

Lokalaftale for MED-organisationen i Tårnby Kommune

Lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse

Indhold

Forord	2
Afsnit 1 - Ikrafttræden (§1).....	2
Afsnit 2 - Formål (§2).....	3
Afsnit 3 - Udvalgsniveauer, valgbarhed og opgaver (Lokale aftalemuligheder § 3).....	4
Afsnit 4 - Opsigelse (§ 3, stk.4)	5
Afsnit 5 - Form og struktur (§ 4)	6
Afsnit 5a – Suppleanter	9
Afsnit 6 - Kompetence (§ 5).....	10
Afsnit 7 - Medindflydelse og medbestemmelse (§ 6).....	11
Afsnit 8 - Information og drøftelse (§ 7).....	12
Afsnit 9 - Retningslinjer (§ 8)	13
Afsnit 10 – Hoved-MED (§ 9)	14
Afsnit 11 – Arbejdsmiljø	15
Afsnit 12 - MED-uddannelse og Arbejdsmiljøuddannelse.....	17
Afsnit 13 - Tillidsrepræsentanter (§ 10-21)	18
Bilag 2 – Oversigt over opgaver i Hoved-MED.....	19
Bilag 3 - Arbejdsmiljøkonsulentens hovedopgaver	21
Bilag 4 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse og APV	22
Underskriftsblad	Fejl! Bogmærke er ikke defineret.

Forord

MED-aftalen er baseret på Tårnby Kommunes værdigrundlag. Tårnby Kommunes værdigrundlag er udarbejdet for at give et fælles fundament for alle medarbejdere og ledere for at kunne leve op til krav og forventninger, som stilles fra borgere, politikere og det omliggende samfund til en kommunal virksomhed.

I Værdigrundlaget står bl.a. at:

- VI SER MULIGHEDER - Sammen udvikler vi Tårnby til en bæredygtig kommune, hvor børn, unge, voksne og ældre kan leve mellem by og land, fra strandpark til fælled, i arbejdsliv og fritidsliv og gennem generationer.
- VI TÆNKER NYT - Inspiration og nysgerrighed er en vigtig drivkraft for os. Vi vægter kompetenceudvikling og kendskab til hinandens opgaver højt.
- VI ARBEJDER SAMMEN - Vi arbejder tværgående og sætter helhedsorienterede indsatser i værk for borgerne. Vi udvikler vores organisation med blik for helheden.
- VI ER ORDENTLIGE - Vi viser tillid til borgerne og hinanden ved altid at handle ordentligt og kompetent. Vi prioriterer god økonomisk styring, synlige resultater og en solid drift.

Vi lægger vægt på, at Tårnby Kommune er en god arbejdsplads, og vi ved, at medarbejderne er den vigtigste ressource, og vi vil yde en god service over for borgere, politikere, kolleger og tilstræbe en høj kvalitet i opgaveløsningen.

Det er en forudsætning, for at det gode samarbejde mellem ledelse og medarbejdere skal lykkes, at samarbejdet personalegrupperne imellem fungerer gnidningsfrit i gensidig respekt for hinandens kompetencer. Alle personalegrupper er ligeværdige, og ingen er mere værd eller har større betydning end andre.

For at kunne leve op til kommunens værdigrundlag kræves et godt arbejdsmiljø med muligheder for et velfungerende samarbejde, tillid og god kommunikation mellem ledere og medarbejdere.

Denne lokalaftale om medindflydelse og medbestemmelse skal være med til at skabe rammerne for dette samarbejde.

Alle paragraffer i parentes efter en overskrift henviser til den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, KL og KTO's fælles vejledning.

Afsnit 1 - Ikrafttræden (§1)

Lokalaftalen er indgået i henhold til "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" mellem KL/Forhandlingsfællesskabet.

Aftalen gælder for alle ansatte i Tårnby Kommune.

Afsnit 2 - Formål (§2)

Formålet med MED Lokalaftalen er at skabe et grundlag for medarbejdere og ledere til at udøve samarbejde, medindflydelse, medbestemmelse og tage medansvar i overensstemmelse med kommunens Værdigrundlag og Personalepolitik.

Tårnby Kommunes lokale MED-aftale skal:

- Give ledere og medarbejdere et grundlag for at løse de kommunale opgaver med størst mulig effektivitet og kvalitet for at sikre borgerne den bedst mulige service inden for de givne rammer.
- Give mulighed for at forbedre og udvikle samarbejdet, dialogen og tilliden mellem medarbejdere og ledere på den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed.
- Sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.
- Sikre, at ledere og medarbejdere har mulighed for at påvirke beslutninger/processer på et så tidligt tidspunkt som muligt, og give mulighed for at tage medansvar.
- Sikre, at arbejdsmiljøarbejdet udvikles og styrkes.

Den lokale MED-aftale skal ses i sammenhæng med Personalepolitikken. De personalepolitiske formål, som bliver bærende i MED arbejdet, er at sikre den politiske organisation et godt beslutningsgrundlag samt at yde borgerne i Tårnby Kommune en service, der lever op til de rammer, der er afstukket af folketing og kommunalbestyrelse.

For at leve op til disse krav skal den kommunale virksomhed have en effektiv organisation og hensigtsmæssig arbejdstilrettelæggelse.

Den vigtigste ressource hertil er de ansatte, og det er en forudsætning for effektivitet, at der gennem personalepolitikken skabes mulighed for en faglig, arbejdsmæssig og menneskelig udvikling hos alle ansatte.

Principperne i Personalepolitikken bygger på gensidig tillid og respekt mellem de mennesker, der er ansat i kommunen, og det er derfor nødvendigt med åbenhed, hjælpsomhed og gensidig information.

Udgangspunktet for aftalen er, at såvel ledere som medarbejdere har et selvstændigt ansvar for at deltage og bidrage til en samarbejdsform, der fremmer udviklingen af kommunen/arbejdspladsen. Lokalaftalen skal understøtte, kvalificere og udvikle samarbejdet i kommunen.

Medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse udøves dels i arbejdsmiljøgrupper, Lokal-MED, Personalemøder med MED-status, Center-MED og i Hoved-MED. MED-organisationen sikrer på denne måde kontinuiteten i samarbejdet med kommunens øverste ledelse.

Medindflydelse og medbestemmelse sikres bl.a. gennem:

- Information og drøftelse
- Fastlæggelse af retningslinjer og politikker i henhold til rammeaftalen.

Afsnit 3 - Udvalgsniveauer, valgbarhed og opgaver (Lokale aftalemuligheder § 3)

Tårnby Kommune har valgt et enstrengt system, som integrerer samarbejds- og arbejdsmiljøstrukturen.

Udvalgsniveauer:

MED-strukturen afspejler ledelsesstrukturen og består af 3 niveauer samt arbejdsmiljøgrupper (se Bilag 1a for oversigt over MED-struktur):

Niveau 1	Hoved-MED
Niveau 2	Center-MED
Niveau 3	Lokal-MED samt Personalemøde med MED-status

Arbejdsmiljøgrupper iht. Arbejdsmiljølovgivning og denne lokale MED aftale.

Organisationsdiagram og sammensætning af udvalg kan ses i Bilag 1a.
Sammensætning over arbejdsmiljøgrupper kan ses i Bilag 1b.

Valgbarhed:

Der er valg til MED hvert 2. år. 1. valgperiode forholder sig anderledes, da MED-organisationen begynder 1.4.2023, og valget afholdes i kvartalet inden. Valgperioden slutter d. 31.12.2024. Efterfølgende valgperioder går fra januar til december det efterfølgende år. Valgbare til alle MED er ansatte i Tårnby Kommune.

MED-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter vælges særskilt.

Der skal på alle niveauer af MED indgå en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter (se under Form og struktur under de enkelte niveauer).

Nyvalg og udskiftning i MED-udvalg og/eller Arbejdsmiljøgrupper indberettes skriftligt til Center for HR af formanden/lederen. Center for HR forelægger nyvalg/ændringer i Hoved-MED.

Opgaver:

I MED behandler man alle forhold vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hele MED-organisationens opgaver centrerer bl.a. om:

- Arbejdsmiljø, sundhed og trivsel
- Kompetenceudvikling
- Organisationsændringer
- Personalepolitik
- Større tiltag, der har betydning for arbejdspladsen
- Økonomi

Den øverste ledelse har det overordnede ansvar for, at arbejdet er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.

Både ledere og medarbejdere i Tårnby Kommune har ansvar for at have fokus på og udvikle arbejdsmiljøarbejdet samt overholde gældende sikkerhedsforskrifter på den enkelte arbejdsplads. Se uddybning af arbejdsmiljøindsatsen i afsnit om Arbejdsmiljø.

Hoved-MED evaluerer Lokalaftalen hver 4. år i 1. kvartal af den siddende kommunalbestyrelses sidste år. Dog devalueres den nye struktur for MED efter 2 år.

Afsnit 4 - Opsigelse (§ 3, stk.4)

Lokalaftalen kan opsiges efter reglerne i den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Såfremt Lokalaftalen opsiges, gælder nuværende Lokalaftale, indtil en ny træder i kraft. Dette er også gældende, såfremt der ikke kan opnås enighed om en ny lokal MED-aftale.

Afsnit 5 - Form og struktur (§ 4)

Alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse, og udvalgsstrukturen skal sikre denne ret.

Medarbejdere i MED udvalg på alle niveauer repræsenterer ikke alene egen faggruppe. Medarbejderrepræsentanterne i de enkelte udvalg skal sikre, at alle medarbejdere bliver hørt og inddraget.

Udvalgsstrukturen matcher ledelsesstrukturen.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt for et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Udvalgene skal sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Udgangspunktet er, at -medarbejdersiden skal afspejle personalesammensætningen. Det betyder, at overenskomstgruppe går forud for størrelse. Hvis der f.eks. på en institution er flere TR for en personalegruppe, og der er andre grupper, som ikke har en TR, bør repræsentanter for disse indgå i MED udvalget frem for alle TR. Hvis der stadig herefter er flere pladser i MED udvalget, kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

For alle MED-udvalg gælder, at der afholdes minimum 4 årlige møder. Der kan afholdes yderligere møder efter behov, f.eks. hvis direktionen lægger op til beslutninger om arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforhold. Eller hvis en af parterne i øvrigt ønsker det.

Alle MED-udvalg skal have en forretningsorden. Man kan vælge Tårnby Kommunes standard forretningsorden eller udarbejde sin egen.

Det er praksis for medarbejdersiden at afholde formøde af ca. 1 times varighed forud for mødeafholdelse.

Såfremt et udvalg i en valgperiode har en sådan sammensætning, at ikke alle faggrupper er repræsenteret 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.

Hoved-MED

Hoved-MED er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.

Valgprocedure og sammensætning af medlemmer på ledelse- og medarbejder-side:

Medlemmer til Hoved-MED udpeges efter følgende fordeling:

Ledelsessiden: Udpeger selv sine medlemmer: Kommunaldirektør (født medlem) er formand for udvalget og øverste arbejdsmiljøansvarlige, samt alle direktører.

Medarbejdersiden: 8 medarbejderrepræsentanter udpeges af de lokale hovedorganisationer: 4 fra LO, 3 fra FTH, 1 fra AC.

Næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens medlemmer i Hoved-MED.

2 arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra Center-MED'erne/ personalemøde med MED-status på centerniveau.

Center for HR varetager opgaven som referent på Hoved-MED møder og understøtter i øvrigt Hoved-MED.

Der er valg for en 2-årig periode ad gangen. Hoved-MED's opgaver specificeres i Bilag 2.

Center-MED

Valgprocedure og sammensætning af medlemmer på ledelses- og medarbejderside:

Sammensætning til Center-MED ses i Bilag 1a.

Ledelsessiden: Udpeger selv sine medlemmer.

Centerchef er født medlem og formand. Derudover udpeges et antal ledere til udvalgene jf. Bilag 1a.

Medarbejdersiden: Medarbejdersiden vælger selv repræsentanter til Center-MED blandt medarbejdersidens repræsentanter i de respektive områders Lokal-MED og personalemøder med MED-status. Valgene skal afspejle en så bred medarbejderrepræsentation som muligt. Se i øvrigt afsnit 5, Form og Struktur.

Medarbejdersiden vælger selv næstformand.

2 arbejdsmiljørepræsentanter valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de respektive områders Lokal-MED og personalemøder med MED-status.

Der er valg for en 2-årig periode ad gangen.

Lokal-MED

MED-organisationen samt antal Lokal-MED og antal medlemmer for hvert MED/arbejdsmiljøgruppe fremgår af Bilag 1a og Bilag 1b.

Dette afsnit omhandler alle MED udvalg under Center-MED.

Valgprocedure og sammensætning af medlemmer på ledelses- og medarbejderside:

Ledelsesside: Øverste leder er født medlem og formand.

Medarbejdersiden: Valgene skal afspejle en så bred medarbejderrepræsentation som muligt. Se i øvrigt afsnit 5, Form og struktur.

Medarbejdersiden vælger selv næstformand.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt arbejdsmiljøgruppernes arbejdsmiljørepræsentanter på pågældende område. Hvor der kun er én arbejdsmiljøgruppe og én arbejdsmiljørepræsentant under et Lokal-MED, vil arbejdsmiljørepræsentanten være født medlem af Lokal-MED.

Såfremt det af bilag 1a fremgår, at der skal være 2 arbejdsmiljørepræsentanter i et Lokal-MED, men at det i en periode ikke har været muligt at finde 2, så vil det på Intranettets oversigt over MED-organisationen fremgå, at den er "vakant". Valg til en "vakant" post kan ske når som helst i perioden, og vil være gældende for den resterende valgperiode.

Der er valg for en 2-årig periode.

Oprettelse eller nedlæggelse i forbindelse med organisationsændringer af Lokal-MED sendes til godkendelse i Hoved-MED.

Personalemøder med MED-status

Af Bilag 1a fremgår, hvilke arbejdspladser, der har Personalemøde med MED-status.

TÅRNBY KOMMUNE

Lederen er automatisk formand, og næstformand vælges blandt tillidsrepræsentanter på arbejdspladsen. Personalemøder med MED-status fungerer som Lokal-MED mht. mødefrekvens og indhold. Deltagere på Personalemøder med MED-status er ikke omfattet af en særlig beskyttelse som MED-udvalgsrepræsentanter er.

Alle medarbejdere på arbejdsstedet deltager på Personalemøde med MED-status.

Arbejds miljøgrupper

Arbejds miljøgrupper består af 1 ledelsesrepræsentant og min. 1 arbejds miljørepræsentant. Der oprettes arbejds miljøgrupper på arbejdspladser i henhold til Bilag 1b.

Der er valg for en 2-årig periode ad gangen. Arbejds miljøkonsulenten initierer valgene, således at de foretages forud for valg til Hoved-MED.

Arbejds miljøgrupper varetager arbejds miljøarbejdet lokalt, og løser opgaver jf. Arbejdstilsynets gældende bekendtgørelse.

Grupperne inddrager Lokal-MED, der orienterer Center-MED efter behov. Center-MED orienterer Hoved-MED efter behov. Alle overordnede emner behandles i Hoved-MED (jf. Bilag 2).

Afsnit 5a – Suppleanter

Suppleanter for medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg:

Til hele MED-organisationen vælger medarbejderne personlige suppleanter til hvert medarbejderside medlem. For Hoved-MED udpeges suppleanter af organisationerne.

Valg til suppleant foretages sideløbende med valg/udpegning af medlemmer på alle niveauer og gælder for samme valgperiode.

Det enkelte medlem fra medarbejderside indkalder selv sin suppleant til et møde, såfremt man har forfald pga. sygdom, orlov, kurser e.l. Samtidig meddeler man formanden/sekretæren for udvalget, at suppleanten deltager.

Såfremt en MED-repræsentant udtræder af et MED-udvalg, foretages valg for den resterende del af valgperioden.

Suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalg

Der kan vælges suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter i Hoved-MED, Center MED og Lokal-MED. Suppleanten skal være valgt arbejdsmiljørepræsentant for at kunne tiltræde som suppleant for en arbejdsmiljørepræsentant i et MED-udvalg.

Den enkelte arbejdsmiljørepræsentant indkalder selv sin suppleant til et møde, såfremt man har forfald pga. sygdom, orlov, kurser e.l. Samtidig meddeler man formanden/sekretæren for udvalget, at suppleanten deltager.

Såfremt en arbejdsmiljørepræsentant udtræder af et MED-udvalg, foretages valg for den resterende del af valgperioden. Formanden for MED-udvalget foranlediger valg af ny arbejdsmiljørepræsentant til MED-udvalget.

Suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupper:

Der er ikke valg til suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter.

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten afholder godkendt orlov, udpeges samtidig suppleant i orlovsperioden. Ved andet fravær af mindst 4 måneders varighed kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden.

Såfremt en arbejdsmiljørepræsentant udtræder af en arbejdsmiljøgruppe, foretages valg for den resterende del af valgperioden. Leder foranlediger valg til ny arbejdsmiljørepræsentant.

Afsnit 6 - Kompetence (§ 5)

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

Afsnit 7 - Medindflydelse og medbestemmelse (§ 6)

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Ledere og medarbejdere har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold

Medindflydelse betyder, at udvalget forinden inddrages og drøfter beslutninger, som kan medføre ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene. Ledelsen træffer beslutning på basis af en dialog med medarbejderne.

Medbestemmelse betyder, at der ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde gives mulighed for, at ledelse og medarbejdere træffer beslutning i fællesskab.

På alle dagsordener til møder på alle MED-niveauer, skal det fremgå om et punkt skal behandles som et medindflydelses-punkt eller et medbestemmelses-punkt.

Afsnit 8 - 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 og på en sådan måde og i sådan en form, at medarbejderne i det pågældende MED har gode muligheder for en grundig drøftelse, så deres synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutning.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen. Præsentation af en sag kan være mundtlig eller skriftlig eller en kombination. Formen bør være afstemt sagens kompleksitet.

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

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

- Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens aktiviteter og økonomiske situation
- Informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse. Beslutningen træffes af Kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget. Såfremt beslutningerne indebærer betydelige ændringer omkring arbejds- og personaleforhold for en personalegruppe, som ikke er repræsenteret i udvalget, kan medarbejdersiden inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.
- Tage alle forhold, som er omfattet af informationspligten, op til drøftelse, hvis én af parterne ønsker det.

For alle MED på alle niveauer skal der udarbejdes et årshjul (årshjul for Hoved-MED fremgår af Tårnbys Lokalaftale), som indeholder en oversigt over emner, som i løbet af et år skal til evaluering, beslutning eller drøftelse.

Information om MED udvalgenes arbejde

Det påhviler alle MED-organer at sørge for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt - løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Referater fra MED møder skal være tilgængelige på Intranettet. For de medarbejdere, som ikke kan tilgå Intranettet på arbejdet, er der dels mulighed for at gøre det hjemmefra, men ellers påhviler det lederen at informere lokalt via opslagstavle eller lignende.

Formanden for ethvert MED eller Personalemøde med MED-status er ansvarlig for indkaldelser, dagsordener og referater. Formand og næstformand udarbejder i fællesskab dagsorden til møder før udarbejdelse og udsendelse af dagsorden.

Alle medlemmer kan rejse punkter.

Alle medlemmer er beskyttet af tillidsmandsreglerne, dog ikke når det drejer sig om Personalemøder med MED-status.

Afsnit 9 - Retningslinjer (§ 8)

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.

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Procedureretningslinje for behandling af budgettet på alle relevante niveauer i organisationen
- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Kommunens personalepolitik – inkl. ligestillingspolitik og kompetenceudvikling
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Herudover kan der aftales andre retningslinjer, og hvis der ikke kan opnås enighed om retningslinjerne på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

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

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Dog kan procedureretningslinjer kun ophæves ved enighed.

Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

Retningslinjer, der gælder for alle ansatte i Tårnby Kommune, skal behandles og vedtages i Hoved-MED. Der kan ikke indgås aftaler, hvor de faglige organisationer har forhandlingskompetencen.

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i Arbejdsmiljøloven og tilhørende bekendtgørelser samt denne aftale.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet
- Kontrollen med arbejdsmiljøet
- Vurderingen af arbejdspladsens sikkerheds- og sundhedsforhold.

Afsnit 10 – Hoved-MED (§ 9)

Hoved-MED forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Retningslinjer, der gælder for alle ansatte i Tårnby Kommune, skal behandles og vedtages i Hoved-MED. Der kan ikke indgås aftaler, hvor de faglige organisationer har forhandlingskompetencen.

Hoved-MED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer.
- At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom.
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter.
- At tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse i MED Håndbogen.

Hoved-MED skal en gang om året gennemføre en drøftelse af følgende emner, jf. årshjul:

- Personalepolitiske retningslinjer
- Lønpolitik
- Evaluering af MUS
- Kompetenceudvikling
- Anvendelse af AKUT midler
- Arbejdsmiljø herunder sundhed, sygefravær, APV og trivsel samt personalepolitiske retningslinjer – vold, mobning og chikane

Opgaver og årshjul for Hoved-MED er specificeret i bilag 2. Hoved-MED kan tilføje punkter i årshjulet.

Hoved-MED mødes en gang om året forud for vedtagelsen af budgettet i kommunalbestyrelsen med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Hoved-MED skal hvert andet år som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet gennemføre en strategisk drøftelse af, hvilke indsatsområder og opgaver, som de lokale parter er enige om er særligt væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden og udarbejde en strategiplan.

Hoved-MED fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse en strategiplan.

Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal indtænkes i den strategiske drøftelse.

Afsnit 11 – Arbejdsmiljø

I MED-systemet er arbejdsmiljøarbejdet en integreret del af udvalgenes arbejde.

MED arbejdet skal udvikle og styrke arbejdsmiljøarbejdet på alle planer i organisationen fra det overordnede niveau i Hoved-MED til det daglige arbejdsmiljøarbejde mellem leder, arbejdsmiljørepræsentant og eventuelt tillidsrepræsentant.

Arbejdsmiljøarbejdet styrkes blandt andet ved etableringen af den enstrengede MED-struktur, hvor arbejdsmiljøforhold og øvrige samarbejdsforhold skal drøftes i samme udvalg.

For at sikre at arbejdsmiljøarbejdet styrkes og effektiviseres oprettes en funktion som arbejdsmiljøkonsulent i kommunen. Arbejdsmiljøkonsulenten er ansat i Center for HR. Konsulenten er sparringspartner for MED organisationen og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljøspørgsmål, og om hvordan arbejdsmiljøet kan integreres i kommunens ledelse og daglige drift.

Arbejdsmiljøkonsulenten koordinerer den årlige oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader og følger op på årsager hertil i samarbejde med de relevante MED.

Der afholdes en arbejdsmiljødag 1 gang om året for samtlige arbejdsmiljørepræsentanter initieret af Center for HR.

Arbejdsmiljøkonsulentens opgaver er uddybet i bilag 3.

For yderligere at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen og forankre den lokalt, vil der være øget fokus på kommunikationen internt i organisationen omkring arbejdsmiljø. Intranettet udbygges omkring arbejdsmiljøemner, så medarbejderrepræsentanter og ledere har let adgang til arbejdsmiljøværktøjer, lovgivning, inspiration og information om årets indsatsområder i kommunen.

Hoved-MED udvælger indsatsområder for hvert år, som understøttes i den supplerende arbejdsmiljøuddannelse og i den fælles Uddannelsesdag, og eventuelt også i kommunens tilbud af interne kurser.

Sammensætning af arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne består af en ledelsesrepræsentant med arbejdsmiljøansvar samt mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant. Antallet følger ledelsesstrukturen i MED-organisationen, og ud over dette oprettes arbejdsmiljøgrupper, hvor der ikke er MED udvalg, men Personalemøder med MED status, jf. bilag 1b.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for 2 år ad gangen.

Arbejdsmiljøopgaver

I Rammeaftalens bilag 10 (Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse) skelnes mellem strategiske og operationelle opgaver i forbindelse med arbejdsmiljøarbejdet.

De strategiske opgaver følger ledelseskompetencen, og de operationelle ligger i arbejdsmiljøgrupperne.

Rammeaftalen bilag 10 oplister 12 opgaver på det strategiske niveau, dvs. Hoved-MED og/eller øvrige udvalgsniveauer.

Rammeaftalen bilag 10 oplister 8 opgaver på det operationelle niveau, dvs. arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau.

Arbejds miljøopgaver for Hoved-MED

Hoved-MED er øverste udvalg på arbejds miljøområdet og fastlægger overordnede politikker og indsatsområder.

Hoved-MED skal over for Center-MED være igangsættende på arbejds miljøområdet og lave opfølgning på arbejds miljøindsatsen.

Hoved-MED gennemfører hvert år en arbejds miljødrøftelse, jf. bilag 4.

Arbejds miljøopgaver for Lokal-MED og Personalemøder med MED-status

Lokal-MED og Personalemøde med MED-status skal sikre planlægning, ledelse og koordinering af den enkelte arbejdsplads arbejds miljøarbejde.

Lokal-MED/Personalemøde med MED-status skal:

- Registrere institutionens arbejds miljøproblemer
- Planlægge og koordinere arbejdet med arbejdspladsvurderinger og udarbejde den årlige status og opfølgning på APV.
- Fastlægge lokale procedurer for oplæring og instruktion af ansatte

Lokal-MED og Personalemøder med MED-status skal fungere som kontaktled til Center-MED og Hoved-MED og sende arbejds miljøspørgsmål, som de ikke selv kan løse opad i systemet.

Afsnit 12 - MED-uddannelse og Arbejdsmiljøuddannelse

MED-uddannelse:

- Alle medlemmer af MED skal gennemgå den obligatoriske MED-uddannelse. Fra Personalemøde med MED-status skal minimum leder og næstformand samt arbejdsmiljørepræsentant gennemgå MED-uddannelse. Formanden i alle udvalg har ansvaret for, at ledelsesrepræsentanterne og medarbejderrepræsentanterne har MED-uddannelsen, og næstformanden i alle udvalg har et medansvar for at motivere til, at medarbejderrepræsentanterne får MED-uddannelsen.
- MED-uddannelsen skal være gennemført inden for det 1. funktionsår.
- Hoved-MED er øverste ansvarlig for gennemførelsen af MED uddannelsen.
- Center for HR er ansvarlig for den praktiske gennemførelse af uddannelsen.

Supplerende MED-uddannelse 1 dag årligt (MED-uddannelsesdagen):

I følgende funktionsår har alle ret til tilbud om 1 dags supplerende uddannelse årligt. Hoved-MED beslutter emnet for den årlige MED-uddannelsesdag.

Center for HR er ansvarlig for planlægning og praktisk gennemførelse af MED-uddannelsesdagen.

Arbejdsmiljøuddannelse:

- Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i en arbejdsmiljøgruppe skal gennemføre en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse.
- Center for HR er øverste ansvarlig for gennemførelsen af arbejdsmiljøuddannelsen, herunder planlægning og praktisk gennemførelse af uddannelsen.
- Alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere får sammen med arbejdsmiljøuddannelsen tilbud om 2 supplerende dage. I henhold til Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- De to supplerende dage udbydes i forlængelse af den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse via Center for HR.

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse 1½ dag årligt:

I følgende funktionsår har alle ret til tilbud om 1½ dags supplerende uddannelse årligt.

Center for HR arrangerer en MED-uddannelsesdag, hvor alle arbejdsmiljørepræsentanter kan deltage.

MED-uddannelsesdagen udgør så den ene dag ud af de 1½ dags supplerende uddannelse årligt.

Såfremt kompetenceudviklingsplanen viser et andet behov på det enkelte arbejdssted, kan arbejdsstedet vælge at arrangere eller tilmelde arbejdsmiljørepræsentanten relevant kursus.

Finansiering aftales med eget center.

Arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke er medlem af et MED, deltager på MED-uddannelsesdagen (se yderligere ovenfor).

Den sidste ½ dag om året gennemføres i centrene (evt. på tværs af centrene) for arbejdsmiljørepræsentanterne, eventuelt i samarbejde med Center for HR.

Afsnit 13 - Tillidsrepræsentanter (§ 10-21)

Regler og vilkår for tillidsrepræsentanter jf. den til enhver tid gældende Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 10-21 er gældende.

Bilag 2 – Oversigt over opgaver i Hoved-MED

Hoved-MED har på det øverste niveau i kommunen de samme opgaver som øvrige medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, dvs. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer.

Hoved-MED er også det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.

Hoved-MED obligatoriske opgaver (punkt A, H, I kan fraviges efter aftale i Hoved-MED – punkt K er tilføjet særskilt omkring arbejdsmiljø):

- A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2).
- B. I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5).
- C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4).
Årlig fremlæggelse af sygefraværstatistik på Center-MED niveau
- D. Sikring af, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9).
- E. Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), dvs. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af Hoved-MED (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 10, og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane).
- F. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer i henhold opgave E med henblik på at sikre, at retningslinjerne er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår (jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen).
- G. Aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt en drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted (jf. Rammeaftale om socialt kapitel, § 3).
- H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen (jf. Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2).
- I. Aftale af retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer (jf. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1).
- J. Anvendelse af de lokalt afsatte AKUT-midler sker efter aftale mellem kommunens tillidsrepræsentanter og kommunens ledelse i Hoved-MED (jf. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden).
- K. Arbejdsmiljøarbejde – Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor arbejdsmiljøarbejdet og det foregående års indsatsområde drøftes. Der følges op på foregående års mål, og der fastsættes et nyt indsatsområde og mål for det kommende års arbejdsmiljøarbejde i kommunen. I forlængelse heraf drøftes det, om den nødvendige viden er til stede i organisationen for at kunne nå målet. Mål for arbejdsmiljøarbejdet fastsættes på baggrund af bl.a. udviklingen i antallet af arbejdsskader, sygefravær og tilbagemeldinger fra Center-MED.
Hoved-MED sikrer, at der i organisationen er gennemført APV (herunder om der er fulgt op på APV-handleplaner). Desuden er udvalget ansvarlig for, at arbejdsmiljøgrupperne har gennemført den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse og koordinere tilbud om supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Center for HR planlægger og gennemfører den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage samt 2 dages suppleringskurser. Se i øvrigt afsnit om Arbejdsmiljø og Uddannelse.

Årshjul for HOVED-MED (rammer for årshjul, som kan udbygges/ændres af Hoved-MED):

1. Møde
 - a. Sygefravær.
 - b. Tidsplan for budgetfasen for næste års budget.
 - c. Arbejdsmiljø – opfølgning på sidste års indsats-/fokusområder.
 - d. Afholdelse af halvdags AMR-arrangement – Centervis eller arrangeret af Center for HR?

2. Møde
 - a. AKUT-midler, plan for anvendelse af årets midler.
 - b. Beskæftigelse på særlige vilkår – lokale forhold.
 - c. Kompetenceudvikling – oversigt over interne kurser for 2. halvår.
 - d. Plan for årets lokale lønforhandlinger.

3. Møde
 - a. Drøftelse af årets MUS.
 - b. Budget (ØDU): Overordnet orientering om kommende års budget – herunder evt. ændringer i sammenhæng mellem opgave- og personaleressource.
 - c. Planlægning af årligt møde med Økonomiudvalget, hvor der vil ske orientering om kommende års budget.

4. Møde
 - a. Nedsættelse af arbejdsgruppe til arbejdsmiljøtema for kommende år.
 - b. Orientering om kommende års mødetidspunkter.
 - c. Årlig drøftelse af sundhedsfremmende initiativer jf. "Ramme for retningslinjer for sundhedsfremme i Tårnby Kommune".

5. Møde
 - a. Særlige indsats-/fokusområder for det kommende års arbejdsmiljøarbejde.
 - b. Kompetenceudvikling – oversigt over interne kurser for 1. halvår – herunder fastlæggelse af tema for den årlige uddannelsesdag.
 - c. Evt. revision af diverse politikker.

6. Møde
 - a. Årlig drøftelse af Personalepolitikken.
 - b. Orientering og drøftelse af årshjul.
 - c. Orientering om resultatet af årets lokallønsforhandlinger.

Bilag 3 - Arbejdsmiljøkonsulentens hovedopgaver

Arbejdsmiljøkonsulentens rolle er overordnet beskrevet i Lokal-MED aftale for Tårnby Kommune. Med henblik på at synliggøre rollen i organisationen er hermed en oversigt over, hvilke opgaver der ligger inden for arbejdsmiljøkonsulentens hovedområder. Opgaverne er fordelt under overskrifterne nedenfor.

Rådgivning og formidling af generel information om arbejdsmiljø

- Formidling af lovgivning om beskyttelse af de ansatte imod sikkerheds- og sundhedsrisici, der har bred relevans. Arbejdsmiljøledere/arbejdsmiljørepræsentanter er lokalt ansvarlige for at tilegne sig specifik viden, der knytter sig til særlige lokale forhold.
- Rådgivning om arbejdsmiljøspørgsmål med fokus på det psykiske arbejdsmiljø som eksempelvis samarbejde og stress - dvs. forhold, som har indflydelse på trivslen på arbejdspladsen
- Formidling af relevant viden omkring arbejdsmiljø på kommunens intranet bl.a. links til aktuelle arbejdsmiljøsider og redskaber til drøftelse af arbejdsmiljøet på arbejdspladsen m.v.
- Desuden vil Center for HR, efter nærmere aftale, understøtte processer som opfølgning på trivselsundersøgelsen eller afledt af psykisk arbejdsmiljø.
- Center for HR bør inddrages, hvis der kommer kendskab til mobning eller udsagn om mobning.

Arbejdstilsynet

- Kontaktperson i forhold til Arbejdstilsynet i forbindelse med tilsynsbesøg mv.
- Formidle afgivne påbud m.v. fra Arbejdstilsynet, rådgive inden og efter tilsynsbesøg, evt. deltage i tilsynsbesøg samt formidle svar fra arbejdspladsen til Arbejdstilsynet. Sikre at kommunen har et samlet overblik over sager, hvor Arbejdstilsynet er involveret.

Valg til MED/Arbejdsmiljøgrupper

- Initiere valg til MED/Arbejdsmiljøgrupper (hvert 2. år).
- Sikre at oversigt over medlemmer af MED/arbejdsmiljøgrupperne er ajourført på kommunens intranet.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

- Facilitere den årlige arbejdsmiljødrøftelse f.eks. via en arbejdsgruppe under Hoved-MED, der forbereder den endelige drøftelse i Hoved-MED.

Forebyggelse

- Udarbejde overordnede principper for tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring/instruktion af nye medarbejdere - herunder midlertidigt ansatte og medarbejdere i særlige ansættelsesformer. Principperne godkendes i Hoved-MED.
- Koordinering af årlig oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader. Oversigten skal danne grundlag for en drøftelse i MED-systemet om årsager med henblik på at forebygge fremtidige arbejdsskader/-ulykker.

Bilag 4 - Årlig arbejdsmiljødrøftelse og APV

I den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal medlemmer i MED, Personalemøde med MED-status drøfte en række forhold:

- Tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
- Fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
- Vurdere om det foregående års mål er nået og fastlægge mål for det kommende års arbejde.

Beskrivelsen af den årlige arbejdsmiljødrøftelse er opdelt ift. Hoved-MED og øvrige underliggende niveauer.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse Hoved-MED

Hoved-MED har i årshjulet splittet den årlige arbejdsmiljødrøftelse op, således at emnerne i drøftelsen er fordelt på flere udvalgmøder. Formålet er at styrke fokus på arbejdsmiljøet, således at emnet løbende er på dagsordenen i organisationen.

Proces for evaluering af sidste års arbejdsmiljøindsats

På Hoved-MED's møde i 1. kvartal drøftes om der har været særlige arbejdsmiljøudfordringer på tværs af centrene eller i det enkelte center det seneste år, som kan have affødt sygefravær og ulykker. Til at kvalificere drøftelsen præsenteres sygefraværstatistikker samt overblik over omfanget af arbejdsulykker/nær ved-ulykker fordelt forvaltningsvis.

Ved samme møde drøftes og evalueres sidste års indsats-/fokusområder. Input kommer bl.a. fra underliggende niveauer.

Proces for udvælgelse af fælles indsats-/fokusområder

I 3. kvartal nedsættes en arbejdsgruppe med forankring i Hoved-MED, der skal komme med forslag til nyt fælles indsats-/fokusområde inden for arbejdsmiljøet på Tårnby Kommunes arbejdspladser. Inspirationen kommer bl.a. fra underliggende MED-udvalg. Center for HR er sekretær for arbejdsgruppen.

I 4. kvartal beslutter Hoved-MED, hvilke indsats-/fokusområder, der skal være for det kommende år. I det år, hvor der gennemføres trivsels- og APV-undersøgelse, vil resultatet fra undersøgelsen være afsættet for en drøftelse af fælles indsats-/fokusområder for det kommende år. Tidsplan for trivsels-/APV-undersøgelse tilpasses årshjulet for Hoved-MED.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse på underliggende niveauer

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse i de underliggende MED-udvalg og i Personalemøder med MED-status tilpasses processen i Hoved-MED i et nødvendigt omfang jf. nedenstående.

Forud for det 1. kvartalsmøde i Hoved-MED har de underliggende MED-udvalg evalueret sidste års arbejdsmiljøindsats samt drøftet om der er forhold i arbejdsmiljøet, der skal arbejdes med (udmøntet som arbejdsulykker eller sygefravær). Væsentlige pointer skal formidles til MED-niveauet over. Drøftelserne i de underliggende niveauer foregår således i november/december året forud for den årlige drøftelse i Hoved-MED. Center-MED koordinerer tilbagemeldingerne ift. Hoved-MED, således at de har tilbagemeldingerne til drøftelse inden Hoved-MED's møde i 1. kvartal.

Arbejdsmiljødrøftelserne på forskellige niveauer kan således betyde, at man lokalt både skal forholde sig til fælles overordnede og lokale indsats-/fokusområder.

Kompetenceudviklingsplanen for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen skal drøftes på kommunens arbejdspladser med arbejdsmiljøgrupper. Inden drøftelsen skal ledelse og AMR orientere sig ift., at Center for HR arrangerer en fælles MED-uddannelsesdag. Denne MED-uddannelsesdag behandler et relevant tema for arbejdsmiljørepræsentanter på tværs af centrene jf. Afsnit 12 i Lokal-aftalen.

APV

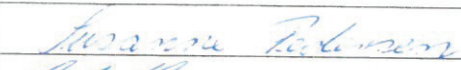

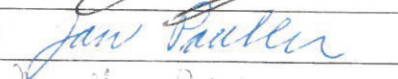
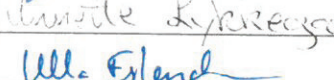
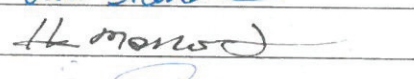
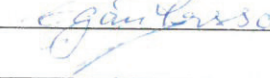
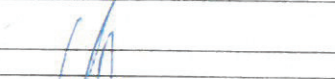
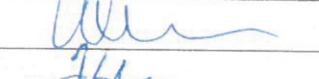
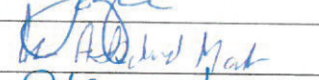
Hvert 3. år gennemføres en fælles APV-undersøgelse. Den psykiske APV er slået sammen med trivselsundersøgelsen. I tilfælde af væsentlige ændringer i arbejdsmiljøet vil der være enkelte arbejdspladser, der gennemfører en APV-undersøgelse hyppigere. Arbejdsmiljøkonsulenten sparrer i denne forbindelse.

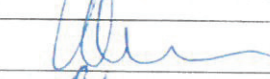
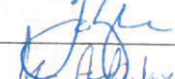
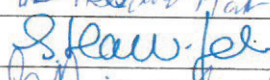
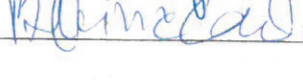

Hoved-MED involveres inden APV'en sættes i værk for at forholde sig til spørgsmål og proces. Efterfølgende er Hoved-MED og underliggende niveauer inddraget i opfølgningen på APV-undersøgelsen samt evaluering af processen.

Center for HR formidler en procesguide for APV-undersøgelsen.



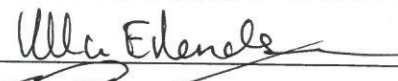

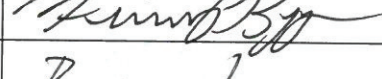
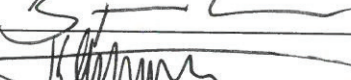

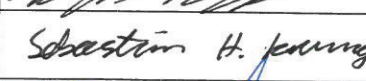


Underskriftsblad

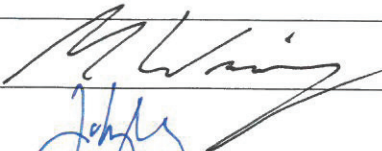
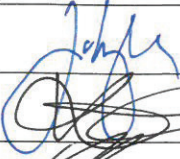
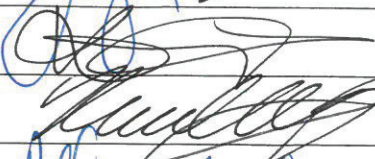
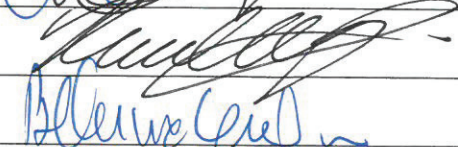
Tårnby Kommunes Lokale MED aftale godkendt 1.10.2018

Medarbejderrepræsentanter:	
Susanne Pedersen, HK	
Charlotte Kristiansen, FOA SOSU	
Gert Knudsen, 3F	
Jan Poulsen, BUPL	
Annette Lykkegaard, Dansk Fys.	
Ulla Erlandsen, DLF	
Hanne Frimodt-Møller, AC	
Egon Persson	
Jane Vinstrup, FOA	

Ledelsesrepræsentanter:	
Klavs Gross	
Johnny Sell	
Kim Madsen	
Susanne Hammer-Jakobsen	
Betina Grimm	

Tårnby Kommunes Lokale MED-aftale tilpasset d. 23.01.2023

Medarbejderrepræsentanter	
Susanne Pedersen, HK	
Charlotte Christiansen, FOA SOSU	
Ulla Erlandsen, DLF	
Jane Vinstrup, FOA	
Flemming Brygger, 3F Specialarbejderne	
Bjarne Hoe, AC	
Klaus Lynghøft Nielsen, BUPL	
Niels Simonsen, DS	
Sebastian Kringelbach, AMR	
Nicolai Krømmelbein, AMR	

Ledelsesrepræsentanter	
Morten Winge	
Johnny Sell	
Katrine Pedersen Birk	
Henriette Krag	
Betina Grimm	