

Lokalaftale
om medindflydelse og medbestemmelse
i
Lyngby-Taarbæk kommune

Indhold

§ 1 Område	3
§ 2 Formål	3
§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse	3
§ 4 Information og drøftelse	4
§ 5 Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer	5
§ 6 Arbejds miljø- og sundhedsarbejdet	6
§ 7 MED-struktur	10
§ 8 Hovedudvalget	14
§ 9 Centerudvalg	16
§ 10 Lokale MED-udvalg	16
§ 11 Personalemøder	17
§ 12 Uddannelse	17
§ 13 Valgperiode for MED-medlemmer	17
§ 14 Uoverensstemmelser om fortolkning	18
§ 15 Evaluering	18
§ 16 Opsigelse	18
§ 17 Ikrafttræden	19
Bilagsfortegnelse	20

Aftalens område, formål mv.

§ 1 Område

Stk. 1 Aftalen gælder for alle ansatte i Lyngby-Taarbæk Kommune, herunder medarbejdere i selvejende dag- og døgninstitutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med, hvoraf det fremgår, at disse er omfattet af kollektive aftaler og overenskomster mv. indgået mellem KL og de faglige organisationer.

§ 2 Formål

Stk. 1 Lokalaftalen skal sikre alle medarbejders ret til medindflydelse og medbestemmelse og motivere til udvikling og engagement, så der sikres en høj kvalitet i arbejdet med helhedsorienteret løsning og høj indfrielse af de kommunale målsætninger.

Stk. 2 Formålet er, at udbygge og videreudvikle et godt grundlag for samarbejdsrelationer mellem ledelse og medarbejdere på alle niveauer i kommunen. Det fordrer gensidig tillid, åbenhed og dialog i samspillet.

Aftalen skal

- Medvirke til at skabe udviklende arbejdsbetingelser, der kan tilgodese medarbejdernes behov for trivsel og udvikling
- Skabe grundlag for en åben og aktiv meningsudveksling mellem medarbejdere og ledere.

Stk. 3 Medindflydelsen baserer sig på lokal kompetence således, at indflydelsen ligger der, hvor beslutningerne tages. Lokalaftalen skal også medvirke til, at både lederes og medarbejders ressourcer udnyttes bedst muligt i medbestemmelsessystemet.

Stk. 4 Parterne er enige om, at de positivt vil arbejde for at virkeliggøre nærværende aftales ånd og bogstav. Parterne lægger vægt på, at der udvises fælles vilje til og ansvar for at samarbejde om alle væsentlige forhold.

§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1 For at styrke mulighederne for reel og kvalificeret udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, skal der være et sammenhængende system herfor. Dette system skal udmøntes i en struktur, som matcher ledelsesstrukturen i kommunen.

Stk. 2 Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 3 Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvars- og kompetenceområder. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
3. Skabe sammenhæng med arbejdsmiljøarbejdet i de situationer, hvor arbejdsmiljø- og MED-udvalg har valgt at adskille arbejdsmiljø- og MED-arbejdet.
4. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 4 Lokalaftalen omfatter således alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen.

§ 4 Information og drøftelse

Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er *gensidig* informationspligt på alle niveauer i kommunen.

Stk. 2 Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag indgår i grundlaget for ledelsens og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3 Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Kommunalbestyrelsen.

Stk. 4 I overensstemmelse med reglerne i denne paragraf 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 i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger når beskæftigelsen er truet.
- c. Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og i ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

- Stk. 5* Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomheds-overdragelse, træffes af Kommunalbestyrelsen efter forudgående forhandling i Hovedudvalget.
- Stk. 6* For det tilfælde at beslutninger som nævnt i stk. 5 indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i Hovedudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden drøftelsen 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 drøftelse.
- Stk. 7* Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

§ 5 Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

- 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.
- Stk. 2* Regler om af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastlagt eller godkendt af Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen er ikke omfattet af bestemmelserne om opsigelse efter stk. 6. Hvis Hovedudvalget efter gennemført drøftelse derom, har ønsker til ændring af sådanne regler, kan der ske indstilling til Økonomiudvalget/Kommunalbestyrelsen, som derefter træffer beslutning om evt. gennemførelse af ændring.
- Stk. 3* Der **skal** aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder arbejdsmiljømæssige konsekvenser.
 2. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
 3. Kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestillingspolitik, kompetenceudvikling mv.
- Retningslinjerne fremgår af bilag 5, 6 og 7.
- Stk. 4* Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen – hvis medarbejderne fremsætter ønsker herom – redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.
- Stk. 5* Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

- Stk. 6* Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.
- Stk. 7* Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 gælder indtil der er enighed om ændringer.

§ 6 Arbejds miljø- og sundhedsarbejdet

- Stk. 1* Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og til stadighed forbedre indsatsen for at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, drøfter Hovedudvalget løbende forskellige metoder for at leve op til dette. Hovedudvalget kan eksempelvis drøfte mulighederne for på sigt at formulere en overordnet arbejdsmiljøpolitik. Endvidere kan Hovedudvalget udvælge indsatsområder, drøfte arbejdspladsvurderinger, afholde temadage osv.

Det forudsættes, at Hovedudvalget (niveau 1) primært arbejder med de strategiske, dvs. de overordnede opgaver på arbejdsmiljøområdet, at Centerudvalgene (niveau 2) også kan arbejde med den type opgaver suppleret med, at Centerudvalgene tillige kan varetage nogle operationelle opgaver på området. De lokale udvalg (niveau 3) arbejder primært med de operationelle – dvs. de daglige – arbejdsmiljøopgaver.

Hovedudvalget gennemfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, vurderer om det foregående års mål er nået og fastlægger evt. mål for det kommende års arbejdsmiljø samarbejde.

- Stk. 2* Det forhold, at der er etableret en enstrengt struktur på Hovedudvalgsniveau medfører ingen ændringer i de opgaver, pligter og rettigheder for arbejdsmiljøorganisationen i øvrigt, som følger af arbejdsmiljølovgivningen.

- Stk. 3* Det er en helt grundlæggende opfattelse af arbejdet med arbejdsmiljø og sundhed, at udgangspunktet er til stadighed at arbejde hen imod den ønskværdige situation, hvor både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til fulde lever op til forventningerne om en sund arbejdsplads.

Som et led i arbejdet omkring arbejdsmiljø og sundhed er der centralt fastsatte regler om gennemførelse af Arbejdspladsvurderinger. APV skal gennemføres mindst hvert 3. år og skal indeholde disse 5 elementer:

- Identifikation og kortlægning – hvilke problemer har vi?
- Beskrivelse og vurdering – hvad er årsagen til problemet?
- Sygefravær – dvs. arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet?
- Prioritering og handlingsplan – hvordan og hvornår skal problemerne løses?
- Retningslinjer for handlingsplan – har tiltagene den ønskede effekt?

Stk. 4 Der udarbejdes en årlig opgørelse over antallet af anmeldte arbejdsulykker. Den danner udgangspunkt for den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalget, der herefter sikrer, at informationen kommer ud til MED-udvalgene og til det særlige arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner.

Stk. 5. I forbindelse med den årlige opgørelse som nævnt ovenfor, drøfter Hovedudvalget den generelle arbejdsmiljøindsats, herunder arbejdet med APV med beskrivelse af

- hvilke initiativer, der er iværksat
- hvilken indflydelse dette har haft bl.a. på antallet af arbejdsulykker og sygedage
- hvilke initiativer, der påtænkes iværksat

De årlige opgørelser og statusrapporter indgår efter behov i Kommunalbestyrelsens budgetbehandlinger.

Stk. 6 Med-udvalgene varetager arbejdsmiljøarbejdet. Hovedudvalget er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. Hovedudvalget skal overordnet lede, planlægge og koordinere arbejdsmiljøorganisationens arbejde.

Centerudvalgene har bl.a. følgende opgaver inden for sit centerområde:

- planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet. Centerudvalgene inddrages i planlægningen på et så tidligt tidspunkt som muligt, før ledelsen træffer sin beslutning
- udmønte politikker og indsatsområder inden for eget centerområde
- forestå udarbejdelse af APV
- gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, hvor udvalget tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år, fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, vurderer om det foregående års mål er nået og fastlægger evt. mål for det kommende års samarbejde på arbejdsmiljøområdet
- rådgive arbejdsmiljøgrupperne ved løsning af arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- sikre at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om regler inden for arbejdsmiljøområdet
- holde sig orienteret om gældende arbejdsmiljølovgivning
- holde sig orienteret om arbejdsmiljøgruppernes undersøgelse af arbejdsulykker og evt. tage initiativer til generelt at forebygge tilsvarende arbejdsulykker

De lokale MED-udvalg skal sikre planlægning, ledelsen og koordineringen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder arbejdsmiljøgruppernes praktiske arbejde. Dette sker bl.a. ved at:

- planlægge institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde
- registrere institutionens/afdelingens arbejdsmiljøproblemer

- sikre arbejdsmiljøgruppens deltagelse og medvirken ved f.eks. ændring af arbejdsgange og arbejdsmetoder, nyanskaffelser og ny- og ombygninger inden beslutning træffes
- planlægge og koordinere arbejdet med APV herunder løbende opfølgning og status
- sikre at årsager til arbejdsulykker undersøges og medvirke til at træffe foranstaltninger til forebyggelse af lignende ulykker
- fastlægge procedurer for oplæring og instruktion af de ansatte
- orientere om arbejdsmiljøbestemmelser
- udarbejde en årlig statistik over arbejdsulykker

I de institutioner, hvor personalemøder fungerer som MED-udvalg, har personalemøderne de arbejdsmiljømæssige opgaver, som er beskrevet under de lokale MED-udvalg

Stk. 7 På arbejdspladsniveau etableres der selvstændige arbejdsmiljøgrupper. Den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøgrupper i Lyngby-Taarbæk kommune fremgår af bilag 2. Hvis der opstår uenighed om arbejdsmiljøorganisationens størrelse, fastsættes denne af Lyngby-Taarbæk Kommune som arbejdsgiver.

En arbejdsmiljøgruppe består af 2 personer: arbejdslederen for en afdeling/institution/arbejdsområde og en arbejdsmiljørepræsentant, der er valgt af og blandt de ansatte i samme afdeling/institution/arbejdsområde. En arbejdsmiljøgruppe kan imidlertid dække flere afdelinger/arbejdsområder. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i MED-organisationen er fastsat ud fra et nærhedsprincip, som betyder, at der til enhver tid skal være det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper.

Stk. 8 Alle arbejdsmiljøgrupper refererer til nærmeste MED-udvalg. Oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Lyngby-Taarbæk kommune fremgår af bilag 2.

Stk. 9 Arbejdsmiljøgrupperne skal varetage det lokale arbejdsmiljøarbejde, jfr. bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgrupperne har en række operationelle opgaver, idet de strategiske arbejdsmiljøopgaver i udgangspunktet er placeret i Hovedudvalget og i Centerudvalgene.

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver er bl.a. at:

- sikre at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes
- kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fastlagt til at fremme arbejdsmiljø og sundhed på arbejdspladsen

- deltage i planlægningen af institutionens/afdelingens arbejdsmiljøarbejde, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger (APV)
- være kontaktpunkt mellem de ansatte og MED-udvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøarbejdet
- holde MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer
- sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges MED-udvalgene.

Stk. 10 Hvis der efter indgåelse af den lokale MED-aftale sker ændringer i ledelsesstrukturen, som medfører behov for at ændre i organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, så kan Hovedudvalget beslutte at ændre organiseringen, hvilket i givet fald forudsætter, at dette sker i overensstemmelse med principperne i den lokale MED-aftale. Den derefter ændrede organisering skal fortsat styrke og effektivisere varetagelsen af arbejdsmiljøindsatsen, herunder beskrive mål, metoder og aktiviteter. Der skal endvidere være fastholdt en beskrivelse af, hvorledes opgaver og funktioner varetages.

Stk. 11 For de centerudvalg, hvor der er selvejende institutioner, oprettes et arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner.

I forummet udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutioner.

Hver af de selvejende institutioner er repræsenteret i forummet med en arbejdsmiljørepræsentant og en lederrepræsentant.

Der vil indgå repræsentant(-er) for den kommunale ledelse i dette arbejdsmiljøforum for de selvejende institutioner. I praksis sker sekretariatsbetjening i Center for Økonomi og Personale, afdeling for Personalejura og Arbejdsmiljø.

Det skal sikres, at selvejende institutioner er repræsenteret i MED-udvalg, der har koordinerende funktion i forhold til arbejdsmiljøarbejdet. Derfor skal der i relevante centerudvalg reserveres en plads på ledelsessiden og en plads på medarbejdersiden således, at de selvejende institutioner som gruppe indenfor det pågældende område – f.eks. daginstitutionsområdet – er repræsenteret i det overliggende niveau set i forhold til den enkelte institution som arbejdsplads.

I MED-organisationen sikres der et højt informationsniveau på arbejdsmiljøområdet, bl.a. ved at der løbende lægges mødereferater fra afholdte MED-møder ud på kommunens intranet Lynet. Måltrettet information om beslutninger til de selvejende institutioner, der ikke har plads i et centerudvalg, sikres ved direkte fremsendelse af mødereferater fra de enkelte centerudvalg til de selvejende institutioner.

§ 7 MED-struktur

- Stk. 1* I henhold til lokalaftalens hovedprincipper etableres der en MED-struktur, hvor udgangspunktet er den størst mulige medindflydelse og medbestemmelse.
- Stk. 2* For at fremme styrkelse af medbestemmelse/medindflydelsen og arbejdsmiljøarbejdet etableres et en-strengt MED-system på hovedudvalgsniveau.
- Stk.3* For øvrige MED-udvalg vil det være muligt at vælge mellem forskellige strukturmodeller således, at der kan vælges en model, der matcher det enkelte områdes evt. særlige organisering og forhold, dvs. i valg af en en-strengt eller to-strengt struktur. Såfremt et udvalg er enige om at arbejde i et to-strengt system, skal der foreligge en begrundelse for valget.

Såfremt et udvalg vælger en en-strengt struktur skal med udvalgets sammensætning være opmærksom på følgende: Hvis det indenfor det pågældende område ikke er aftalt, at tillidsrepræsentanter tillige varetager funktionerne som arbejdsmiljørepræsentanter, skal det sikres, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i udvalget.

- Stk.4* MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk kommune er etableret ud fra følgende principper:

- Strukturen skal matche ledelses- organisationsstrukturen
- Strukturen skal være fleksibel

Der arbejdes med følgende 3 niveauer i kommunen for medindflydelse og medbestemmelse samt sikkerheds- og sundhedsarbejdet:

Niveau 1

Hovedudvalg

Hovedudvalget dækker hele kommunen incl. de selvejende institutioner med driftsoverenskomst. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet.

Niveau 2

Centerudvalg.

På centerniveau er der oprettet et udvalg pr. center, der dækker hele centrets område incl. arbejdspladser/institutioner under centrets område.

Niveau 3

Lokale MED-udvalg

På niveau 3 er der oprettet en række lokale MED-udvalg og/eller personalemøder med MED-status. Også oprettelsen af disse udvalg og/eller personalemøder med MED-status afspejler ledelsesstrukturen, og strukturen er tilpasset forholdene under det enkelte Centerudvalg.

Der kan undtagelsesvis etableres lokale MED-udvalg, der har tværgående karakter – eksempelvis for administrationspersonalet på tværs af centrene.

Eksemplet fra administrationen kan bruges analogt på øvrige områder. Intentionen med den her beskrevne fleksibilitet er, at MED-systemet forudsættes etableret på den måde, der forventes at kunne fungere bedst muligt på det pågældende område, og som fortsat afspejler ledelsesstrukturen.

Såfremt et centerudvalg efter lokalaftalens indgåelse overvejer at etablere et tværgående lokalt udvalg, kræver dette en forelæggelse, en drøftelse og en beslutning i Hovedudvalget.

Der er en mulighed for – som et supplement til de oprettede MED-udvalg – at nedsætte arbejdsgruppe(r), som i en tidsbegrænset periode kan arbejde med et eller flere områder, hvor der i en given periode ønskes særligt fokus indenfor felter, som MED-systemet i forvejen arbejder med.

Der henvises i øvrigt til § 10, hvor forudsætningerne omkring lokale MED-udvalg og personalemøder med MED-status er nærmere beskrevet.

MED-strukturen fremgår af bilag 2.

Stk. 5

MED-strukturen stiller ingen krav til paritet, dvs. at ledere og medarbejdere ikke behøver at være ligeligt repræsenteret i udvalgene. Ledelsessiden kan dog *ikke* udgøre et flertal. I samtlige MED-udvalg udpeges formanden for udvalget af ledelsessiden og næstformanden af medarbejdersiden.

Udvalgenes sammensætning skal baseres på valgte tillidsrepræsentanter og skal afspejle personalesammensætningen. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil.

Der skal udpeges suppleanter for udvalgenes medlemmer. Suppleanterne indtræder i udvalgene ved de ordinære medlemmers forfald.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte.

Medarbejderrepræsentationen i Hovedudvalget vælges af hovedorganisationerne blandt tillidsrepræsentanterne. Er der aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget.

Valg til MED-strukturen fremgår af bilag 3.

Stk. 6

De 10 centerudvalg sammensættes på en sådan måde, at sammensætningen bedst muligt afspejler det område, som centerudvalget skal repræsentere. Centerchefen er formand for udvalget og centerchefen udpeger øvrige ledelsesrepræsentanter. Oplistningen nedenfor – både for så vidt angår leder- og medarbejderrepræsentanter – er vejledende og tager primært udgangspunkt i den sammensætning, der har været under hidtidig lokalaftale indtil den 31.7.2014.

Kan parterne blive enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammensætte centerudvalget med flere eller færre medlemmer, kan sammensætningen ændres. Ændringer kan f.eks. være begrundet i mange forskellige medarbejdergrupper, overgangsperioder, hvor enheder skal sammenlægges osv.

Kan der ikke opnås enighed om at følge den vejledende sammensætning, og kan der heller ikke opnås enighed om en alternativ sammensætning, skal spørgsmålet forelægges for Hovedudvalget.

Vejledende sammensætning:

Center for Arealer og Ejendomme

10 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter
9 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Arbejdsmarked

5 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
3 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Borgerservice og Digitalisering

4 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Miljø og Plan

6 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Social Indsats

10 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
5 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Jura, Salg & Indkøb

5 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Sundhed og Omsorg

9 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
6 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Uddannelse og Pædagogik

7 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
5 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Økonomi og Personale

6 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
2 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Center for Politik, Kultur og Strategi

8 medarbejderrepræsentanter, heraf 1 arbejdsmiljørepræsentant
4 ledelsesrepræsentanter inkl. centerchefen

Stk. 7 Lokale Med-udvalg, herunder det Tværgående lokale MED-udvalg i administrationen, består i udgangspunktet af maks. 9 medlemmer i alt. Disse fordeles således: Maks. 6 tillidsrepræsentanter/medarbejderrepræsentanter, heraf mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant og maks. 3 ledelsesrepræsentanter.

Kan parterne blive enige om, at det er hensigtsmæssigt at sammensætte det lokale MED-udvalg med flere eller færre medlemmer, kan sammensætningen ændres. Ændringer kan f.eks. være begrundet i fysisk adskilte enheder, mange forskellige medarbejdergrupper, overgangsperioder, hvor enheder skal sammenlægges osv.

Kan parterne ikke blive enige om sammensætningen af det lokale MED-udvalg, skal spørgsmålet forelægges formanden for det relevante centerudvalg, som drøfter situationen med de lokale parter med henblik på at forlige sagen. Kan dette ikke lade sig gøre, skal centerchefen – sammen med den lokale ledelse – sørge for, at uenigheden forelægges for Hovedudvalget, som træffer afgørelse.

Ved ændringer i sammensætningen skal de grundlæggende vilkår for MED-udvalg overholdes jfr. stk. 1-4.

Stk. 8 Man kan vælge, at den samme medarbejderrepræsentant varetager både samarbejds- og arbejdsmiljøarbejdet, men valget skal foregå over 2 gange.

Stk. 9 Tillidsrepræsentanten løser, som den centrale medarbejderrepræsentant, primært sin medindflydelsesopgave gennem MED-strukturen.

Interessevaretagelsen i personsager, enkeltorganisationsanliggender mv. ligger uden for MED-udvalgets kompetenceområde.

Arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter løser deres opgaver i henhold til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Stk.10 Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af kompetencen i et MED-udvalg, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 8 Hovedudvalget

- Stk. 1* Hovedudvalget er det øverste udvalg i Lyngby-Taarbæk kommune for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt for arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet. Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.
- Stk. 2* Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave
- gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen
 - at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse herunder nedsættelse af udvalg m.m.
 - at fortolke aftalte retningslinjer
 - at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
 - at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter.
- Stk. 3* Hovedudvalget har desuden en række obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler. Opgaverne fremgår af bilag 8.
- Stk. 4* Hovedudvalget mødes – normalt en gang om året – med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.
- Stk. 5* Hovedudvalget 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.
- Stk. 6* Hovedudvalget fastlægger på baggrund af den strategiske drøftelse i henhold til stk. 5 en strategiplan.
- Stk. 7* Den strategiske drøftelse og fastlæggelse af strategiplan ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse.
- Stk. 8* Hvis en af parterne vægrer sig ved at indgå i reelle strategiske drøftelser og samarbejde om fastlæggelse af en strategiplan, kan den anden part anmode KL og KTO om at bistå ved en fornyet drøftelse med henblik på fastlæggelse af en strategiplan.

Stk. 9 Det tilstræbes at Hovedudvalgets sammensætning er så repræsentativ som mulig. Der er i alt 16 medlemmer af Hovedudvalget.

Ledelsessiden består af Direktionens 4 medlemmer samt personalechefen.

Medarbejderrepræsentationen – skal basere sig på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen. Da strukturen indebærer mulighed for, at der kan være både en-strengt og to-strengt struktur på visse niveauer, skal også arbejdsmiljørepræsentanter være medlem af Hovedudvalget.

Medarbejderne repræsenteres med i alt 11 repræsentanter. 9 af pladserne besættes med tillidsrepræsentanter, der udpeges af og fordeles på de 3 hovedorganisationsområder med 4 fra LO-området, 3 fra FTF/Sundhedskartel-området og 2 fra akademiskernes forhandlingsberettigede organisationer.

Fællestillidsrepræsentanter indenfor respektive områder har fortrinsret til pladserne, såfremt der er valgt en fællestillidsrepræsentant. De sidste 2 pladser besættes med arbejdsmiljørepræsentanter.

Stk. 10 Kommunaldirektøren er formand for Hovedudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Stk. 11 Hovedudvalget udarbejder en forretningsorden, der beskriver mødehyppighed, faste dagsordenpunkter mv. Forretningsordenen fremgår af bilag 1.

Stk. 12 Hovedudvalget udpeger bestyrelsesmedlemmer til Feriefonden for Lyngby-Taarbæk kommune for så vidt angår medarbejderrepræsentationen i Feriefonden. Ledelsesrepræsentationen udpeges af Direktionen.

Stk. 13 Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Det sociale kapitel
- Trivsel og sundhed på arbejdspladserne

Hovedudvalget kan endvidere inddrage andre aktuelle emner i den årlige drøftelse.

Stk. 14 Med reference til Hovedudvalget kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.

§ 9 Centerudvalg

- Stk. 1* For hvert center etableres et Centerudvalg.
- Stk. 2* Med reference til Centerudvalgene kan der nedsættes arbejdsgrupper, styregrupper eller lignende i forbindelse med tværgående projekter for at sikre medindflydelse og medbestemmelse ud fra et helhedssyn.
- Der skal udarbejdes kommissorium for arbejds- og styregrupper eller lignende.
- Stk. 3* Ledersiden i Centerudvalget består af centerchefen samt ledere udpeget af denne.
- Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.
- Antallet af repræsentanter i hvert centerudvalg fastsættes i henhold til § 7, stk. 6.
- Stk. 4* Opstår der – på trods af bestemmelserne i § 7, stk. 6 – uenighed imellem ledelse og medarbejdere om sammensætningen af udvalget, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 10 Lokale MED-udvalg

- Stk. 1* Indenfor hvert Centerudvalgs område er der mulighed for at oprette lokale MED-udvalg.
- Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse. Med formaliseret menes f.eks., at der er aftalt et udvalg, personalemøder med MED-status eller et løbende samarbejde mellem lederen og den enkelte medarbejderrepræsentant.
- Det er et krav for at kunne oprette et lokaludvalg, at der er mindst 20 medarbejdere indenfor lederens ledelseskompetenceområde. Men det er ikke et krav, at der **skal** oprettes et lokaludvalg, fordi antallet af medarbejdere er 20 eller derover.
- Oprettes der ikke et lokaludvalg, og antallet af medarbejdere er over 20, **skal** der i stedet oprettes og afholdes personalemøder med MED-status. Det væsentligste er, at der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, og der er ikke krav om ensartethed.

Den øverste ledelse inden for det enkelte område udpeger ledelsesrepræsentanterne til det lokale MED-udvalg.

Personalets repræsentanter vælges blandt de ansatte og baserer sig som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter.

Antallet af repræsentanter i lokaludvalg fastsættes i henhold til § 7, stk. 7.

Det skal tilstræbes, at lokaludvalgenes sammensætning er så repræsentativ som mulig.

Stk. 2 Opstår der uenighed om, hvorvidt der skal oprettes et lokaludvalg eller opstår der – på trods af bestemmelserne i § 7, stk. 7 – uenighed imellem ledelse og medarbejdere om sammensætningen af lokaludvalget, forelægges spørgsmålet for Hovedudvalget.

§ 11 Personalemøder

Stk. 1 For arbejdspladser med under 20 medarbejdere kan der ikke etableres lokaludvalg, men der **skal** i stedet oprettes personalemøder for alle medarbejdere og ledere. Disse personalemøder vil have MED-status, jfr. rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 12 Uddannelse

Stk. 1 For at sikre en så høj kvalitet i arbejdet som muligt, er det væsentligt at deltagerne i udvalgene er uddannet til at arbejde i MED-systemet. Hovedudvalget har ansvar for, at der tilrettelægges et niveau for uddannelse i de 3 niveauer: Hovedudvalg, Centerudvalg, Lokaludvalg og Personalemøder med MED-status. Niveaue for uddannelse af MED-medlemmer er fastlagt i bilag 4.

§ 13 Valgperiode for MED-medlemmer

Stk. 1 Ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen for det enkelte udvalg.

Medarbejderrepræsentanter vælges i ulige år for 2 år ad gangen. Tilsvarende regler gælder for suppleanter. Hvervet ophører ved skift af stilling eller ophør af tillidshverv. Der *kan* være situationer, hvor alle pladser på medarbejdersiden i et udvalg er besat af områdets valgte

tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. I så fald er det ikke nødvendigt i praksis at gennemføre et valg til MED-udvalget hver andet år. Men hvis sammensætningen i udvalget også dækker andre end tillids- eller arbejdsmiljøvalgte, skal valg gennemføres som beskrevet.

§ 14 Uoverensstemmelser om fortolkning

Stk. 1 Uoverensstemmelser om fortolkning af denne lokalaftale kan indbringes for Hovedudvalget, som tager stilling til, hvorledes uoverensstemmelsen kan løses. Hovedudvalget vil tage stilling til sagen i henhold til de til enhver tid værende bestemmelser i de centrale aftaler omkring konfliktløsning.

§ 15 Evaluering

Stk. 1 Denne lokalaftale evalueres af Hovedudvalget i 1. kvartal 2021.

§ 16 Opsigelse

Stk. 1 Denne lokalaftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til ophør ved udgangen af marts måned i ulige år, tidligst 31.3.2021.

Ved opsigelse af aftalen indledes der straks forhandlinger om opnåelse af ny aftale. I forhandlingsperioden er nærværende aftales bestemmelser gældende. Opnås der ikke enighed om indgåelse af en ny MED-aftale træder "Aftale om Tillidsrepræsentanter, Samarbejde og Samarbejdsudvalg" i funktion sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation mv.

Stk. 2 Opsigelse af eller forslag om ændring af denne lokalaftale fremsættes i Hovedudvalget. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne om lokalaf-talen.

§ 17 Ikrafttræden

Denne lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse i Lyngby-Taarbæk kommune erstatter hidtidig MED-aftale og træder i kraft den **1.8.2014**.

Bilagsfortegnelse

Bilag 1	Forretningsorden
Bilag 2	Oversigt over MED-strukturen i Lyngby-Taarbæk kommune med angivelse af niveauerne for, hvor henholdsvis de strategiske (overordnede) og de operationelle (daglige) arbejdsmiljøopgaver varetages
Bilag 3	Valg til MED-strukturen
Bilag 4	MED-uddannelsen
Bilag 5	Retningslinjer for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder de arbejdsmiljømæssige konsekvenser
Bilag 6	Retningslinjer for proceduren for drøftelse af større rationaliserings- og omstillingsprojekter
Bilag 7	Retningslinjer for proceduren for drøftelse af kommunens personalepolitik, herunder ligestilling
Bilag 8	Oversigt over Hovedudvalgets obligatoriske opgaver

Søren Hansen
Kommunaldirektør

Leif Luxhøj-Pedersen
Fuldmægtig

Ulla Agerskov
Direktør

Britta Markussen
Social- og sundhedsassistent

Pernille Holmgaard
Direktør

Jonna Rønnest
Pædagogmedhjælper

Bjarne Holm Markussen
Direktør

Jørgen H. Olsen
Specialarbejder

Zita Korsholm
Personalechef

Ole Porsgaard
Overlærer

Peter Winding
Pædagog

Rikke Wellendorph Jakobsen
Sygeplejerske

Lise Skjøt-Pedersen
Magister

Pia Christophersen
Filiaalkliniker

Sussie Johansen
Specialarbejder

Heidi Matthiassen
Social- og sundhedshjælper