arbejdsmiljøgruppe C:</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p> <p><i>Cortex</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1</p>	<p><u>MLU Center for Senhjernesgade:</u> Ledelsesrepræsentanter: 5, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 0</li></ul> <p>Arbejdsmiljørepræsentanter: 4</p>
---	--

### Bo- og Støttetilbud Grenen

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u>  <i>Grenen</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Stifinder</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Bo- og Støttetilbud Grenen:</u> Ledelsesrepræsentanter: 1, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 2</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	---

### Vækststedet og kulturhus

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Vækststedet og kulturhus:</u> Ledelsesrepræsentanter: 1, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder. Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

### Nordhøj

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u>  <i>Altarp</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Niels Bohrs Vej</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Teknisk Service</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Multiflex</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1  <i>Aktiviteten</i> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Nordhøj:</u> Ledelsesrepræsentanter: 4, hvoraf 2 er AML Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 0</li><li>• LO: 3</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 2
--	--

### Overmarksgården, Regnbuen og Hyttebyen

<u>Arbejdsmiljøorganisation:</u> Arbejdsmiljøleder: 1 Arbejdsmiljørepræsentant: 1	<u>MLU Overmarksgården:</u> Ledelsesrepræsentanter: 2, hvoraf 1 er arbejdsmiljøleder Medarbejderrepræsentanter: <ul style="list-style-type: none"><li>• FTF: 2</li><li>• LO: 1</li><li>• AC: 0</li></ul> Arbejdsmiljørepræsentanter: 1
---	--

## Bilag 2 Forslag til forretningsorden

### (Minimumsbestemmelser)

*Stk. 1.* Der afholdes møde i MED-lokaludvalget eller Personalemøde med MED-status, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 4 gange om året. Møderne fastsættes et år ad gangen.

*Stk. 2.* Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af MED-repræsentanterne overfor formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

*Stk. 3.* Indkaldelse til ordinært møde sker normalt med tre ugers varsel. Ekstraordinære møder indkaldes med størst mulige varsel med angivelse af dagsorden.

*Stk. 4.* Forslag til dagsordenspunkter skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 3 uger før mødet.

*Stk. 5.* Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 2 uge før mødet. Af dagsordenen fremgår hvilke punkter der er til information, drøftelse eller forhandling med henblik på aftale.

*Stk. 6.* Fristerne i stk. 3, 4 og 5 kan i ganske særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom.

*Stk. 7.* Ledelsen har ansvaret for udarbejdelse af referat eventuelt med sekretær, som ikke er medlem af udvalget. Begge parter i udvalget har ret til at få fremførte udtalelser ført til referat. Næsteformanden / medarbejderrepræsentanten (personalemøder med MEDstatus) får referatudkastet til gennemsyn med henblik på eventuelle bemærkninger eller tilføjelser inden referatet offentliggøres. Referatet godkendes endelig på det efterfølgende møde.

*Stk. 8.* Ledelsen eller udpeget sekretæren tager referat fra møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden til MED-lokaludvalget, med henblik på:

- a. endelig godkendelse på næste møde, eller
- b. endelig godkendelse efter en indsigelsesfrist på 2 uger.

*Stk. 9.* Kolding Kommune afholder de udgifter, som er forbundet med udvalgets arbejde og stiller passende lokale til rådighed for møderne.

*Stk. 10.* Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed til MED-arbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn (jf. Rammeaftalens § 14, stk. 1).

*Stk. 11.* Medlemmerne af MED-lokaludvalget får befordringsgodtgørelse i overensstemmelse med bestemmelserne jf. Kolding Kommunes retningslinje for Kørselsgodtgørelse (godkendt i Økonomiudvalget den 17. juni 2013).

*Stk. 12.* I sager af hastende karakter om strukturelle ændringer af MED-strukturen, jf. MED-aftalens § 4, stk. 6, som ikke giver anledning til tvivl, kan hovedudvalgets formand og næstformand i fællesskab godkende indstillingen. Formanden orienterer på førstkommande hovedudvalgsmøder om sådanne afgørelser.

## **Bilag 3 Informationsgange fra MED-systemet**

Alle mødereferater fra overordnede udvalg skal på den underordnede MED-udvalgsformands foranledning drøftes i eget udvalg. Alle mødereferater skal være tilgængelige for kommunens medarbejdere. Personalemøder med MED-status har samme informationsgange som MED-lokaludvalgene.

### **MED-HOVEDUDVALGET**

*Information til:*

Alle MED-forvaltningsudvalg

*Form:*

Udsendelse af mødereferat til formændene i MED-forvaltningsudvalgene

### **MED-FORVALTNINGSUDVALGENE**

*Information til:*

Alle MED-lokaludvalg under MED-forvaltningsudvalgets område og MED-hovedudvalget.

*Form:*

Udsendelse af mødereferat til formændene i MED-lokaludvalgene og til formand og næstformand i MED-hovedudvalget.

### **MED-LOKALUDVALG**

*Information til:*

MED-forvaltningsudvalget for området.

Arbejds miljøgrupperne/ medlemmer indenfor MED-lokaludvalgets område

Tillidsrepræsentanterne inden for MED-lokaludvalgets område.

*Form:*

Udsendelse af mødereferat til formanden og næstformanden i MED-forvaltningsudvalget samt til arbejdsmiljøgruppernes medlemmer og tillidsrepræsentanterne.

### **ARBEJDSMILJØGRUPPERNE**

*Information til:*

Medarbejderne og MED-lokaludvalgets medlemmer inden for området.

*Form:*

Mundtlig eller skriftlig information til medarbejderne.

Skriftlig information til MED-lokaludvalgene.

### **TILLIDSREPRÆSENTANTERNE**

*Information til:*

Medarbejderne og MED-lokaludvalg

*Form:*

Mundtlig eller skriftlig information til medarbejderne.

Skriftlig rapportering til MED-lokaludvalgene.

## **PERSONALEMØDER MED MED-STATUS**

*Information til:*

Medarbejderne.

MED-lokaludvalgene.

Tillidsrepræsentanterne indenfor området.

*Form:*

Mundtlig eller skriftlig information til medarbejderne.

Skriftlig rapportering til MED-lokaludvalgenes formænd samt til arbejdsmiljøgruppernes medlemmer og tillidsrepræsentanterne inden for området.

## Bilag 4 Uddannelse i MED-systemet

(Jf. Rammeaftalens bilag 13 "Protokollat om uddannelse på medindflydelses og medbestemmelsesområdet")

### Formål

MED-samarbejdet skal skabe værdi for mål, opgaver og arbejdsmiljø. Formålet med MED-uddannelsen er derfor at skabe et grundlag for det værdiskabende samarbejde. Her er det afgørende at kende og forstå hinandens roller og opgaver samt at have afstemt forventninger til samarbejdet.

### MED-grunduddannelsen

MED-grunduddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af et MED-udvalg. Grunduddannelsen skal gennemføres senest 8 måneder efter at man er blevet valgt jf. MED aftalen for Kolding Kommune § 9, stk. 6.

Parterne bag Parternes Uddannelsesfællesskab (PUF) har fastlagt seks læringsmål, som uddannelsen er bygget op omkring:

- MED-idéen og formålet i den lokale MED-aftale
- Kompetenceforhold
- Opgaver i MED
- Rammer og vilkår i MED-samarbejdet
- Information og drøftelse (medindflydelse)
- Retningslinjer (medbestemmelse)

Såfremt kommunen ikke benytter PUF's centrale underviserkorps, sikrer kommunen, at de anvendte lokale undervisere har PUF's underviseruddannelse.

### Klippekortmoduler

Medlemmer af MED udvalg har jvf. MED Rammeaftalen ret til en årlig uddannelsesdag, hvor de kan sætte fokus på et emne, som har særlige betydning for udvalgets arbejde.

### Hovedudvalg

Nye medlemmer af Hovedudvalget skal deltage i den særlige uddannelse for Hovedudvalg på tre dage. Uddannelsen udbydes af Parternes Uddannelsesfællesskab) PUF.

### Arbejdsmiljøgrupper

Medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe skal gennemføre den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse på tre dage. Dette skal ske senest 3 måneder efter den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.

### Evaluerings:

Hovedudvalget evaluerer den gennemførte MED-undervisning en gang årligt.

## Bilag 5 Arbejdsmiljøorganisationens opgaver

### *Arbejdsmiljøgruppens opgaver*

Arbejdsmiljøgruppen udfører de operationelle, dvs. de daglige arbejdsmiljømæssige opgaver inden for den del af Kolding Kommune, som arbejdsmiljøgruppen dækker.

Opgaverne består i at:

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

### *MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status*

MED-lokaludvalget/personalemøde med MED-status varetager de strategiske, dvs. overordnede opgaver inden for den del af Kolding Kommune, som MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status dækker.

Opgaverne består i at:

- Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed. MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom
- Deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljø-/MED-organisationens struktur og størrelse

- Rådgive ledelsen (arbejdsgiveren) om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i den strategiske ledelse og daglige drift
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted
- Når MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status rådgiver ledelsen (arbejdsgiveren), og ledelsen (arbejdsgiveren) ikke følger rådet, har MED-lokaludvalg/personale-møder med MED-status ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger

### ***MED-forvaltningsudvalget***

MED-forvaltningsudvalget varetager de strategiske, dvs. overordnede opgaver inden for den del af Kolding Kommune, som MED-forvaltningsudvalget dækker.

Opgaverne er de samme som for MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status, men af en mere overordnet karakter.

### ***MED-hovedudvalget***

MED-hovedudvalget varetager de strategiske, dvs. overordnede opgaver inden Kolding Kommune.

Opgaverne er ud over nedenstående de samme som for MED-forvaltningsudvalget, men af helt overordnet karakter:

- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- MED-hovedudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i Kolding Kommune
- Aftale arbejdsmiljø-/MED-organisationens struktur og størrelse
- Rådgive ledelsen (arbejdsgiveren) om Kolding Kommunes kompetenceudviklingsplan (supplerende arbejdsmiljøuddannelse)
- Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen

Vejledning til Arbejdsmiljøorganisationens praktiske løsning af ovenstående opgaver aftales lokalt i Kolding Kommune.

## Bilag 6 Lokalaftale om udmøntning af MED-aftalens bilag 5 vedr. arbejdsmiljøorganisationens opgaver

### *Arbejdsmiljøgruppen*

Arbejdsmiljøgruppen er kernen i det decentrale/lokale arbejdsmiljøarbejdet og har en afgørende funktion i den daglige indsats for overvågning, vedligeholdelse og udvikling af arbejdspladsens arbejdsmiljø og sundhed, og den praktiske implementering af Kolding Kommunes politik for arbejdsmiljø og sundhed på arbejdspladsen.

Arbejdsmiljøgruppen skal:

1. Sikre en aktiv og levende APV-proces. Dette dokumenteres ved at arbejdsmiljøgruppen, på baggrund af en kortlægning, vurdering og prioritering aftaler, vedligeholder handlingsplaner for alle uløste opgaver, aktiviteter og processer som vedrører arbejdspladsens arbejdsmiljø og sundhed. De væsentlige arbejdsmiljøforhold skal vurderes mindst hvert 3. år, og når der sker væsentlige ændringer i arbejdet og/eller arbejdsforholdene samt når der opstår nye arbejdsmiljøproblemer.
2. Sikre, at problemstillinger/opgaver som arbejdspladsen ikke har ressourcer/kompetencer til at løse formidles til næste ledelsesniveau eller den stabsfunktion som har ansvaret for den aktuelle problemstilling/opgave. Såfremt arbejdsmiljøgruppen oplever, at der ikke sker en effektiv løsning af de formidlede problemstillinger/opgaver, skal arbejdsmiljøgruppen rejse dette overfor det lokale MED-udvalg.
3. Foretage arbejdsmiljøgennemgange på arbejdspladsen minimum to gange årligt. Ved arbejdsmiljøgennemgangene kontrollerer arbejdsmiljøgruppen at arbejdsforholdene er i orden og at arbejdet er tilrettelagt og foregår på en forsvarlig måde. Arbejdsmiljøgruppen skal normalt en gang hvert 3. år foranledige, at arbejdsmiljøgennemgangen foretages af en arbejdsmiljøgruppe fra en anden arbejdsplads.
4. Vurdere behovet for regler og retningslinjer som skal sikre og udvikle arbejdspladsens arbejdsmiljø og sundhed og aftale hvordan der foretages effektiv instruktion, uddannelse og træning af medarbejderne.
5. Arbejdsmiljøgruppens medlemmer forventes at yde en aktiv, målrettet og positiv indsats, og medvirke til at påvirke og motivere kollegaerne til en arbejdsmiljøkultur, der fremmer deres egen og andres arbejdsmiljø og sundhed.
6. Fungere som bindeled mellem arbejdspladsen/medarbejderne og MED-lokaludvalget vedr. arbejdsmiljø- og sundhedsmæssige problemstillinger og skal medvirke til at kommunikationen fungerer.
7. Arbejdsmiljøgruppens medlemmer skal ud over at have gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse opsøge og deltage i relevant efteruddannelse.
8. Deltage i planlægningen af alle væsentlige forandringer på arbejdspladsen, og medvirke til at medarbejderne så tidligt som muligt får indflydelse på f.eks. ændring i arbejdsgange og arbejdsmetoder, renovering og nybyggeri, ændret brug af stoffer og kemikalier, indkøb af hjælpemidler, inventar, maskiner osv.

9. Registrere/anmelde og analysere alle arbejds- og nærvedulykker og sikre at der iværksættes forebyggende initiativer. Anmeldepligtige ulykker skal anmeldes og analyseres i Safetynet.
10. Deltage i de interne og eksterne audits, som udspringer af det løbende arbejdsmiljøarbejde og af Kolding Kommunes arbejdsmiljøledelsessystem. Arbejdsmiljøgruppen skal drøfte resultaterne af de interne og eksterne audits og tage initiativer, som opfølgning på afvigelser, observationer og forbedringsforslag.

Arbejdsmiljøgruppens består normalt af én arbejdsmiljørepræsentant og én arbejdsleder. Arbejdsmiljøgruppens medlemmer løser normalt sine opgaver i samarbejde, men hvis kun en er til stede, kan den pågældende løse opgaverne på egen hånd, men skal efterfølgende snarest muligt orientere den anden /de andre i arbejdsmiljøgruppen.

I særlige situationer, hvor der opstår overhængende fare, kan arbejdsmiljøgruppens medlemmer sammen eller hver for sig standse arbejdet med omgående virkning. Dette skal uden unødigt ophold meldes til enten MED-lokaludvalgets formand eller forvaltningsledelsen med beskrivelse af årsagen til standsningen.

Arbejdsmiljøgruppens medlemmer kan samlet eller enkeltvis kontakte Arbejdstilsynet for at få klarlagt spørgsmål af arbejdsmiljø-, sikkerheds- og/eller sundhedsmæssig art.

### ***MED-lokaludvalg/personalemøder med MED-status***

MED-lokaludvalget har ansvar for at aftale rammer for implementering af Kolding Kommunes politik for arbejdsmiljø og sundhed indenfor udvalgets område.

MED-lokaludvalget skal:

1. Overvåge og medvirke til at arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet er velfungerende, synligt og højt prioriteret i såvel udvalgets eget arbejde som på de arbejdssteder, udvalget dækker og aftale de initiativer/indsatser som udvalget vil iværksætte for at implementere Kolding Kommunes politik for arbejdsmiljø og sundhed. Dette dokumenteres ved at MED-lokaludvalget aftaler og vedligeholder handlingsplaner for de opgaver, aktiviteter og processer som omhandler udvalgets indsats vedr. udvikling af arbejdsmiljø og sundhed.
2. Overvåge, at arbejdsmiljøgrupperne udarbejder arbejdspladsvurderinger (APV) og gennemfører de nødvendige handlingsplaner inden for arbejdsmiljøgruppens eget kompetenceområde.
3. Tage initiativ til og understøtte en fortsat udvikling af arbejdsmiljøgruppernes indsats.
4. Koordinere arbejdet mellem de enkelte arbejdsmiljøgrupper og medvirke til, at ny viden og nye løsninger spredes og bruges på tværs i organisationen.

5. Overvåge at der sker en effektiv løsning af de problemstillinger som arbejdsmiljøgrupperne formidler videre til løsning andre steder i organisationen.
6. Fungere som bindeled mellem arbejdsmiljøgrupperne og MED-forvaltningsudvalget og medvirke til at kommunikationen fungerer.
7. Overvåge at arbejdsmiljøgruppernes medlemmer får den nødvendige information og vejledning om deres opgaver, samt at de har uddannelse, redskaber og ressourcer til at løse opgaverne samt overvåge at dette sker.
8. Deltage i løbende vurdering af de overordnede målsætninger for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet og bidrage med input til evalueringer, audits og revisioner af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken.
9. Udvalget skal vurdere, om auditresultaterne giver anledning til at aftale mere generelle initiativer ud over dem der iværksættes af de enkelte arbejdsmiljøgrupper.

### **MED-forvaltningsudvalg**

MED-forvaltningsudvalget har ansvar for at aftale rammerne for og de tværgående/fælles indsatser vedr. udvikling og implementering af Kolding Kommunes politik for arbejdsmiljø og sundhed indenfor udvalgets område.

MED-forvaltningsudvalget skal:

1. Medvirke til at arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet er synligt og højt prioriteret i såvel udvalgets eget arbejde som på forvaltningens arbejdssteder og institutioner.
2. Overvåge at der foretages en systematisk kortlægning, analyse og prioritering af de generelle arbejdsmiljøproblemer som ligger uden for MED-lokaludvalgenes kompetenceområde og går på tværs af arbejdspladser og faggrupper.
3. Overvåge at de overordnede og tværgående problemer i arbejdsmiljøet bliver løst, samt følge op på effekten af de initiativer, som bliver sat i værk.
4. Vurdere hvornår særlige initiativer er nødvendige for de enkelte faggrupper på tværs af arbejdssteder, og hvornår initiativerne bør omfatte alle faggrupper.
5. Fungere som bindeled mellem MED-lokaludvalgene og MED-hovedudvalget og skal medvirke til at kommunikationen fungerer.
6. Overvåge at arbejdsmiljørepræsentanter, ledere og MED-organisationens medlemmer får den fornødne uddannelse, ressourcer og redskaber til et effektivt arbejde i arbejdsmiljøgrupperne/MED-udvalgene, samt overvåge at det sker.
7. Fremsende en årlig redegørelse til HR-afdelingen med en generel status på de gennemførte og igangværende initiativer og de overordnede planer for det kommende år.
8. Vurdere, om auditresultaterne giver anledning til at aftale mere generelle initiativer ud over dem der iværksættes af den enkelte arbejdsmiljøgruppe og/eller MED-lokaludvalg.

### **MED-hovedudvalget**

MED-hovedudvalget har ansvar for at aftale politikker og overordnede rammer for udvikling og implementering af de strategiske arbejdsmiljø- og sundhedsindsatser i Kolding Kommune.

MED-hovedudvalget skal:

1. Medvirke til at arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet er velfungerende, synligt og højt prioriteret i såvel udvalgets eget arbejde som i MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupper på Kolding Kommunes arbejdssteder og institutioner.
2. Formulere en samlet politik for arbejdsmiljø og sundhed, som efter økonomiudvalgets godkendelse fastlægger de overordnede rammer og målsætninger for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i Kolding Kommune.
3. Overvåge at der under HR-arbejdsmiljøens ledelse sker en systematisk kortlægning, analyse og prioritering af de overordnede arbejdsmiljøproblemstillinger, som er fælles for hele kommunen.
4. Overvåge at der under HR-arbejdsmiljøens ledelse udarbejdes og vedligeholdes handlingsplaner for de opgaver, aktiviteter og processer som omhandler udvalgets indsats vedr. udvikling af arbejdsmiljø og sundhed samt følge op på effekten af de iværksatte initiativer.
5. Drøfte den personalepolitiske redegørelse som opfølgning på politik for arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken og vurdere status i forhold til de opstillede mål.
6. Evaluere politik for arbejdsmiljø og sundhed. Evalueringen skal foretages hvert 3. år i samarbejde med MED-forvaltningsudvalgene. Evalueringen skal omfatte en vurdering af effekten af de initiativer, der er sat i gang i forvaltningerne og på den enkelte arbejdsplads og skal munde ud i forslag til revision af arbejdsmiljø- og sundhedspolitikken.
7. Overvåge om resultaterne af interne og eksterne audits giver anledning til at aftale mere generelle/strategiske initiativer ud over dem der iværksættes af de enkelte arbejdsmiljø-grupper, MED-udvalg eller HR-arbejdsmiljø.

MED-hovedudvalgets opgaver vedr. arbejdsmiljø og sundhed gennemføres i samarbejde med HR-arbejdsmiljø.

### **Opsigelse**

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

Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel. I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis en af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom.

Februar 2013

Fra A-siden: Peter Nissen, Sverre Berg-Jensen

Fra B-siden: Ravi Willesen, Betina Glibstrup, Ida Lyng, Hanne Thomsen, Anne Marie Olesen

# Bilag 7 Procedure og regler i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen

## **Form og struktur**

Retningslinjer for valg af arbejdsmiljørepræsentant herunder valgret, valgbarhed og bestemmelse om valgets gyldighed er fastsat af Beskæftigelsesministeriet.

Enhver arbejdsmiljøgruppe er tilknyttet et MED-lokaludvalg, et personalemøde med MED-status eller et MED-forvaltningsudvalg.

## **Udvalgenes sammensætning**

Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til et MED-udvalg. Hvis der er flere end to arbejdsmiljøgrupper indenfor et MED-udvalgs område, må arbejdsmiljøgrupperne foretage et valg, således at arbejdsmiljøgrupperne bliver repræsenteret med mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 ledelsesrepræsentant i MED-udvalgene på alle niveauer. Flere MED-lokaludvalg kan have flere arbejdsmiljørepræsentanter i udvalget. Dette aftales lokalt. Hvis der er mere end 1 arbejdsmiljørepræsentant i et MED-lokaludvalg, skal det tilstræbes, at arbejdsmiljørepræsentanterne kommer fra forskellige faggrupper. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne i MED-udvalgene på alle niveauer skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Dette gælder også Hovedudvalget.

## **Valgperiode**

Valgperioden følger kalenderåret. Der foretages valg hvert andet år i slutningen af året (lige år). Valgperioden er således 2 år. Se bilag 14, note 12 "Bemærkninger fra AT vejledningen".

Valg til MED-lokaludvalg foretages indenfor samme måned, dog således at valg af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter foretages ved 2 forskellige valghandlinger. Det skyldes, at den enkelte faglige organisation har ansvaret for valg af tillidsrepræsentanter i henhold til organisationens vedtægter, hvorimod kommunen har ansvaret for valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

## **Valgprocedure**

Arbejdsmiljøtjenesten er ansvarlig for at få igangsat valghandlingerne. Dette gøres ved en skriftlig henvendelse ca. 3 måneder før valgperiodens udløb til samtlige MED-forvaltningsudvalg/forvaltningsdirektører.

MED-forvaltningsudvalgsformanden er herefter ansvarlig for, at valgproceduren gennemføres inden for eget område og inden for den gældende tidsfrist.

## **Arbejds miljøgrupperne**

Arbejdslederen for en afdeling eller et arbejdsområde skal sammen med arbejds miljørepræsentanten danne en arbejds miljøgruppe for den pågældende afdeling eller det pågældende arbejdsområde. Ledelsesrepræsentanten udpeges af forvaltningsdirektøren på området. Arbejds miljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejdere på området.

## **MED-lokaludvalg**

En arbejds miljørepræsentant til et MED-lokaludvalg vælges blandt arbejds miljørepræsentanterne i arbejds miljøgrupperne tilknyttet udvalget.

HR-chefen (Arbejds miljøchef) er ansvarlig for valg af 2 arbejds miljørepræsentanter til MED-hovedudvalget, som sker når alle MED-forvaltningsudvalgene har valgt arbejds miljørepræsentant.

Når arbejds miljørepræsentanterne til arbejds miljøgrupperne er valgt, skal der blandt disse vælges som minimum en repræsentant blandt disse til MED-lokaludvalget. Formanden for MED-lokaludvalget er ansvarlig for, at valget foretages.

## **MED-forvaltningsudvalg**

Forvaltningerne vælger deres arbejds miljørepræsentant/-er blandt de arbejds miljørepræsentanter, der er valgt i niveauet under. Forvaltningsudvalgsformanden er ansvarlig for dette.

## **Aktivitetsplan:**

<b>Hvornår (lige år)</b>	<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>
September i valgåret	Brev til forvaltningsudvalgenes Formænd	HR-chefen (Arbejds miljøchef)
November i valgår	Valg af arbejds miljørepræsentanter til arbejds miljøgrupper	Formanden for MED-lokaludvalget
Primo december i valgår	Valg af arbejds miljørepræsentanter til MED-forvaltningsudvalg	Formanden for MED- forvaltningsudvalget
Ultimo december i valgår	Valg af 2 arbejds miljørepræsentanter til MED-hovedudvalget	HR-chefen (Arbejds miljøchef)

## **Godkendelse og registrering af valget samt tilmeldelse til uddannelse**

1. Det er forvaltningsdirektørens ansvar at igangsætte og sikre valgenes gennemførelse. Der gælder ingen formkrav til fremgangsmåden for afvikling af valgene – se nærmere beskrivelse på [Hercules, MED og AMR valg proces FAQ](#).
2. Nærmest leder/ Arbejdsmiljøleder påser, at betingelserne for AMR valget er overholdt, herunder ½ års ansættelsesanciennitet.
3. Nærmeste leder registrerer valget i Omada, indberetter evt. løntillæg og journaliserer anmeldelsen i pågældendes personalesag "Ansættelse og løn" samt registrerer valget på institutions intra side, læse mere herom i bilag 11.

For yderligere oplysninger om oprettelse i Omada m.v. henvises til [Hercules](#) Det er vigtigt at registreringen i Omada altid er opdateret, da al kontakt til arbejdsmiljørepræsentanter (indkaldelse til arbejdsmiljøuddannelse, arbejdsmiljøkonference m.v.) sker via dette register.

4. Nærmeste leder sikre at der sker tilmelding til uddannelsen. Arbejdsmiljøuddannelsen er obligatorisk for alle arbejdsmiljøledere samt arbejdsmiljørepræsentanter og skal være gennemført inden 3 måneder efter valget, jf. AT-vejledningen F.3.7-2.

Arbejdsmiljørepræsentanter og -ledere, der vælges til MED-organisationen skal ligeledes gennemføre den obligatoriske MED-uddannelse inden 12 måneder efter valget/udpegningen, jf. MED-aftalens bilag

4. Tilmelding foretages via [kursusportalen](#)

## **Bilag 8 Procedurer og regler i forbindelse med valg af medlemmer til MED-organisationen (ekskl. arbejdsmiljørepræsentanter)**

### ***Form og struktur***

Medarbejderrepræsentationen i medindflydelses- og medbestemmelsesstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne (LO, FTF og AC) og afspejle personalesammensætningen.

Udvalgets sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt, ikke alene kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter. Arbejdsmiljøgruppen(erne) inden for MED-udvalgets område indgår i MED-udvalget med mindst en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant. Med hensyn til valgeregler for arbejdsmiljørepræsentanter henvises der til bilag 7, Procedure i forbindelse med valg af arbejdsmiljørepræsentanter til MED-organisationen.

### ***Udvalgenes sammensætning***

Der skal i alle udvalg vælges mindst lige så mange medarbejderrepræsentanter som ledelsesrepræsentanter.

*MED-hovedudvalget:* Der henvises til nærværende aftales § 9, stk. 1.

*MED-forvaltningsudvalgene:* Der henvises til nærværende aftales § 9, stk. 12 til 16

*MED-lokaludvalgene:* Udvalgenes sammensætning er godkendt af Hovedudvalget ved indgåelsen af MED-aftalen for Kolding Kommune.

### ***Valgperiode***

Valgperioden følger kalenderåret. Der foretages valg i slutningen af hvert andet år (lige år). Valgperioden er således som udgangspunkt 2 år, hvis valget følger valgåret.

Valg til MED-lokaludvalg foretages indenfor samme måned, dog således at valg af tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter foretages ved 2 forskellige valghandlinger. Det skyldes, at den enkelte faglige organisation har ansvaret for valg af tillidsrepræsentanter i henhold til organisationens vedtægter, hvorimod kommunen har ansvaret for valg af arbejdsmiljørepræsentanter.

Såfremt der vælges en ny tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant inden for et område, indtræder denne i stedet for den fratrædende. Dette gælder for MED-lokaludvalgene. For MED-forvaltningsudvalgene indtræder den valgte suppleant. MED-hovedudvalget udpeges ny af hovedorganisationen.

## **Valgprocedure**

Hovedudvalget (med evt. assistance fra HR) er ansvarlig for at få igangsat valghandlingerne, bortset fra valg af arbejdsmiljørepræsentanter, som Arbejdsmiljøtjenesten har ansvaret for. Dette gøres ved en skriftlig henvendelse ca. 2 måneder før valgperiodens udløb til samtlige MED-forvaltningsudvalg/forvaltningsdirektører.

MED-forvaltningsudvalgsformanden er herefter ansvarlig for, at valgproceduren gennemføres inden for eget område og inden for den gældende tidsfrist.

### **MED-hovedudvalg**

Kommunaldirektøren er formand for udvalget.

De øvrige ledelsesrepræsentanter udgøres af Direktionens medlemmer og HR-chefen (Arbejdsmiljøchefen).

Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de faglige hovedorganisationer, jf. lokalaftalens § 9 stk. 1, 1. afsnit.

HR-afdelingen anmoder de respektive hovedorganisationer ca. 2 måneder før valgperiodens udløb om at udpege medlemmer og suppleanter til næste valgperiode.

De valgte medlemmer, der er udpeget af hovedorganisationerne, vælger næstformanden inden det første ordinære møde.

### **MED-forvaltningsudvalg**

Forvaltningsdirektøren er formand for MED-forvaltningsudvalget.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af forvaltningsdirektøren.

Medarbejderrepræsentanterne vælges ved, at næstformanden i det eksisterende MED-forvaltningsudvalg indkalder i henhold til Rammeaftalens § 4, stk. 6 de tillidsrepræsentanter, der dækker det nedsatte forvaltningsudvalgs område til valg. Såfremt at der ikke er flere tillidsrepræsentanter i det pågældende område indkaldes medarbejderne.

De valgte medlemmer vælger næstformanden inden det første ordinære møde.

### **MED-lokaludvalg**

Lederen for MED-lokaludvalgets område er formand for udvalget.

Ledelsesrepræsentanterne (udover formanden) udpeges af forvaltningsdirektøren.

Medarbejderrepræsentanterne vælges ved, at næstformanden i det eksisterende MED-lokaludvalg indkalder de valgte tillidsrepræsentanter, der dækker det nedsatte MED-lokaludvalgs område til valg. Er der flere pladser i udvalget, end der er valgte tillidsrepræsentanter, skal der vælges andre medarbejdere som repræsentanter til udvalget.

Arbejdsmiljøgruppen(erne) indenfor MED-lokaludvalgets område indgår i MED-lokaludvalget med mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og 1 ledelsesrepræsentant.

Suppleanterne vælges ved samme valgprocedure.

De valgte medlemmer vælger næstformanden inden det første ordinære møde.

<b>Udvalg (Lige år)</b>	<b>Hvornår</b>	<b>Aktivitet</b>	<b>Ansvarlig</b>
MED-hovedudvalg	Ultimo oktober i valgår	Brev til hovedorganisationerne og henvendelse til Direktionen	Hovedudvalget - HR-afdelingen er behjælpelig
MED-forvaltningsudvalg	Ultimo oktober i valgår og valg inden udgangen af valgåret	Brev til forvaltningsdirektøren. Iværksættelse af udpegning og valg	Hovedudvalget - HR-afdelingen er behjælpelig. Formanden og næstformanden i udvalget
MED-lokaludvalg	Ultimo oktober i valgår Og valg inden udgangen af valgåret	Brev til forvaltningsdirektørerne. Iværksættelse af udpegning og valg	Hovedudvalget - HR-afdelingen Formanden og næstformanden i udvalget

### **Godkendelse af valget**

Valget af tillidsrepræsentanter foretages blandt medarbejdere med mindst ½ års ansættelse ved Kolding Kommune og meddeles til Kolding Kommune af de respektive faglige organisationer. Kolding Kommune har mulighed for at rejse indsigelse mod valget. Øvrige medarbejderrepræsentanter skal hverken godkendes af den faglige organisation eller af Kolding Kommune som arbejdsgiver.

Valget af medarbejderrepræsentanterne meddeles til det respektive MED-udvalgs sekretær.

Sekretæren informerer skriftligt formanden for det lokale MED-udvalg, som registrerer valget af medarbejdere på institutionens hjemmeside og i pågældendes personalesag(er).

Når valget har fundet sted, indtræder retsvirkningen af valget, herunder især funktionsretten og medarbejderens særlige beskyttelse imod afskedigelse.

Funktionsretten indtræder fra førstkommende møde i udvalget.

Beskyttelse mod uberettiget afskedigelse indtræder fra det tidspunkt, valget er anmeldt overfor kommunen.

Formanden for MED-udvalget skal sørge for:

- Registrering af valget af medarbejdere på institutionens intranet - alternativt på institutionens hjemmeside, jf. MED-aftalens bilag 11
- Registrering af valget i Omada og journalisering af anmeldelsen i pågældendes personalesag "Ansættelse og løn"  
VIGTIGT at registreringen i Omada altid er opdateret, da al kontakt til MED-medlemmer (indkaldelse til MED-uddannelse, MED-konference m.v.) sker via dette register

Ved evt. spørgsmål til Omada eller journalisering kan forvaltningens personalepraktiker kontaktes.

MED-uddannelsen er obligatorisk for alle ledelses- og medarbejderrepræsentanter og skal være gennemført inden 8 måneder fra valget/udpegningen, jf. MED-aftalens bilag 4. Tilmelding foretages via [Hercules, kursusportalen](#)

Der kan findes flere oplysninger på [Hercules, MED og AMR valg proces FAQ](#)

## **Bilag 9 Kompetence og arbejdsopgaver for MED-udvalgene og personalemøderne med MED-status.**

(Dette er et uddrag af MED-lokalaftalen. For yderligere information henvises til selve aftalen).

### ***Hvad er formålet med MED-aftalen (§ 2)?***

Formålet med aftalen er at skabe grundlag for en forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne ved Kolding Kommune.

Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse samt medvirke til en styrkelse og effektivisering af samarbejds- og sikkerhedsfunktionerne.

### ***Hvilken form og struktur har MED-lokaludvalgene/personalemøderne med MED-status (§ 4)?***

MED-lokaludvalgene fastsætter selv deres forretningsorden. Møder afholdes mindst en gang pr. kvartal. MED-lokaludvalgene kan nedsætte underudvalg og tilkalde særlige sagkyndige. Personalemøderne med MED-status har samme kompetence og opgaver som MED-lokaludvalgene.

### ***Hvilken kompetence har MED-lokaludvalgene (§ 5)?***

MED-lokaludvalgets medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde som lederen af det pågældende MED-lokaludvalg repræsenterer, og udøves inden for samme område hen hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Drøftelse af emner som falder uden for ledelsens kompetenceområde, men som i øvrigt har relevans inden for området, kan dog finde sted, hvorefter udvalgets parter bringer "sagen" videre i systemet.

### ***Hvilke roller og opgaver har MED-lokaludvalget (§§ 6 og 8)?***

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,
- planlægning, ledelse og koordinering af arbejdsmiljøarbejdet inden for MED-lokaludvalgets kompetenceområde i henhold til retningslinjer fastsat af Beskæftigelsesministeriet i Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed. MED-lokaludvalget skal sikre, at arbejdet med arbejdsmiljø styrkes og effektiviseres.

(Kolding Kommune tilføjelse)

- mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Inden for rammerne af de overordnede personalepolitiske retningslinjer kan MED-lokaludvalget udarbejde lokale skriftlige retningslinjer vedrørende nedenstående, blandt andet på følgende områders (§ 8 stk. 8 og 9):

Arbejdsforhold/arbejds miljø:

- placering af den daglige arbejdstid og pauser
- arbejdstilrettelæggelse og udførelse
- arbejdsstedets indretning, herunder de enkelte arbejdspladser
- sikkerhed på arbejdspladsen
- imødegåelse af sundhedsfarer ved arbejde med stoffer, materialer og tekniske hjælpemidler
- psykosociale risikofaktorer i arbejdsmiljøet
- sundhedsfremmende tiltag.

Personaleforhold:

- ansættelser
- introduktion og instruktion af nye medarbejdere
- kompetenceudvikling, herunder intern uddannelse og efteruddannelse
- medarbejderudviklingssamtaler
- ligestilling
- omplacering og afskedigelser
- arbejdsskader og sygefravær
- principper for lokal løn

### ***Hvad er til information og drøftelse (§7)?***

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

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 synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for beslutningerne.

Ledere og medarbejdere skal informere hinanden om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunens virke som helhed.

Ledere og medarbejdere skal være aktive for at skaffe sig den fornødne information. Denne information kan ske gennem MED-møder, men langt hovedparten af den nødvendige information skal ske som et naturligt led i det daglige arbejde.

MED-møderne skal drøfte og fastsætte indhold, omfang og form for informationen på den enkelte arbejdsplads.

Der kan skelnes mellem forskellige grader af information:

1. nødvendig information eller kerneinformation, hvor ledelsen skal drage omsorg for, at alle bliver grundigt informeret
2. supplerende relevant information, hvor ledelsen skal stille information til rådighed, men hvor medarbejderne selv skal søge informationen efter behov.
3. øvrige informationer, hvor medarbejderne selv aktivt skal opsøge og hente den ønskede information.

Formanden skal inddrage MED-lokaludvalget om:

1. forslag til budget for det pågældende ledelsesområde,
2. større organisationsændringer, rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder overvejelser om udbud og udlicitering af kommunale opgaver, og væsentlige ændringer af de fysiske rammer,
3. arbejdsmiljøarbejdet i overensstemmelse med retningslinjerne i arbejdsmiljølovgivningen og Kolding Kommunes Arbejdsmiljøhåndbogen,
4. indførelse og brug af ny samt ændring af bestående teknologi.

Andre område, som MED-lokaludvalget selv fastlægger, at de skal inddrages i, f.eks.:

1. udmelding af servicemål
2. fastlæggelse af kvalitetsmål

**Har du brug for yderligere information, kan du henvende dig til formanden eller næstformanden i MED-lokaludvalget.**

# Bilag 10 Hovedudvalgets opgaver og årshjul

(opdateret juni 2019)

Hovedudvalgets opgaver er overordnet at sikre at alle beslutninger, der skal træffes af ledelsen eller det politiske niveau jf. Rammeaftalens § 7, stk. 4, bliver drøftet i MED-systemet, således at medarbejdernes synspunkter og forskal kan indgå i beslutningsgrundlaget for ledelsens/ politikernes beslutninger. Herudover varetages nedenstående opgaver efter konkret vurdering:

## Forslag til Årshjul:

### 1. kvartal:

- Drøftelse af personalepolitikken med Økonomiudvalget, jf. MED-aftale § 9, stk. 7
- Drøftelse af Kolding Kommunes kompetenceudvikling
- Digitaliseringsstrategi, herunder fremtidens digitale medarbejdere
- Drøftelse af Kolding Kommunes sygefraværsindsats
  - Sygefraværsstatistik
- MED-undervisning, evaluering iht. nærværende aftales bilag 4 "Uddannelse i MED-systemet"

### 2. kvartal:

- Drøftelse af trivselsmålinger (hvert 3. år hhv. 2017, 2020, 2023....)
- Evaluering af anvendelsen af MUS (på Hovedudvalgsmødet den 27. september 2016 blev det besluttet at flytte evalueringen af MUS-samtaler til 1. eller 2. kvartal, afhængig af hvornår MUS-samtalerne kan opgøres)
- Drøftelse af Hovedudvalgets strategiplan (hvert 2. år) 2015, 2017/2018, 2020....
- Drøftelse af personalepolitisk redegørelse (for det foregående år)
- Drøftelse af Rammeaftalen om det sociale kapitel mhp. at fremme fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår, fastlæggelse af retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt drøftelse af retningslinjer og konsekvenser for personale- og arbejdsvilkår for de øvrige ansatte, jf. Rammeaftale om MED-bestemmelse og MED-indflydelse, bilag 9, samt Rammeaftale om socialt kapitel § 3, stk. 1. Desuden drøftelse af Kolding Kommunes egne regler for ansættelse i skånejob, jf. Aftale om tillidsrepræsentanter og samarbejdsudvalg m.fl. § 15, stk. 1.
- Orientering om lønudviklingen i Kolding Kommune

### 3. kvartal:

- Mødeplan for kommende år
- Drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen, med Økonomiudvalget, jf. MED-aftalens § 9, stk.7
- Indgå aftale om anvendelse af den lokale pulje (forsøgsordning) af AKUT-midler til lokale formål, jf. Rammeaftalen om MED-bestemmelse og MED-indflydelse bilag 6
- Ligestillingsredegørelsen i høring, jf. Ligestillingslovens § 5a, stk. 1 (hvert 2. år) 2011, 2013, 2015, 2017, 2019, 2021....

### 4. kvartal:

- Fastlæggelse af Kolding Kommunes tilskud til personaleaktiviteter med virkning fra kommende 1. januar (hvert 3. år) 2014, 2017, 2020...
- Tidsplan for lokal lønforhandling for det kommende år
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder kommende års fokusområder/arbejdsplan, jf. arbejdsmiljøhåndbogen og AMO bekendtgørelsen
- Fundats for Kolding Kommunes Feriefond § 3, stk. 2: Valg af 4 bestyrelsesmedlemmer (lige år)/3 bestyrelsesmedlemmer (ulige år)

Iht. Rammeaftalens bilag 10, Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse, er der i Kolding Kommune indgået følgende aftaler om:

- Integrations- og oplæringsstillinger
- Trivsel og sundhed på arbejdspladserne, herunder:
  - indhold og opfølgning på trivselsmålinger Arbejdsmiljøhåndbogen)
  - retningslinjer for sygefraværssamtaler samt retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress (Aftale om trivsels- og sygefraværssindsats)
  - 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 (Aftalen om god adfærd)
- Seniorpolitiske initiativer, herunder seniorsamtaler (Seniorpolitikken)
- Kompetenceudvikling, herunder regelmæssig evaluering af MUS samtaler i kommunen (Kompetenceudviklingspolitikken)
- Principper for tillidsrepræsentanters vilkår (Lokalaftale om TR-vilkår i kommunen)

# Bilag 11 Registrering og offentliggørelse af tillidsvalgte på Hercules

Eksempel:

## Afdeling, Forvaltning

### MED-lokaludvalget består af følgende medlemmer:

#### A-side:

- (navn), formand MED
- (navn ledelsesrepræsentant)

#### B-side:

- (navn) næstformand MED
- (navn medarbejderrepræsentant)
- (navn medarbejderrepræsentant)
- (navn medarbejderrepræsentant)

### Arbejdsmiljøgrupperne ved afdelingen, Forvaltning består af:

- Arbejdsmiljøgruppe 1  
Arbejdsmiljøleder (navn) & arbejdsmiljørepræsentant (navn)
- Arbejdsmiljøgruppe 2  
Arbejdsmiljøleder (navn) & arbejdsmiljørepræsentant (navn)

### Der er valgt følgende tillidsrepræsentanter ved Afdelingen, Forvaltningen:

- Afdeling 1:  
Tillidsrepræsentant HK, (navn) (suppleant navn)
- Afdeling 2:  
Tillidsrepræsentant TL, (navn) (suppleant navn)

#### Mere om

MED-organisationen:

- [MED-bestemmelse](#)
- [MED-udvalg i forvaltningen](#)
- [Mødereferater fra MED, personalepolitiske retningslinier og Centernews](#)

Arbejdsmiljøorganisationen:

- APV handlingsplaner
- Arbejdspladsbrugsanvisninger (APB)
- Dokumentation for arbejdsmiljøledernes og arbejdsmiljørepræsentanternes arbejdsmiljøuddannelse
- Anmeldelse af arbejdsmiljørepræsentant

Procedure for anmeldelse af TR

## **Bilag 12 Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med, jf. Rammeaftalens bilag 10**

De centrale parter fælles vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med. Vejledningen er udarbejdet i september 2011.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed ("AMO-bekendtgørelsen") giver i § 21 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en kommune og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

AMO-bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, er de pågældende selvejende institutioner automatisk omfattet af den lokale MED-aftale, der er indgået for kommunen. De selvejende institutioner skal således ikke vælge den lokale MED-aftale til eller søge om at blive omfattet af den. De selvejende institutioner kan heller ikke vælge den lokale MED-aftale fra.

Den lokale MED-aftale skal således beskrive, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen. Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes arbejds miljøarbejdet styrkes og effektiviseres, se nærmere herom i MED-rammeaftalens bilag 10.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde m.v.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

AMO-bekendtgørelsen forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Har kommunen derimod driftsoverenskomster med flere end ganske få selvejende institutioner, kan den fælles arbejdsmiljøorganisation få en sådan størrelse, at den ikke kan fungere effektivt. I stedet for kan der aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både kommunale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens overliggende niveauer, herunder Hovedudvalget.

Som en del af MED-strukturen kan der f.eks. etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de kommunale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveau(er) af den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til kommunen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem kommunen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger m.v. kommunikeres til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i overliggende MED-niveauer (f.eks. forvaltningsudvalg og/eller Hoved MED).

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. MED-rammeaftalens bilag 10, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Kommunen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Kommunen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til kommunen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, f.eks. pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller –politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse med kommunen.

Kommunen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som kommunen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner f.eks. gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan f.eks. ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.

## Bilag 13 Indstilling til Hovedudvalget vedrørende MED-udvalg

Ønsker om oprettelse eller strukturelle ændring af et MED-udvalg skal godkendes af Hovedudvalget efter indstilling fra forvaltningsMED-udvalget.

Indstillingen fra det lokale MED-udvalg skal indeholde MED-udvalgets (ønskede) sammensætning, som skal defineres således:

MED-udvalget har X (angiv antal) medlemmer, heraf:

X ledelsesrepræsentanter

X medarbejderrepræsentanter, heraf X LO-repræsentanter, X FTF-repræsentanter og X AC-repræsentanter

X arbejdsmiljørepræsentanter

Pladserne på medarbejdersiden (excl. arbejdsmiljørepræsentanter) fordeles således på hovedorganisationerne (LO, FTF og AC), og derfor skal indstillingen IKKE indeholde navne, tillidsrepræsentanter eller fagorganisationer. Det er sammensætningen uvedkommende.

Først når pladserne er fordelt, og fordelingen er godkendt af hovedudvalget, skal der efterfølgende lokalt ses på, om der er flere eller færre tillidsrepræsentanter end de godkendte pladser inden for hver enkelt hovedorganisation.

Hvis der er flere tillidsrepræsentanter end pladser i MED-udvalget (indenfor den enkelte hovedorganisation), skal tillidsrepræsentanterne vælge iblandt sig, hvem der skal have pladsen/pladserne.

Hvis der er færre tillidsrepræsentanter end pladser i MED-udvalget (indenfor den enkelte hovedorganisation), igangsættes valg af medarbejderrepræsentanter og suppleanter til disse pladser. Kun kandidater indenfor den pågældende hovedorganisation kan stille op, ligesom det kun er ansatte indenfor hovedorganisationens område, der kan stemme.

Selvom hovedorganisationer LO og FTF pr. 1. januar 2019 er lagt sammen til Fagbevægelsens Hovedorganisation, forbliver valggrupperne i MED-systemet uændret. De fortsætter således som hidtil med fordeling mellem LO, FTF og AC.

For information om, hvem de 3 hovedorganisationer repræsenterer, henvises til hovedorganisationernes hjemmeside.

# Bilag 14 Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter samt noter hertil

## § 1 Valg af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter

(Rammeaftalens bestemmelser der ikke kan fraviges)

### Valg af tillidsrepræsentant:

Stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere (Note 10).

Stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

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 erhvervsuddannelse (EUD-elever) er ikke valgbare. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation overfor kommunen. Kommunen er berettiget til overfor organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen (Note 11).

Stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt, bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst to år ad gangen.

Stk. 7. Bestemmelserne i nærværende bilag stk. 1 til 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal tillidsrepræsentantaftale jfr. Rammeaftalens § 17. Bestemmelserne i stk. 5, 2 – 4 punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale. (Note 16)

### Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

(Kolding Kommune tilføjelse)

Stk. 8. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter foregår efter Arbejdstilsynets regler. Valget registreres i Omada.

Ved genvalg af arbejdsmiljørepræsentanter skal der altid foretages en fornyet registrering. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for en 2 årig valgperiode. Ved genvalg bør der foretages anmeldelse af genvalget til Kolding Kommune. Der kan vælges en kortere valgperiode, hvis Arbejdsmiljørepræsentanten indtræder midt i en valgperiode – se nærmere herom i AT vejledningen, Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte (note 12).

Stk. 9. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges blandt medarbejdere med mindst ½ års tilknytning til kommunen. Elever på erhvervsuddannelse (EUD-elever) er ikke valgbare.

## § 2 Tillids- og arbejdsmiljørepræsentantens virksomhed

(Rammeaftalens § 10, bestemmelser der ikke kan fraviges)

(For arbejdsmiljørepræsentanter henvises i øvrigt til arbejdstilsynets bestemmelser)

*Stk. 1.* Det er tillidsrepræsentantens pligt, såvel overfor 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 iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål. (Note 13)

*Stk. 3.* Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser indenfor det område og den gruppe, tillidsrepræsentanten repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret. (Note 14)

*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 (Note 15).

*Stk. 5.* Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv. (Note 16)

*Stk. 6.* Bestemmelserne i nærværende bilag § 2, stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal tillidsrepræsentantaftale jfr. Rammeaftalens § 17. Bestemmelserne i § 2, stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges (Note 17).

## § 3 Valg af fællestillidsrepræsentanter

(Jf. Rammeaftalens § 12, kan ikke fraviges)

*Stk. 1.* Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationer i kommunen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer. Valg af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til kommunen ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse (Note 18).

*Stk. 2.* Den enkelte personaleorganisationens lokale afdeling kan beslutte, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, 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 fællestillidsrepræsentanten – og således ikke af de enkelte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftlig af vedkommende personaleorganisation/-organisationer 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.

Hvis kommunen ikke finder, at arbejdsdelingen er klar nok, skal den inden 3 uger fra modtagelsen af anmeldelsen meddele dette til personaleorganisationen. Kommunen og personale organisationen indgår herefter forhandlinger med henblik på at afklare opgavefordelingen.

Bemærkninger:

Det skal gennem anmeldelsen sikres, at fællestillidsrepræsentanten ikke varetager samme opgaver, som de enkelte tillidsrepræsentanter skal varetage indenfor 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 (Note 19).

Stk. 5. For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der 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 nærværende bilag § 3, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. til 3. punktum, stk. 4 og stk. 5 kan fraviges ved særskilt indgået lokal tillidsrepræsentantaftale, jf. Rammeforfalens § 17. Bestemmelserne i stk. 1, 3. punktum og stk. 3, 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.

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

(Jf. Rammeforfalens § 17. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i stk. 3)

Stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i nærværende bilag § 1, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten (Note 20).

Stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i nærværende bilags § 18. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder efter nærværende regler (Note 21).

Stk. 3. Bestemmelserne i nærværende bilag, § 4, stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal tillidsrepræsentantaftale, jf. Rammeforfalens § 17.

## § 5 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

(Bestemmelsen i nærværende bilags § 5 omfatter alle medarbejderrepræsentanter, dvs. både tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter. For arbejdsmiljørepræsentanter henvises i øvrigt til Arbejdstilsynets bestemmelser. Bestemmelsen vedrører både varetagelse af hvervet indenfor og uden for institutionen)

*Stk. 1.* Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab (Note 22).

*Stk. 2.* Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af deres hverv (Note 23).

*Stk. 3.* Bestemmelserne i nærværende bilags § 5, stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal tillidsrepræsentantaftale, jf. Rammeaftalens § 17 (Note 24)

## § 6 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

(jf. Rammeaftalens § 15 og bilag 5)

For arbejdsmiljørepræsentanter henvises i øvrigt til Arbejdstilsynets bestemmelser.)

*Stk. 1.* Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- a. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
- b. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- c. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i kommunen.

*Stk. 2.* Tjenestefrihed til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden (Note 25).

*Stk. 3.* Der udredes af kommunen et beløb pr. ATP-pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl.". De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af kommunalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanters deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af kommunens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem KL og KTO/Sundhedskartellet.

*Stk. 4.* Bestemmelserne i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. Rammeaftalens § 17. Bestemmelserne i stk. 3 kan ikke fraviges ved lokal aftale. (Note 26)

## § 7 Afskedigelse

(Rammeaftalens bestemmelser der ikke kan fraviges)

*Stk. 1.* En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende årsager (Note 27).

*Stk. 2.* Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem kommunen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Kommunen kan kræve forhandlingen afholdt inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelsen om den påtænkte afskedigelse (Note 28).

*Stk. 3.* Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller kommunens forhold, kan personaleorganisationen inden for en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for kommunen 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 modtagelsen af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte afskedigelse (Note 29).

*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.

Arbejdsmiljørepræsentanter er omfattet af bestemmelsen vedr. afskedigelse begrundet i arbejdsmangel jf. bekendtgørelse nr. 1181 af 15/10/2010 om samarbejde og sikkerhedsarbejde

*Stk. 5.* I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i nærværende bilags § 7, stk. 2 til 4. I sådanne tilfælde skal kommunen 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 for en frist på 14 dage efter forhandlingen overfor kommunen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst (Note 30).

*Stk. 6.* Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til Rammeaftalens § 19. 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 personalegrupper.

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

Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter nærværende bilags § 7, stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling (Note 31).

*Stk. 7.* Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse (Note 32).

*Stk. 8.* Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

## Noter til bilag 14:

- 10) Ved afgørelse af, om en **arbejdsplads kan betragtes som en institution**, indgår bl.a. en vurdering af, om der i ledelsesfunktionen indgår:
- i. Selvstændig ledelsesret,
  - ii. Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser
  - iii. Selvstændig budget- og regnskabsansvar.

Som eksempler på begrebet institution kan nævnes en dag- eller døgninstitution, en skole, en integreret ældreordning, administration på rådhuset eller i en forvaltning.

Ved **overenskomstgruppe** forstås personale ansat i henhold til samme aftale (tjenestemænd) eller overenskomst. Omfatter en aftale og overenskomst samme personale, udgør de pågældende tilsammen en gruppe.

Ved **medarbejdere** forstås både fuldtids- og deltidsansatte. Ansættelsesgraden betyder i denne sammenhæng intet. Elever og lærlinge indgår i valggrundlaget, når de modtager løn fra kommunen. Ansatte, der beskæftiges i jobtræning og særligt tilrettelagte jobtræningsforløb i kommunen indgår i valggrundlaget inden for den enkelte overenskomstgruppe. Ansatte i midlertidige stillinger har valget fra ansættelsesdatoen og er – efter ½ års ansættelse – tillige valg-bare.

At en midlertidigt beskæftiget vælges som tillidsrepræsentant, ændrer ikke ved det forhold, at ansættelsen ophører uden varsel til det aftalte tidspunkt. I disse situationer skal den særlige forhandlingspligt, jf. Rammeforfattens § 18, heller ikke følges. Personaleorganisationerne påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes. Når flere personaleorganisationer har underskrevet samme aftale eller overenskomst, kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. personaleorganisation under forudsætning af, at den pågældende repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Eventuelle resterende organisationer, som ikke hver især opfylder kravet om mindst 5 medarbejdere, kan i givet fald tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, hvis denne repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Da de pågældende personaleorganisationer er en overenskomstgruppe, kan de i stedet tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, hvis den pågældende tillidsrepræsentant repræsenterer mindst 5 medarbejdere. Ansatte, der ikke er medlem

af en forhandlingsberettiget organisation, medregnes også ved afgørelsen af, om en overenskomstgruppe omfatter mindst 5 medarbejdere.

KLs bemærkninger:

Når en gruppe repræsenteret af en TR falder til under 5 medarbejdere, skal arbejdsgiveren – hvis tillidsrepræsentanthvervet i den forbindelse ønskes bragt til ophør, foretage en aktiv handling. I praksis skal der gives meddelelse til den pågældende faglige organisation om, at retten til en tillidsrepræsentant er bortfaldet, og at hvervet dermed ophører.

- 11) Efter aftale mellem Danske Regioner og KTO/Sundhedskartellet nedsættes ½ års tilknytning til en måned for Foreningen af yngre lægers tillidsrepræsentanter. De overenskomstgrupper, der tilsammen kan vælge en tillidsrepræsentant i henhold til jf. Rammeforfattens §10, stk. 4, behøver ikke at være medlemmer af samme personaleorganisation. Valgforbundet meddeles arbejdsstedet skriftligt.

**Valget af en tillidsrepræsentant er først gyldigt, når** det er godkendt i organisationen, og når organisationen har anmeldt valget overfor kommunen. Den nyvalgte tillidsrepræsentant er dog omfattet af beskyttelsen allerede fra det tidspunkt, hvor kommunen er blevet bekendt med valget. Hvis anmeldelsen af valget af en tillidsrepræsentant foretages tidsubestemt, er det ikke – ved tillidsrepræsentantens genvalg – nødvendigt at foretage en fornyet anmeldelse overfor kommunen. Hvis valget derimod anmeldes for en bestemt periode, skal der foretages en fornyet anmeldelse ved genvalg. Anmeldelsen skal ske skriftligt til pågældende forvaltning i Kolding Kommune.

- 12) Bemærkninger fra AT-vejledning:

**Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke frasige sig hvervet i valgperioden. Sker det alligevel**, har de ansatte ikke ret til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant. Der kan dog altid vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsgiveren og de ansatte er enige herom. Omvendt ophører hvervet som arbejdsmiljørepræsentant, hvis arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsfunktion i virksomheden, afdelingen, på arbejdsområdet eller på skifteholdet ophører. Tilsvarende ophører hvervet, hvis arbejdsmiljørepræsentanten frivilligt eller ufrivilligt forlader virksomheden. Der er i så fald ret og pligt til at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant.

Der kan også vælges ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den hidtidige arbejdsmiljørepræsentant er **fraværende fra virksomheden på grund af orlov, sygdom e.l., i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder**. Der er altså ikke pligt til at vælge en ny, og hverken arbejdsgiveren eller de ansatte kan pålægges en sådan pligt. Det skal afgøres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte, om muligheden for at vælge en ny arbejdsmiljørepræsentant skal benyttes. I så fald kan den nye arbejdsmiljørepræsentant vælges for den resterende del af valgperioden eller for en ny hhv. to- eller fireårig valgperiode.

- 13) Tillidsrepræsentanten har en række opgaver bl.a. at:

- i. Bidrage til at sikre den gensidige informationspligt mellem ledere og medarbejdere om alle forhold, som betyder noget for det daglige arbejde og kommunen virke som helhed.
- ii. Modtage og videregive informationer til og fra vedkommende personaleorganisation, herunder at deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter.
- iii. Forhandle lokale spørgsmål for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten repræsenterer,
- iv. Forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere, den pågældende repræsenterer i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetence hertil,
- v. Koordinere med andre tillidsrepræsentanter,
- vi. Medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,
- vii. Forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere, den pågældende repræsenterer,
- viii. Være medlem af MED-strukturen mv.

ix. Forberede og følge op på møder i de forskellige MED-udvalg mv.

Tillidsrepræsentanten skal desuden deltage i den fælles uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet, og har ret til at deltage i den tillidsrepræsentantuddannelse, som udbydes af vedkommende personaleorganisation.

**Funktionen som arbejdsmiljørepræsentant** adskiller sig på nogle områder fra tillidsrepræsentantens. Arbejdsmiljøgruppen er således i henhold til § 32, stk. 2 i bekendtgørelsen om Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde bemyndiget til ved overhængende fare at stoppe arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede. Arbejdsmiljørepræsentanten skal endvidere i henhold til bekendtgørelsen:

- Kontrollere om forholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige, og om der gives effektiv instruktion
- Påvirke den enkeltes adfærd og holde MED-strukturen underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.

- 14) At tillidsrepræsentanten skal **holdes "bedst muligt orienteret" indebærer**, at alle oplysninger af interesse for tillidsrepræsentantens varetagelse af sin funktion i forbindelse med ansættelser og afskedigelser uopfordret skal tilgå tillidsrepræsentanten. I forbindelse med lokal lønfastsættelse betyder dette, at der hvor kompetencen til at indgå aftaler omkring lokale lønmidler er udlagt til tillidsrepræsentanten, afklares fastsættelsen af grundlønnen med tillidsrepræsentanten, når Kolding Kommune opslår et ledigt/nyt job. De øvrige forløb omkring lokale lønmidler afklares med den enkelte organisation/tillidsrepræsentant.
- 15) Såfremt de relevante oplysninger ikke 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, samt om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.
- 16) I mange tilfælde vil der være mere end en arbejdsmiljørepræsentant på hver arbejdsplads. Disse indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om at løse arbejdsmiljøspørgsmålene på området. I de tilfælde, hvor arbejdsmiljøarbejdet varetages af en tillidsrepræsentant, og hvor medarbejderne ikke har indgået valgforbund og ikke har valgt en tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant for hele arbejdspladsen, er personen, der både er tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant, kun tillidsrepræsentant for sin egen overenskomstgruppe.
- 17) De grundlæggende bestemmelser om tillidsrepræsentantens virksomhed og pligter kan ikke fraviges i en lokal aftale, men der kan lokalt aftales en arbejdsfordeling mellem tillidsrepræsentant, fællestillidsrepræsentant 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.
- 18) Det kan aftales, at der vælges:
- i. En fællestillidsrepræsentant for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation,
  - ii. En fællestillidsrepræsentant for en overenskomstgruppe med flere tillidsrepræsentanter,
  - iii. En fællestillidsrepræsentant pr. område (SFO, daginstitutioner)
- 19) Det kan aftales, at der vælges fællestillidsrepræsentanter, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter. Det kan f.eks. være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling, hvor der ikke er krav om, at en fællestillidsrepræsentant i henhold til stk. 4 skal vælges af de berørte tillidsrepræsentanter. Personaleorganisationen(erne)

må selv fastlægge valgformen. En forudsætning for at vælge en sådan fællestillidsrepræsentant er dog, at den pågældende har en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen, dvs. f.eks. har orlov fra sit normale arbejde i kommunen, så længe vedkommende er valgt til et hverv i personaleorganisationen.

En aftale om valg af fællestillidsrepræsentant går på funktionen og ikke på den pågældende person. Der kan således vælges en ny fællestillidsrepræsentant for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r), når fællestillidsrepræsentanten fratræder.

- 20) De bestemmelser om valg og valgbarhed, anmeldelse og indsigelse, som gælder for tillidsrepræsentanter, gælder også for suppleanter. Ligesom for tillidsrepræsentanten bør det tilstræbes, at suppleanten vælges for mindst to år ad gangen. Der kan også vælges en suppleant for en fællestillidsrepræsentant jf. Rammeaftalens § 13.
- 21) Når medarbejderrepræsentanten er fraværende uanset årsagen hertil, har suppleanten de opgaver og det ansvar, som medarbejderrepræsentanten ville have haft. Suppleanten har hermed ved medarbejderrepræsentantens fraværelse de rettigheder, f.eks. i forhold til vilkår og frihed, og de pligter, som følger af lokalaftalen. En suppleant er altid omfattet af beskyttelsen mod afsked, jf. Rammeaftalens § 18.
- 22) Med denne bestemmelse sidestilles tillidsrepræsentanten med arbejdsmiljørepræsentanten i forhold til de lønmæssige vilkår – og udførelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant ligestilles dermed med udførelsen af det almindelige arbejde. Medarbejderrepræsentanten skal have den indtægt, som pågældende ville have fået ved almindeligt arbejde i det tidsrum, det var planlagt den pågældende skulle arbejde i. Hvis medarbejderrepræsentanten skal varetage sit hverv udenfor normal arbejdstid, skal dette honoreres med sædvanlig løn inkl. særydelser, tidskompensation mv. i henhold til overenskomsten på samme måde, som hvis pågældende havde udført almindeligt arbejde uden for normal arbejdstid. Medarbejderrepræsentanten ydes transportgodtgørelse ved hvervets udførelse, såfremt den pågældende medarbejderrepræsentants område udgør flere adskilte arbejdssteder. Transportgodtgørelsen ydes efter de regler, der gælder i Kolding Kommune. Der ydes endvidere transportgodtgørelse til transport mellem hjem og arbejde, hvis medarbejderrepræsentanten tilkaldes uden for sin normale arbejdstid. Også i dette tilfælde ydes godtgørelsen i henhold til kommunens regler. Forudsætningen for udbetaling af transportgodtgørelse er, at medarbejderrepræsentanten over for sin chef aflægger et kørselsregnskab, som i det enkelte tilfælde angiver kørselstidspunkt, antal kørte kilometer (til og fra adresser) og kørselsens formål. Der kan kun ydes transportgodtgørelse, når det er til en aktivitet for kommunen, hvortil der også ydes tjenestefrihed med løn.
- 23) Tillidsrepræsentanter ydes tjenestefrihed med løn, jf. Rammeaftalens § 15, til **deltagelse i kurser og møder mv.** som arrangeres af tillidsrepræsentantens personaleorganisation, mod at vedkommende personaleorganisation refunderer kommunen udgiften til løn under tjenestefriheden. Hovedprincippet er, at møder som aktuelt eller konkret vedrører de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt af, er omfattet. Det er hensigtsmæssigt, at den enkelte tillidsrepræsentant og dennes leder inden aktivitetens afholdelse afklarer, hvorvidt den er omfattet. Der er en række hensyn at tage ved vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid. Der er bl.a.:
  - i. Arbejdspladsens størrelse, herunder hvor mange personer, den pågældende repræsenterer, den geografiske spredning af området, og om den pågældende repræsenterer medarbejdere, der arbejder på forskudt tid
  - ii. At hvervet udføres sådan, at det medfører mindst mulig forstyrrelse af medarbejderrepræsentantens almindelige arbejde og af institutionens arbejdstilrettelæggelse. Der kan være behov for afklaring af, hvilke opgaver medarbejderrepræsentanten kan udføre pga. sit hverv, og hvilke konsekvenser dette eventuelt får for kollegaerne.

iii. Omfanget af medarbejderrepræsentantens opgaver, f.eks. om tillidsrepræsentanten også varetager funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, eller om medarbejderrepræsentanten deltager på flere niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet.

iv. Medarbejderrepræsentantens muligheder for at udføre både sit hverv og sit normale arbejde i arbejdstiden. Medarbejderrepræsentantens hverv bør respekteres, således at dette kan lade sig gøre. Spørgsmålet om nødvendig og tilstrækkelig tid kan i langt de fleste tilfælde løses som led i det løbende samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanten. Er der behov for en fast timeramme + vikarpulje eller lignende til medarbejderrepræsentanterne, skal dette til enhver tid drøftes/aftales mellem personaleorganisationerne og kommunen. Der henvises til protokollatet vedrørende vilkår for tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse indgået mellem KL og Forhandlingsfællesskabet.

Hovedprincippet er, at kommunen aflønner medarbejderrepræsentanten under udførelsen af pågældende hverv, når der er tale om aktiviteter, som aktuelt og konkret vedrører de medarbejdere, som medarbejderrepræsentanten er valgt af.

- 24) Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om løn- og tidsvilkår i relation til tillidsrepræsentanthvervet. Dog skal der fortsat opretholdes mulighed for at tillidsrepræsentanten kan forlade arbejdet for at udføre sit hverv i akut opståede situationer. For så vidt angår hjemmel til aflønning af tillidsrepræsentanter henvises til Rammeaftalens bilag 7 Protokollat mellem KL og forhandlingsfællesskabet om aflønning af tillidsrepræsentanter.
- 25) Møde og aktiviteter, der vedrører en medlemsgruppe generelt, dvs. på landsplan eller vedrører en organisations interne forhold, er omfattet af § Rammeaftalens 15.
- 26) Fravigelsesmulighederne indebærer bl.a., at der er frihed til, at der lokalt kan indgås aftale om vilkår for og omfang af tillidsrepræsentantkurser, hverv og møder. Akut-systemet kan ikke fraviges.
- 27) Det er overladt til retspraksis at fastlægge indholdet i **begrebet tvungende årsager**. Arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at tvungende årsager foreligger, og der er en almindelig opfattelse af, at der "skal meget til", før der er tale om tvungende årsager. Ved arbejdsmangel er det ligeledes kommunen, der må kunne dokumentere, at man ikke lige så godt kunne have afskediget en anden medarbejder, som ikke er omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse. Omfattet af den særlige tillidsrepræsentantbeskyttelse er i henhold til denne aftale:
- i. Medarbejderrepræsentanter, herunder (fælles)tillidsrepræsentanter
  - ii. Suppleanter for medarbejderrepræsentanter og
  - iii. Arbejdsmiljørepræsentanter
- Hvis en ansat, der er valgt til et af ovenstående hverv, påtænkes afskediget, skal fremgangsmåden, som er beskrevet i Rammeaftalens § 18, følges. Hvis alle forhandlingsmuligheder har været afprøvet, kan sagen derefter behandles ved en voldgift i henhold til Rammeaftalens § 19.
- 28) Hvis opsigelsen af en tillidsrepræsentant afgives, uden at der er givet organisationen mulighed for at forhandle den påtænkte afskedigelse, skal afskedigelsesproceduren gå om (undtaget bortvisning).
- 29) Begæring om forhandling mellem parterne i vedkommende overenskomst om påtænkt afskedigelse af en tillidsrepræsentant har opsættende virkning. Dette indebærer, at opsigelsen først kan afgives, efter at forhandling mellem overenskomtparterne har været afholdt (undtaget bortvisning).

30) KLS bemærkninger:

Forhandlingen skal først ske, når kommunen har fremsendt den endelige afgørelse og uden partshøring af den faglige organisation først.

31) Voldgiftsbehandling kan kun iværksættes, hvis alle forhandlingsmuligheder jf. Rammeaftalen har været afprøvet. 3 måneders fristen for begæring af voldgiftsbehandling regnes fra afholdelse af den centrale forhandling mellem overenskomstens parter.

32) For prøveansatte tjenestemænd findes særlige procedureforskrifter i tjenestemandregulativene og i aftalerne om prøvetidens længde for tjenestemænd.

