

Læsø Kommunes MED-aftale



MED-aftalen

MED-aftalen er én af de vigtigste grundsten i bestræbelserne på at give medarbejderne bedst mulig medindflydelse på deres arbejdsvilkår i Læsø Kommune. MED-aftalen er en fælles håndfæstning på, at vi vil være sammen om at skabe og udvikle en arbejdsplads som lever og ånder for trivsel, tryghed og udvikling på én gang!


MED-aftalen sikrer medindflydelse og medbestemmelse

MED-aftalen sikrer den enkeltes ret til og mulighed for at blive inddraget i beslutningsprocesserne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold. MED-aftalen sikrer og fremmer kommunikation og den gensidige dialog mellem ledelse og medarbejdere. Alle vores medarbejdere kan få indflydelse – enten gennem deres repræsentant eller ved selv at deltage i MED-arbejdet.

FORHANDLINGSORGANET – 24. november 2020

Godkendelse af aftale for medbestemmelse og medindflydelse gældende for alle ansatte i Læsø Kommune.

For Læsø Kommune



Kommunaldirektør
Peter Pietras

For Organisationerne

Navn

S. Thorsen

Organisation

Dansk Sygeplejeråd

Navn



Organisation

HK Nordjylland

Gartnervej 30, 9200 Aalborg SV

TEL. 70 11 45 45

Navn

FOA Frederikshavn

Organisation

Navn

Organisation

Navn



Organisation

3F Frederikshavn

Navn

Organisation

Navn

Dansk Sygeplejeråd
Kreds Nordjylland
Sofieldalsvej 3
9200 Aalborg SV

Organisation

Navn

Organisation

INDHOLD

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.	1
§ 1. Aftalen og dens gyldighedsområde	1
§ 2. Formål	1
§ 3. Lokale aftalemuligheder	2
§ 4. Form og struktur	4
§ 5. kompetence	7
KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE	7
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	7
§ 7. Information og drøftelse	7
§ 8. Retningslinjer	10
§ 9. Hovedudvalget	11
§ 10. Lokal-MED	14
§ 11. Arbejds miljøgrupper	16
KAPITEL 3. OPSIGELSE OG GENFORHANDLING	18
§ 12. Ikrafttræden, opsigelse og genforhandling	18
BILAG	19
Bilag 1) Om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering	19
Bilag 2) Forretningsorden for Hoved-MED	23
Bilag 3) Arbejds miljøgrupper og repræsentanter	24

KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE, FORMÅL M.V.

§ 1. Aftalen og dens gyldighedsområde

§ 1. Stk. 1

Den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse dækker alle ansatte inden for forhandlingsfællesskabet, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunens Lønningsnævns tilsyn.

§ 1. Stk. 2

Aftalen indeholder alle væsentlige forhold for arbejdspladsen i relation til at sikre, medindflydelses- og medbestemmelse for alle ansatte, herunder arbejdsmiljøet.

§ 2. Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelses og medbestemmelse.

§ 2. Stk. 1

Denne lokalaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Læsø Kommune.

§ 2. Stk. 2

Alle medarbejdere skal enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant have mulighed for medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

§ 2. Stk. 3

MED-aftalen understøtter Læsø Kommune som en attraktiv arbejdsplads qua medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse.

MED-aftalen har fokus på:

- et sundt fysisk arbejdsmiljø
- et sundt og godt psykisk arbejdsmiljø
- gode og udviklende arbejds- og beskæftigelsesforhold
- at engagere alle ansatte i såvel det daglige arbejde, som i udviklingen af den enkelte arbejdsplads.
- et dynamisk og tillidsfuldt samarbejde mellem ledere, medarbejdere og kollegaer.
- værdier og visioner, som praktiseres i hverdagen
- tydelige rammer og forventninger for den enkelte
- at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet

Formålet med medindflydelse og medbestemmelse er at sikre gode arbejdsforhold for alle ansatte i Læsø Kommune, hvilket ligeledes vil fremme organisationens målsætninger og effektivitet.

Parterne ønsker følgende:

- at styrke interessen og indsatsen for kvalitet, effektivitet og udvikling i organisationen
- at skabe større arbejdsglæde, sundhed og sikkerhed
- at sikre, at den enkelte medarbejders behov for tryghed, personlig og faglig udvikling bliver opfyldt
- at bidrage til virksomhedens behov for dygtige, engagerede og loyale medarbejdere.
- at samarbejdet mellem ledere og medarbejderrepræsentanter styrker den personlige og faglige udvikling hos medarbejderne, for at opnå øget arbejdsglæde og tryghed i organisationen

Læsø Kommune ønsker at være en arbejdsplads, hvor medarbejderne trives og har lyst til at bidrage aktivt til at skabe god trivsel og et godt arbejdsmiljø. Dette opnås blandt andet ved, at skrevne personalepolitikker bliver fast forankret i det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Alle personalepolitikker udformes positivt og beskriver roller, ansvar og forventninger. Læsø Kommune ønsker med sin arbejdsmiljøindsats at signalere, at kommunen er en virksomhed, hvor medarbejderne oplever arbejdsglæde, en sund og tryk arbejdsplads med høj trivsel, og sikkerheden er i orden samt har en åben dialog om arbejdsmiljøforhold. Det skal være synligt for alle medarbejdere, at virksomheden systematisk arbejder med forebyggelse og arbejdsmiljøforhold og derved fjerner risici, der kan føre til ulykker og nedslidning, såvel fysisk som psykisk.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelses og medbestemmelse.

§ 3. Stk. 1

Et godt arbejdsmiljø bygger på et forpligtende samarbejde mellem ledere og medarbejdere i MED-udvalgene.

Arbejdsmiljø

Målet med arbejdsmiljøindsatsen er følgende:

- Sikre en god og effektiv arbejdsmiljøindsats
- Sikre en sund og sikker arbejdsplads
- Sikre en arbejdsplads, hvor alle trives – og bidrager til at skabe trivsel

- Arbejdsmiljøhensyn gøres til rutine i den daglige planlægning og tilrettelæggelse af arbejdet
- Sikre en åben dialog om arbejdsmiljøforhold
- Forebygge arbejdsbetingede sygdomme og sygefravær
- Fjerne risici, der kan føre til ulykker og nedslidning, såvel fysisk som psykisk.

For at opfylde arbejdsmiljømålene gennemføres følgende:

- Hvert 2. år gennemføres en integreret arbejdspladsvurdering og trivselsundersøgelse (APV) APV'en følger bl.a. op på, om mål og politikker efterleves lokalt. Der udarbejdes handleplan på baggrund af APV'en, som danner grundlag for arbejdsmiljøarbejdet de følgende to år
- Lokalt udarbejdes APV ved ændringer, som kan have indflydelse på betingelserne for arbejdets udførelse
- Udpegning af fokusområder-/indsatser til forbedring af arbejdsmiljøet med udgangspunkt i APV resultater
- Uddannelse og kompetenceudvikling for arbejdsmiljøorganisationens medlemmer
- Opklaring og forebyggelse af arbejdsulykker
- Temamøder for arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg
- Årligt fælles arbejdsmiljøudvalgsmøde, hvor alle arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg samles til fælles information om relevante arbejdsmiljøforhold og indsatser for Læsø Kommune.

§ 3. Stk. 2

Statusopfølgninger om arbejdsmiljø udarbejdes på baggrund af:

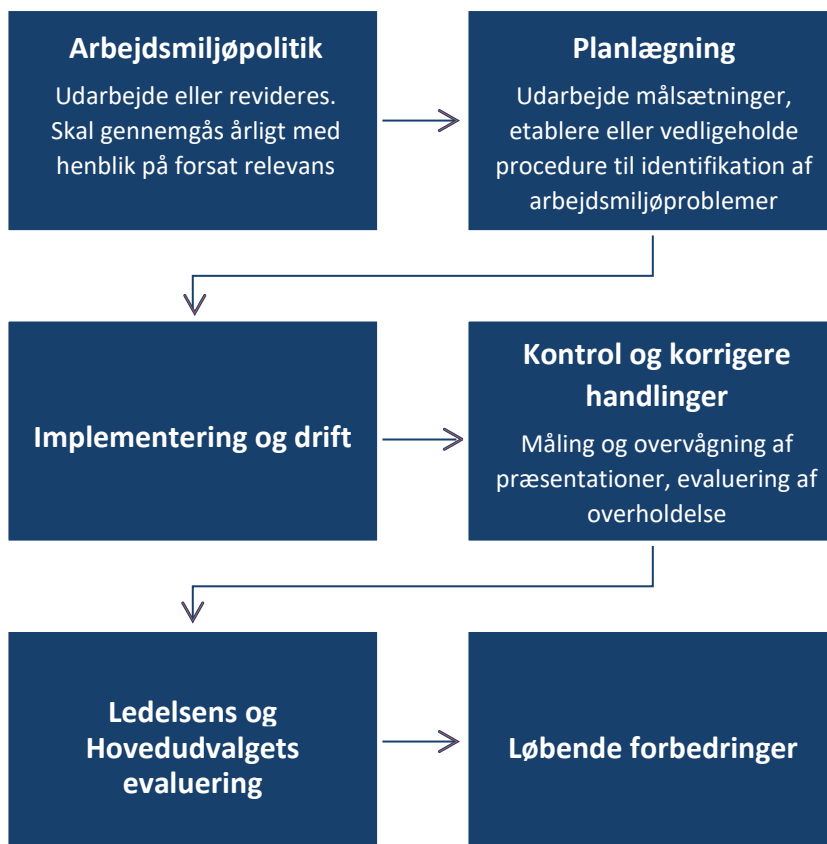
- Resultatet af APV samt gennemførelse af handleplanerne
- Sygefraværstatistikker
- Arbejdsulykkes statistikker
- Arbejdsmiljøindsatser

§ 3. Stk. 3

Evaluering og opfølgning:

- Politikker evalueres efter behov og min. hvert 5. år af Hoved-MED
- Indsatser, fokusområder samt forpligtelser som følge af politikker evalueres og justeres i førstkommende APV, hvor parterne skønner det relevant.

Årshjul for arbejdsmiljøarbejdet:



§ 3. Stk. 10

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet er nærmere beskrevet under de enkelte udvalg i § 4

§ 4. Form og struktur

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 4. Stk. 1

Udvalgsstrukturen aftales, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

§ 4. Stk. 2

Hvor der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, f.eks. en 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, TR/AMR eller alternativt den enkelte medarbejderrepræsentant.

§ 4. Stk. 3

Ved efterfølgende ændringer af den kommunale organisation tilpasser Hoved-MED MEDstrukturen og organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet efter drøftelse med de relevante faglige organisationer. Tilpasningen sker så den matcher den kommunale organisation. Læsø Kommune er ansvarlig for ajourføring.

§ 4. Stk. 4

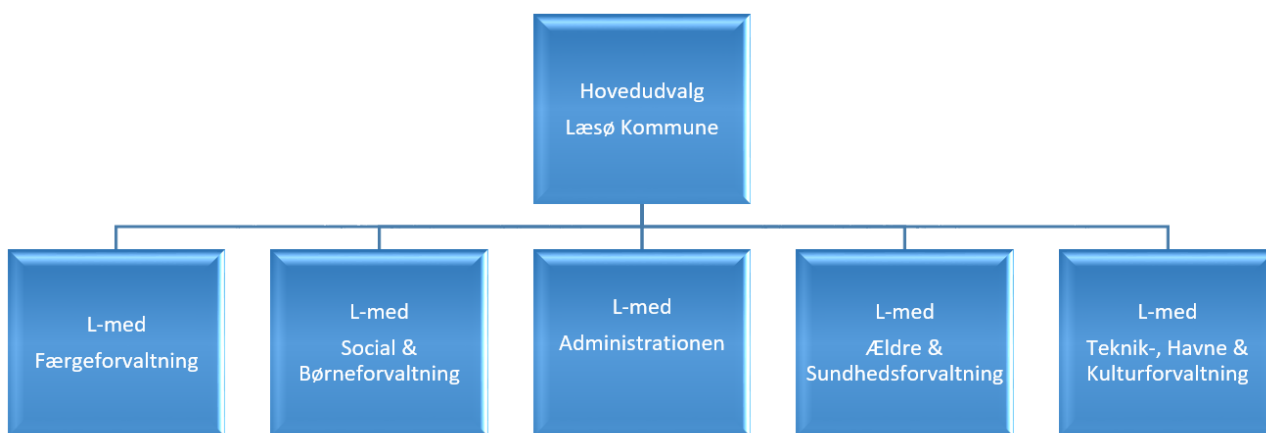
MED-organisationen i Læsø kommune er opdelt i 2 niveauer:

- Niveau 1: Hoved-MED jf. § 9.
- Niveau 2: Lokal-MED jf. § 10.

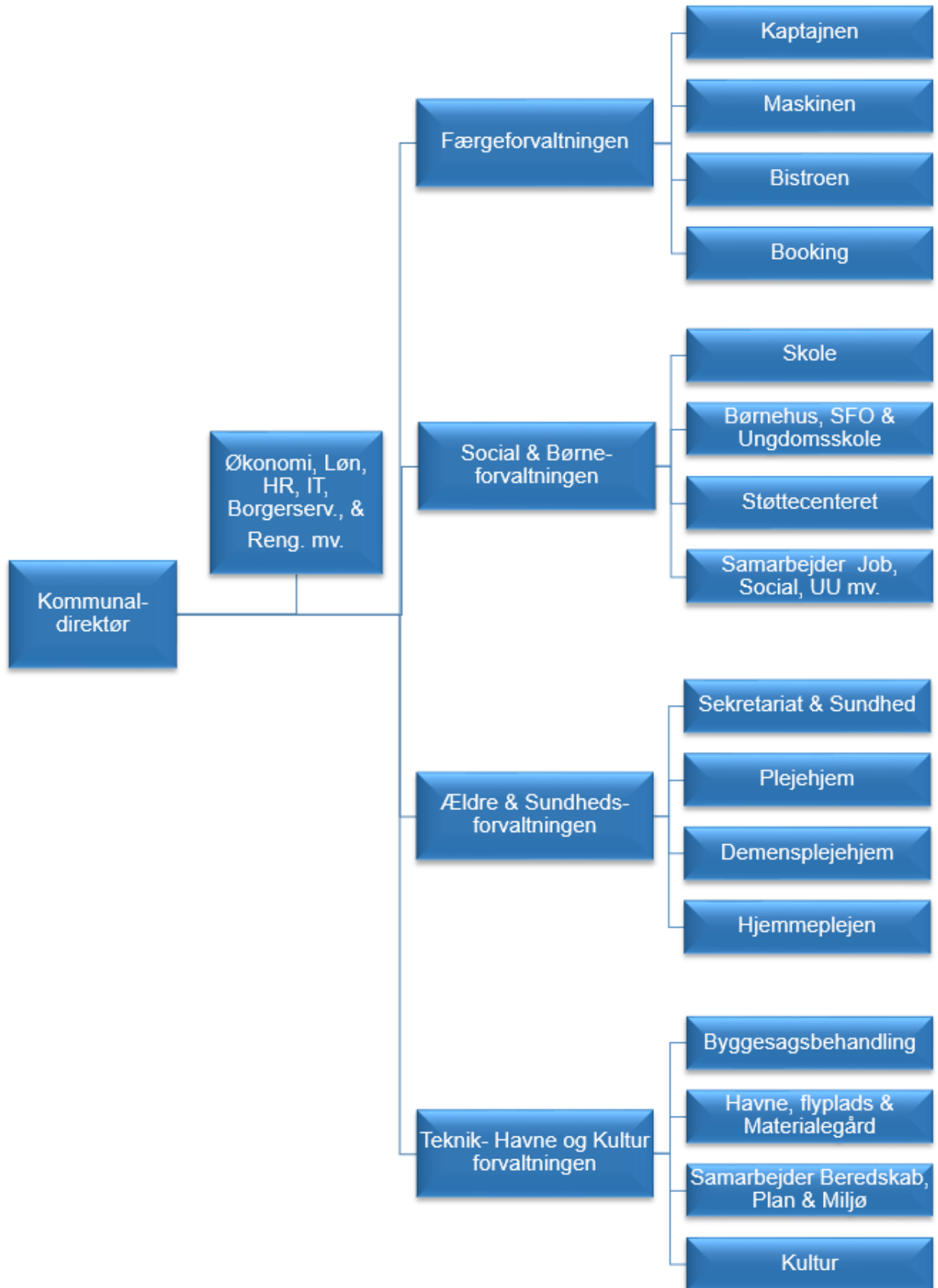
Med tilknytning til de enkelte enheder oprettes endvidere et antal arbejdsmiljøgrupper jf. § 11. Der vedligeholdes et bilag 3, under hvert lokal-MED, hvor arbejdsmiljøgruppen fremgår. Følgende skal af bilaget fremgå: Arbejdsmiljøgruppe og antallet på arbejdsledere samt arbejdsmiljørepræsentanter.

Færgen har sin egen arbejdsmiljøgruppe, der følger Søfartsstyrelsens regler.

MED- og arbejdsmiljørepræsentantstruktur for Læsø Kommune



Overordnet Organisationsplan for Læsø Kommune.



§ 5. kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

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. I vurderingen heraf indgår blandt andet:

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

KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 6. Stk. 1

Medindflydelse indebærer, at der er åbne og grundige drøftelser mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter, inden ledelsen træffer beslutning.

§ 6. Stk. 2

Medbestemmelse defineres overordnet set som en fælles beslutning, truffet i enighed på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanterne.

Medbestemmelse indebærer fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejdsforhold, personaleforhold, samarbejdsforhold og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

§ 6. Stk. 3

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer desuden:

- at alle berørte medarbejdergrupper og arbejdsmiljøgrupper skal inddrages fra starten ved organisationsændringer (fysiske, arbejdsmæssige og organisatoriske)

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 7. Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig pligt til at informere hinanden på alle niveauer i organisationen.

§ 7. Stk. 2

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

§ 7. Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

§ 7. Stk. 4

Ledelsen har ansvar for følgende:

- at informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling af kommunens aktiviteter og økonomiske situation
- at informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i kommunen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- at informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse

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 drøftelserne.

Information skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanten sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har en 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 foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale.

Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen 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 m.v. indebærer. Jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering m.v., jf. bilag 1.

§ 7. Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, punkt 3, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af politisk udvalg eller kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i Hoved-MED-udvalget.

§ 7. Stk. 6

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

§ 7. Stk. 7

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

§ 7. Stk. 8

Ledelsen er ansvarlig for, at dagsorden samt materiale og referater er tilgængelig for alle medarbejdere i MED-systemet.

§ 7. Stk. 9

Der lægges vægt på følgende:

- at drøftelse er et normalt dagligdags element i samspillet mellem medarbejder og leder
- at drøftelse sker forudgående og i god tid
- at drøftelse i sager af betydning sker gennem det formelle MED-udvalg
- at alle kendte og relevante informationer lægges frem
- at drøftelser og beslutninger MED-udvalgene sker uden forståelse for de økonomiske muligheder. Det er udelukkende ledelsens og kommunalbestyrelsens der er ansvarlige overfor at budgettet overholdes – ikke MED-udvalgenes, og medarbejderrepræsentanterne bør ikke afstemme deres synspunkter ud fra realisme i økonomien.

Der henvises til MED-aftalens bilag 3.

§ 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelses og medbestemmelse.

§ 8. Stk. 1

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

§ 8. Stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

§ 8. Stk. 3

Der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- kommunens politikker, eksempelvis personalepolitik, arbejdsmiljøpolitik, politik for kompetenceudvikling, fraværspolitik, alkoholpolitik, politik for brug af sociale medier, rygepolitik og seniorpolitik og ligestillingspolitik.

§ 8. Stk. 4

Der aftales retningslinjer i henhold til 'Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne' på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, institutionens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress samt indsats mod vold, mobning og chikane.

§ 8. Stk. 5

Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, redegør ledelsen, efter ønske fra medarbejderne, for, hvordan man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

§ 8. Stk. 6

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

§ 8. Stk. 7

Alle retningslinjer 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.

§ 8. Stk. 8

Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

§ 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges og der henvises til rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse.

§ 9. Stk. 1

Der nedsættes et Hoved-MED for Læsø Kommune, som er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt varetagelse af det overordnede og strategiske arbejdsmiljøarbejde.

§ 9. Stk. 2

Udvalget har 14 medlemmer, som består af:

- 5 ledelsesrepræsentanter udpeget af den øverste administrative ledelse
- 7 medarbejderrepræsentanter udpeges af de faglige organisationer som udgangspunkt blandt tillidsrepræsentanterne
- 2 pladser til arbejdsmiljørepræsentanter jf. § 11 stk. 2.

§ 9. Stk. 3

Ledelse- og medarbejderrepræsentanter udpeges for 2 år. Det sker i lige år og Hoved-MED igangsætter udpegningen 1. oktober med tiltrædelse 1. januar. Der udpeges personlige suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter. Alle faste medlemmer skal gennemføre MED-uddannelsen inden for første år af funktionsperioden.

§ 9. Stk. 4

Der vælges arbejdsmiljørepræsentanter Jf. MED- og arbejdsmiljørepræsentantstruktur for Læsø Kommune jf. § 4 oversigt over arbejdsmiljøorganiseringen.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for to år, og funktionsperioden starter ved valget. Hvis arbejdsmiljørepræsentantens ansættelse inden for pågældendes område ophører, vælges en ny repræsentant for den resterende valgperiode. Det samme er muligt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller lignende i mere end fire sammenhængende måneder i sin funktionsperiode.

§ 9. Stk. 5

Kommunaldirektøren er født formand for udvalget. Der vælges en næstformand med status af TR. Næstformanden vælges af medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

§ 9. Stk. 6

Ansvar for forberedelse af møderne – herunder udfærdige dagsorden m.m. – i Hoved-MED varetages af formandsskabet bestående af formand og næstformand.

§ 9. Stk. 7

Hoved-MED kan nedsætte arbejdsgrupper og projektgrupper.

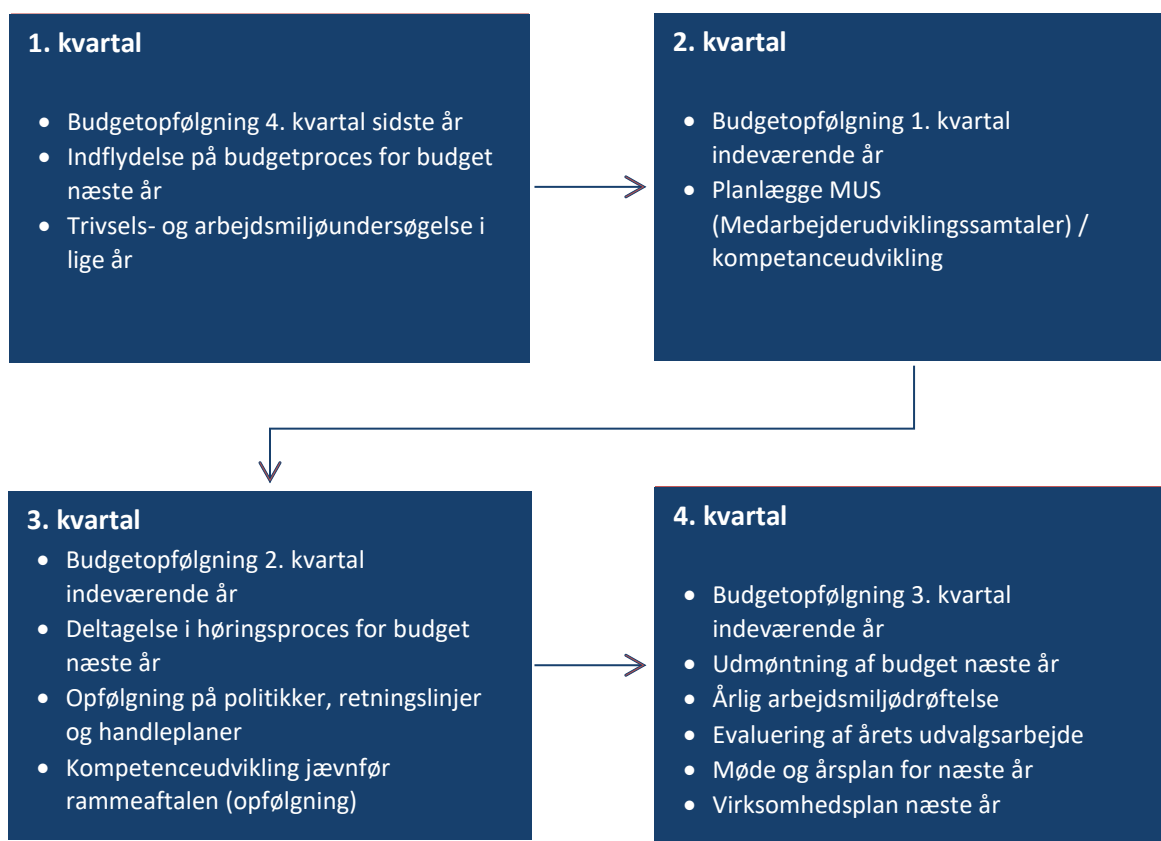
Møder og mødefrekvens

§ 9. Stk. 8

Hoved-MED fastlægger selv sin forretningsorden. Udvalget holder møde i henhold til et vedtaget årshjul med ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Årshjulet, gældende for det kommende år, drøftes hvert år på årets sidste møde.

§ 9. Stk. 9

Årshjul for MED-arbejdet



Der kan aftales ekstra møder med særlige temaer eller ved større ændringer i virksomheden. Desuden holdes møde, når formandskabet finder det nødvendigt.

§ 9. Stk. 10

Medarbejderrepræsentanterne har ret til at holde formøde inden møderne i udvalget, samt holde kontaktudvalgsmøder med deres medlemmer.

Opgaver

§ 9. Stk. 11

Udvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri. Som Kommunens øverste medindflydelsesorgan behandler Hoved-MED eksempelvis spørgsmål vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og

arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Kommunen, samt de overordnede opgaver for Lokal-MED. Udvalget varetage de opgaver, der i henhold til arbejdsmiljølovgivningen er pålagt et arbejdsmiljøudvalg.

§ 9. Stk. 12

Hoved-MED har på det overordnede niveau endvidere til opgave at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele Kommunen, herunder også:

- at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse
- at fortolke aftalte retningslinjer
- at fortolke Læsø Kommunes MED-aftale og behandle uoverensstemmelser herom
- at indbringe uoverensstemmelser, fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter

§ 9. Stk. 13

Hoved-MED er ansvarlig for at planlægge, lede og koordinere Læsø Kommunes samlede indsats for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø.

§ 9. Stk. 14

Hvis der på grund af organisations-/strukturændringer i kommunen, er behov for at tilpasse MED strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, er det den lokale MED-aftale og hovedudvalgets fortolkning af denne efter drøftelse med de relevante faglige organisationer, der skal ligge til grund for tilpasningen. Hoved-MED har kompetencen til dette i henhold til rammeaftalen.

§ 9. Stk. 15

Hoved-MED fastlægger og sikrer gennemførelsen af uddannelse på MED-området og på arbejdsmiljøområdet i henhold til aftaler og lovkrav. Udvalget evaluerer og følger op på de gennemførte uddannelser en gang årligt.

§ 9. Stk. 16

Hoved-MED har følgende opgaver på arbejdsmiljøområdet:

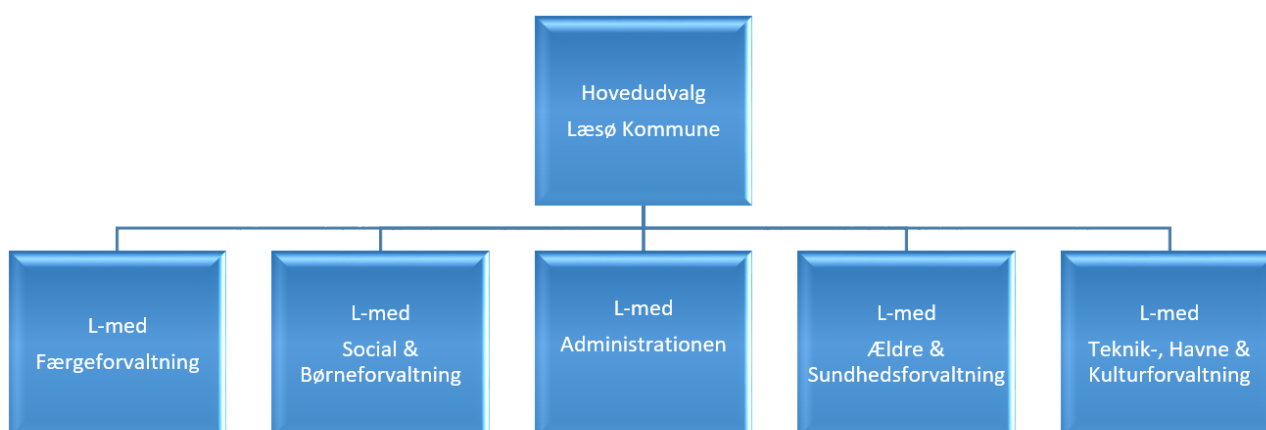
- Planlægge, lede og koordinere Læsø kommunes samarbejde om sikkerhed og sundhed samt sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader og tilløb hertil undersøges og forhindres ved at forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Gennemfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse indgår bl.a. en årlig oversigt over sygefravær, ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom
- Holde sig løbende opdateret på arbejdsmiljølovgivning og – viden samt sikre, at arbejdsmiljøorganisationen har den nødvendige viden

- Deltage i fastsættelsen af rammerne for arbejdspladsvurderinger (APV)/fælles trivselsundersøgelse, herunder inddragelse af sygefravær under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper
- Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse
- Rådgive om løsningen af sikkerheds – og sundhedsmæssige spørgsmål om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift samt
- kompetenceudvikling inden for arbejdsmiljøområdet
- Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov
- Følge op på aftaler på arbejdsmiljøområdet i denne aftale og øvrige konkrete aftaler/mål. Dette kan naturligt ske på den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Hvis der er aftaler/mål, der ikke er opfyldt, har Hoved-MED ansvar for at igangsætte særlige indsatser
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted. Ved rådgivning, hvor arbejdsgiveren ikke følger rådet, skal arbejdsgiver inden for 21 dage tilsende udvalget en begrundelse

§ 10. Lokal-MED

§ 10. Stk. 1

Der nedsættes Lokal-MED, som følger ledelsesstrukturen på niveau 2. Et Lokal-MED for hver leder.



Lokal-MED er den decentrale enheds øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse samt håndtering af arbejdsmiljøspørgsmål på enhedens område.

Færgen har sin egen arbejdsmiljøgruppe, der følger Søfartsstyrelsens regler.

Valg og sammensætning

§ 10. Stk. 2

Antallet af medlemmer og deres fordeling mellem ledelse og medarbejdere sammensættes som udgangspunkt af 2-4 repræsentanter fra ledelsessiden og 3-6 medarbejderrepræsentanter. Sammensætningen skal besluttes af Hoved-MED, da de har kompetencen til dette jf. § 9. Måtte sammensætningen skabe en antalsmæssig udfordring på medarbejdersiden, forøges antallet af udvalgets medlemmer.

Se den samlede MED-struktur for Læsø Kommune i § 4.

Generelt gælder følgende:

- at ledelsesrepræsentanten samtidig skal være arbejdsmiljøleder i den lokale arbejdsmiljøgruppe
- at ledelsesrepræsentanten er født formand for Lokal-MED, og næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Medarbejderrepræsentationen skal i udvalgsstrukturen som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen herunder faggrupper/overenskomstgrupper.

Udvalgets sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i udvalget, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre end tillidsrepræsentanter hvor hvervet i udvalget bliver som medarbejderrepræsentant og sidestilles med tillidsrepræsentanter.

§ 10. Stk. 3

Medlemmerne vælges for 2 år. Det sker i lige år og Hoved-MED igangsætter valget 1. oktober med tiltrædelse 1. januar. Der vælges suppleanter for alle medarbejderrepræsentanter. Alle faste medlemmer skal gennemføre MED-uddannelsen inden for første år af funktionsperioden.

Møder

§ 10. Stk. 4

Lokal-MED fastlægger selv sin forretningsorden på baggrund af de retningslinjer, Hoved-MED har berammet.

Den bør som minimum indeholde følgende:

- Hvor ofte der afholdes ordinære møder (som minimum møde én gang hvert kvartal)
- Der skal udarbejdes dagsorden og referat, som udsendes til medlemmerne og suppleanterne.

Opgaver

§ 10. Stk. 5

Lokal-MED varetager alle opgaver om medindflydelse og medbestemmelse for det enkelte område inden for de rammer, som Hoved-MED fastlægger.

§ 10. Stk. 6

Lokal-MED er ansvarlige for at planlægge, lede og koordinere indsatsen for at opnå og fastholde et godt arbejdsmiljø inden for eget område. Lokal-MED skal arbejde for at løse arbejdsmiljøproblemer samt løbende arbejde for at forhindre, at de opstår.

§ 10. Stk. 7

Det daglige arbejde med arbejdsmiljø udføres af arbejdsmiljøgruppen (arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentanter) med reference til Lokal-MED.

§ 10. Stk. 8

Lokal-MED har følgende opgaver på arbejdsmiljøområdet:

- Gennemføre en årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder følge op på eventuelle indgåede aftaler/mål og afklare behovet for særlige indsatser. Ved den årlige arbejdsmiljødrøftelse indgår bl.a. en årlig oversigt over sygefravær, ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i enheden
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne vejledes herom
- Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen (APV), herunder at inddrage sygefravær under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper
- Følge op på arbejdspladsvurdering (APV)/trivselsundersøgelse, der dækker arbejdspladsen.
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Holde sig løbende opdateret på arbejdsmiljølovgivning og – viden samt sikre, at arbejdsmiljøgrupperne har den nødvendige viden

§ 11. Arbejdsmiljøgrupper

§ 11. Stk. 1

Der skal for hver enhed oprettes mindst én arbejdsmiljøgruppe, som består af minimum en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Kriterier for opfyldelse af nærhedsprincippet: Hverdagens udfordringer og problemer skal kunne identificeres og løses i henhold til følgende kriterier; geografiske enheder, antal personer på enheden, arbejdspladsens kultur, faglig opdeling, lokalkendskab.

Ansatte skal uanset arbejdstid have mulighed for dialog med arbejdsmiljørepræsentant/arbejdsmiljøleder.

Valg og sammensætning

§ 11. Stk. 2

Arbejdsmiljøgrupperne som består af en leder og de valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de ansatte.

Arbejdsmiljørepræsentanter vælges for to år, og funktionsperioden starter med valget. Hvis arbejdsmiljørepræsentantens ansættelse inden for pågældendes område ophører, vælges en ny repræsentant for den resterende valgperiode. Det samme er muligt, hvis arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller lignende i mere end fire sammenhængende måneder i sin funktionsperiode.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Hoved-MED har pligt til at igangsætte valg hvert andet år, som aftalt i den lokale aftale. Der vælges ikke suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis en arbejdsmiljørepræsentant fratræder sit hverv i utide er det arbejdsmiljølederens ansvar, at der sker nyvalg i dette tilfælde.

Selve valghandlingen på arbejdsstedet skal foregå på en måde, så alle medarbejdere har mulighed for at deltage. Arbejdslederen skal tilskynde, at arbejdsmiljørepræsentanterne/medarbejderne på arbejdsstedet vælger arbejdsmiljørepræsentanter ud fra det aftalte antal.

Valghandlingen skal ske med et varsel på mindst 14 dage.

Hvor arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af en og samme person, foregår valg til de to funktioner særskilt.

Møder og mødefrekvens

Arbejdsmiljøgrupperne afholder møde mindst 1 gang i kvartalet og efter behov. Der udarbejdes referat af møder i arbejdsmiljøgrupperne.

Opgaver

Arbejdsmiljøgrupperne har følgende opgaver:

- Deltage i arbejdsmiljøorganisationens temamøder
- Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige, herunder gennemfører sikkerhedsgennemgang af materiel i overensstemmelse med eftersynslistes
- Kontrollere, at der gives effektiv oplæring tilpasset de ansattes behov, herunder oplæring i brugen af hjælpemidler og maskiner, arbejdets udførelse, arbejdsgange m.m.
- Anmelde arbejdsulykker, forgiftninger og sundhedsskader til arbejdsgiver eller dennes repræsentant samt analysere og undersøge arbejdsulykker, nær-ved-ulykker, forgiftninger og sundhedsskader
- Sørge for den praktiske gennemførelse af arbejdspladsvurderinger (APV), herunder udpegning, kortlægning og vurdering af arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, prioritering

- og udarbejdelse af handlingsplan samt opfølgning
- Inddrages i arbejdet med det psykiske arbejdsmiljø, herunder opfølgning på trivselsundersøgelse
 - Inddrages i planlægning af ombygning og forandring af det fysiske arbejdsmiljø samt rådgive herom, herunder ved indkøb
 - Medvirke aktivt til at samordne samarbejdet om arbejdsmiljø, når flere enheder arbejder sammen
 - Virke som kontakttled mellem de ansatte og Lokal-MED
 - Forelægge Lokal-MED sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke selv kan løse, eller som er generelle for arbejdspladsen.
 - Sørge for information om arbejdsmiljøgruppernes funktion til nyansatte.
 - Deltage i Arbejdstilsynets tilsyn. Ved screeningsbesøg deltager både arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen
 - Holde sig løbende opdateret på arbejdsmiljølovgivning og – viden og sikre, at arbejdsmiljøgrupperne har den nødvendige viden
 - Have løbende fokus på arbejdsmiljøet for at forebygge, at der opstår arbejdsmiljøudfordringer
 - Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
 - Arbejdsmiljøgruppen skal varetage de lokale arbejdsmiljøopgaver i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningen
 - Arbejdslederen er overordnet ansvarlig for arbejdsmiljøet

KAPITEL 3. OPSIGELSE OG GENFORHANDLING

§ 12. Ikrafttræden, opsigelse og genforhandling

§ 12. Stk. 1

Aftalen træder i kraft den 25.11.2020.

§ 12. Stk. 2

MED-aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt. Hoved-MED har kompetence til at fortolke ordlyden af aftalen, men ikke til at ændre denne.

§ 12. Stk. 3

Opsigelse skal ske skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. Ved forhandling af en ny aftale ligger forhandlingskompetencen hos forhandlingsorganet. De lokale parter udpeger medlemmer til forhandlingsorganet.

Hvis lokalaftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalaftale, erstattes lokalaftalen, hvad angår arbejdsmiljø, af arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen samt aftale om tillidsrepræsentant, samarbejde og samarbejdsudvalg.

BILAG

Bilag 1) Om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering

1. Rammer

Der er enighed om særligt at henlede opmærksomheden på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg skal inddrages i forbindelse med større rationaliserings- og omstillingsprojekter, herunder påtænkt udbud/udlicitering/privatisering.

Inddragelsen skal ske i overensstemmelse med:

- Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (i det følgende kaldet MED-rammeaftalen)
- Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg (i det følgende kaldet TR/MED-aftalen)

2. Begreber

Når der i bilaget står "medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg", menes der både medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg nedsat i henhold til en lokal aftale, som er indgået i henhold til MED-rammeaftalen, eller en anden organisering af samarbejdet, jf. den lokale aftale herom og samarbejdsudvalg nedsat i henhold til TR/ MED-aftalen. Når der i protokollatet står "omstilling", menes større organisatoriske ændringer, der kan få betydning for medarbejdernes arbejds- og personalemæssige forhold, for eksempel i forbindelse med udbud/udlicitering, privatisering samt ved udmøntning af aftale eller lovbestemt opgaveflytning mellem offentlige myndigheder, selskabsdannelse, rationaliseringer, effektivisering, indførelse af nye interne styreformer og/eller intern omorganisering. Begrebet "kontrolbud" anvendes i protokollatet som betegnelse for flere situationer. Kontrolbud ses anvendt som udtryk for, at kommunen har lavet en intern målestok for, hvad omkostningerne ved opgavevaretagelsen var før udbudsforretningen. Kontrolbud anvendes endvidere som betegnelse for den situation, at den udbydende institution selv afgiver et egentligt tilbud på den udbudte opgave.

1. Formål og procedure

Der skal i alle kommuner, der har indgået en lokal aftale iht. MED-rammeaftalen være aftalt en retningslinje for proceduren for drøftelse af omstilling, herunder udbud, jf. MED-rammeaftalens § 8, stk 3.

Omstillingsprojekter, herunder projekter der indebærer eventuelt udbud eller udlicitering af opgaver, får ofte vidtrækkende konsekvenser for berørte medarbejders arbejds- og personaleforhold.

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget skal derfor i god tid inden der træffes beslutning i kommunen informeres om og have mulighed for drøftelse af de arbejds- og personalemæssige konsekvenser, så medarbejdernes synspunkter og forslag kan indgå i beslutningsgrundlaget for omstillingsprojekter.

Bemærkning

Der er enighed om, at hensigten med en tidlig inddragelse er at give med- arbejderne den fornødne tid til at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser ved udbud, herunder forberede drøftelsen. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne får rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Opmærksomheden henledes på, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget har mulighed for at bede om sagkyndig vejledning/ bistand. Der er endvidere enighed om, at medarbejdernes synspunkter og forslag skal indgå i den sagsfremstilling, der danner grundlag for kommunens behandling af omstillingsprojekter i udvalg og i kommunalbestyrelse. Hvis der, efter en eventuel forudgående foreløbig vurdering, arbejdes videre med omstillingsprojektet med henblik på en beslutning, er det vigtigt, at relevante medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg også inddrages i det videre arbejde. Denne inddragelse og konsekvenserne heraf er ikke til hinder for, at kommunen fortsat arbejder med at tilvejebringe det fornødne beslutningsgrundlag.

Beslutninger om en omstilling, der kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget, jf. MED-rammeaftalens § 7, stk. 5 hhv. samarbejdsudvalget, jf. TR/MED-aftalens § 16, stk. 7. Der er i henhold til MED-rammeaftalens § 7, stk. 6 hhv. TR/MED-aftalens § 16, stk. 8 mulighed for at medarbejdergrupper, der ikke selv er repræsenteret i udvalget kan få mulighed for at deltage i disse forhandlinger. Det bemærkes, at det af visse organisationsaftaler fremgår, at der skal optages drøftelser mellem de berørte parter, inden der træffes endelig beslutning om større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger.

4. Organisering

Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan nedsætte projektgrupper som led i en løbende intern omstillingsproces i institutionen. Ved større omstillingsprojekter vil det være naturligt at supplere behandlingen i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget med nedsættelse af en projektgruppe med deltagelse af repræsentanter for ledelse og alle berørte medarbejdere. Medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget kan aftale retningslinjer for projektgruppens arbejde. Specielt ved udbud og udlicitering skal opmærksomheden henledes på, at et egentligt kontrolbud skal udformes uafhængigt af de personer, som træffer beslutning om, hvem der efter udbud skal løse opgaven fremover. De direkte involverede medarbejdergrupper bør inddrages i arbejdet med udarbejdelse af kontrolbud, bortset fra de ovennævnte personer.

5. Projektgruppens arbejde

I de situationer, hvor medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget beslutter ikke at nedsætte en projektgruppe, finder beskrivelsen af projektgruppens arbejde tillige anvendelse på medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget. Projektgruppens arbejde tilrettelægges på en sådan måde, at både direkte og indirekte berørte medarbejdere inddrages i drøftelserne. Projektgruppen bør gennemgå alle relevante forhold omkring institutionens egen opgaveløsning som grundlag for beslutning om omstilling. Nedenfor er anført en række forhold, der i øvrigt bør indgå i projektgruppens drøftelser om omstillingsprojekter. Oplistningen er ikke udtømmende, ligesom alle spørgsmål ikke er relevante for alle typer af omstilling.

a. Generelt

Det er vigtigt, at samtlige medarbejdere løbende holdes orienteret om drøftelser og beslutninger i forbindelse med omstilling. Åbenhed gennem løbende, grundig information og drøftelse vil give mulighed for at gennemføre en omstilling, hvor der tages videst mulige hensyn til medarbejdernes tryghed. Kommunen vil herved tillige kunne drage nytte af de ansattes viden om opgavernes udførelse.

b. Inden beslutning om omstilling

Følgende forhold bør indgå i drøftelserne:

- Tilrettelæggelse af arbejdsopgaverne, herunder beskrivelse af den nuværende opgaveløsning og evt. fastlagte målsætninger herfor.
- Økonomi, herunder omkostninger ved nuværende og fremtidig opgavevaretagelse og følgeomkostninger.
- Personalebehov, herunder personalets forhold i forbindelse med eventuel overgang til anden/privat arbejdsgiver.
- Uddannelsesbehov og krav til berørte medarbejdere.
- Arbejds miljøforhold.
- Teknik, herunder inddragelse af ekstern bistand.

Drøftelserne kan munde ud i, at medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget konstaterer et behov for allerede i denne tidlige fase at fastlægge retningslinjer for hvilke personalepolitiske konsekvenser, der skal følge af de igangsatte initiativer. Dette kan eventuelt ske i form af en tilpasning eller revision af allerede eksisterende retningslinjer om personalemæssige konsekvenser af større ændringer i organisationen. Jf. i øvrigt MED-rammeaftalens § 8, stk. 1 hhv. TR/MED-aftalens § 17, stk. 1. c. Efter beslutning om omstilling

Hvis det politisk besluttet, at der skal finde omstilling af opgaver sted, kan de nedennævnte områder yderligere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget / projektgruppens videre drøftelser:

- Projektgruppens og medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget videre inddragelse i forløbet.
- Konsekvenser af en omstilling, herunder afledte virkninger for medarbejdere, der ikke direkte berøres.
- Betydningen af eventuelle jobgarantiordninger mv.
- Generelle og lokale bestemmelser af betydning på området.
- Konsekvenser i forhold til fastlagte retningslinjer efter MED-rammeaftalens
- § 8, stk. 1 / TR/MED-aftalens § 17, stk. 1, med hensyn til omplacering, omskoling, efteruddannelse og lignende.
- Evt. rammer for opfølgning.

Hvis der skal finde udbud eller udlicitering sted, kan nedennævnte områder endvidere indgå i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget/projektgruppens videre drøftelser:

- Kravspecifikation i udbudsmaterialet, fx opgavebeskrivelse, kvalitetssikring, -mål samt kontrol og opfølgning.
- Betingelser for og tilrettelæggelse af udarbejdelsen af kontroltilbud.
- Personalets løn-, arbejds- og ansættelsesforhold i forbindelse med udlicitering, herunder rammer for overførsel af personale.
- Kontrakt- og ansættelsesvilkår ved den fremtidige opgavevaretagelse.
- Konsekvenser hvis opgaven efter udbud skal varetages i kommunens eget regi, f.eks. hvis kommunen vinder udbuddet.

Bilag 2) Forretningsorden for Hoved-MED

Hoved-MED forretningsorden vedtaget den 19.11.2019.

Forretningsordenen følger Hoved-MED aftalen, der ganske omfattende regulere, hvorledes dialogen i Hovedmed må foregå. I tillæg hertil har Hoved-Med vedtaget nedenstående forretningsorden:

§ 1. Der afholdes møde i Hoved MED minimum 4 gange årligt eller, når der opstår en situation, hvor det er det er relevant.

§ 2. Der afholdes endvidere møde, såfremt et flertal af Hoved-MED `s medlemmer over for formanden. Der kan aftales ekstra møder med særlige temaer eller ved større ændringer i virksomheden. Desuden kan der afholdes Hoved-MED møde, når formandsskabet finder det nødvendigt.

§ 3. Forslag til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 3 uger før mødets afholdelse.

§ 4. Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes sammen med relevante bilag senest 6 dage før mødets afholdelse.

§ 5. Hoved-MED fastsætter selv eventuelle faste dagsordenspunkter på ordinære møder.

§ 6. Formand og næstformand skiftes til, at udforme dagsorden og skrive referat under møderne.

§ 7. Sekretæren tager referat på møderne og referatet færdiggøres på mødet, og godkendes som sidste punkt på mødet. Herefter offentliggøres referatet elektronisk i kommunens dagsordenssystem.

Bilag 3) Arbejdsmiljøgrupper og repræsentanter

Her fremgår under hvert lokal-MED den enkelte arbejdsmiljøgruppe (antallet på arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentanter).

L-MED Færgeforvaltningen

Færgen har sin egen arbejdsmiljøgruppe, der følger Søfartsstyrelsens regler.

L-MED Social & Børneforvaltning

En arbejdsmiljøgruppe bestående af tre sikkerhedsledere og tre arbejdsmiljørepræsentanter.

L-MED Administration

En arbejdsmiljøgruppe bestående af en sikkerhedsleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

L-MED Ældre- og Sundhedsforvaltning

En arbejdsmiljøgruppe bestående af tre sikkerhedsledere og tre arbejdsmiljørepræsentanter.

L-MED Teknik-, Havne & Kulturforvaltning

En arbejdsmiljøgruppe bestående af en sikkerhedsleder og en arbejdsmiljørepræsentant.

Arbejdsmiljø- og sikkerhedsorganisationen fremgår i aktuel form af kommunens hjemmeside.

