



## **MED-aftale for Egedal Kommune**

**(Lokal aftale)**

Ikrafttrædelse den 28. juni 2010  
Inkl. forhandling fra H-MED den 16. dec. 2010

**Egedal  
Kommune**

# Lokal MED-aftale

## Indholdsfortegnelse

Forord .....	1
§ 1 Området .....	2
§ 2 Formål .....	2
§ 3 Lokale aftalemuligheder .....	2
Valg af MED-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter .....	2
Aktiviteter og metoder som kan bidrage til at arbejdsmiljøarbejdet får forebyggende karakter.....	4
Genforhandling/opsigelse .....	4
§ 4 Form og struktur .....	5
4 typer af MED-udvalg – 3 niveauer .....	5
MED-lokaludvalg vs. personalemøde med MED-status.....	6
Oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status .....	6
Medarbejderrepræsentation i MED-udvalgene .....	6
Arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalgene.....	7
Valg af suppleanter til MED-Hovedudvalg, MED-Fællesudvalg og MED-Lokaludvalg .....	7
Personalemøder med MED-status .....	7
Mødehyppighed .....	8
§ 5 Kompetence .....	8
§ 6 Medbestemmelse og medindflydelse .....	8
Definition af medindflydelse .....	8
Definition af medbestemmelse .....	9
Definition af MED-ansvar .....	9
§ 7 Information og drøftelse.....	9
§ 8 Retningslinjer .....	11
Definition af regler, retningslinjer og vejledning .....	11
§ 9 MED-Hovedudvalget .....	13
Aftale om tillidsrepræsentanternes vilkår .....	13
Årlige drøftelser i MED-Hovedudvalget .....	13
Indsatsområder .....	13
Uddannelsesdage .....	13
MED-Hovedudvalgets møde med den politiske ledelse.....	14
§ 12 Valg af Fællestillidsrepræsentanter .....	14
Bilag 1: Opgavefordeling mellem MED-Hovedudvalg, MED-Fællesudvalg og MED-Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupperne .....	17
Bilag 2: MED-strukturen – organisationsdiagram .....	20
Bilag 3: MED-udvalgenes sammensætning .....	21
Bilag 4: Arbejdsmiljøorganisationsdiagram.....	23
Bilag 5: Arbejdsmiljøgrupper i Egedal Kommune.....	24
Bilag 6: Valg af arbejdsmiljørepræsentant .....	27
Bilag 7: Dagsordenskabelon (MED-udvalg).....	28
Bilag 8: Årsplan for faste tilbagevendende punkter, som skal på dagsordenen.....	30
Bilag 9: Vejledende retningslinjer for personalemøder med MED-status .....	31
Bilag 10: Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold .....	33
Bilag 11: Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.....	34

## Forord

Lokalaftalen for Egedal Kommune er indgået i medfør af "Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse" (Rammeaftalen) af 23. juni 2008.

MED-rammeaftalen består af 3 former for bestemmelser:

- Bestemmelser, *der kan fraviges* i den lokale MED-aftale, men ikke i indskrænkende retning (minimumsbestemmelser), dvs. der kan aftales forbedringer.
- Bestemmelser, *som ikke kan fraviges* – hverken i den ene eller den anden retning, og
- bestemmelser, *som forhandlingsorganet ikke kan fravige*, men som kan fraviges ved særskilt indgåede aftaler mellem de enkelte lokale forhandlingsberettigede organisationer og kommunen.

MED-aftalen for Egedal Kommune er sammensat af Rammeaftalens ufravigelige bestemmelser, suppleret med de lokale aftaler, som Forhandlingsorganet har indgået.

I MED-aftalen for Egedal Kommune er Rammeaftalens bestemmelser angivet i venstre kolonne, og i højre kolonne er angivet de lokale bestemmelser som er forhandlet for Egedal Kommune. MED-aftalen er bygget op, så den følger MED-aftalens struktur og paragraffer.

Rammeaftalen findes i MED-Håndbogen.

I MED-Håndbogen kan du også læse en række uddybninger og forklaringer til hver § i denne MED-lokalaftale. Kun i særlige tilfælde har du brug for uddybninger og forklaringer (de kan være en hjælp, hvis indholdet i Lokalaftalen for Egedal Kommune virker uklare). På baggrund af det har vi valgt under hver § at skrive sidehenvisning til de sider i MED-Håndbogen, hvor bemærkningerne kan læses.

MVH

Forhandlingsorganet

V. Alling Pjetursson, Henrik Buch Nielsen, Bolette Bendixen, Hanne Appelgreen, Connie Madsen, Kate Søndergaard Mogensen, Steen Herløv Madsen, Ellinor Sørensen, Mads Ærtebjerg Nielsen og Birgit Flensted.

Sekretær  
Malene Blangshøj



Egedal Kommune  
Rådhusvej 2  
3660 Stenløse

RAMMEAFTALEN	LOKAL AFTALEN
<p><b>§ 1 Området</b> Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Egedal Kommune.</p> <p>Stk. 2. Aftalen gælder endvidere for selvejende daginstitutioner.</p>	<p>I Egedal Kommune defineres ansatte som både ledere og medarbejdere.</p> <p>I Egedal Kommune drejer det sig p.t. om Stenløse Menighedsbørnehave og Børneinstitutionen Karmsten.</p>
<p><b>§ 2 Formål</b> Stk. 1. Denne aftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Egedal Kommune.</p> <p>Stk. 2. MED-aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.</p>	<p>MED-aftalen skal ses og udøves i sammenhæng med den værdibaserede personalepolitik og det til enhver tid gældende ledelsesgrundlag.</p> <p>Endvidere skal aftalen bidrage til en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.</p> <p>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 arbejdspladsen/organisationen.</p> <p>MED-aftalen skal understøtte, kvalificere og udvikle samarbejdet på tværs i kommunen, med henblik på at fremme helheden og yde den bedst mulige service for borgerne.</p> <p>Samarbejdet og dialogen mellem ledere og medarbejdere skal udøves med gensidig respekt og forståelse for hinandens forskellige roller og funktioner.</p> <p>Arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse skal baseres på åbenhed, dialog og gensidig respekt mellem ledere og medarbejdere. Det er et fælles ansvar at lokalaftalen anvendes og overholdes.</p>
<p><b>§ 3 Lokale aftalemuligheder</b> Stk. 1. Aftalen er udformet som en rammeaftale, der skal udfyldes ved, at der i den enkelte kommune indgås lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. Den lokale aftale herom skal være i overensstemmelse med de krav, med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningen og rammeaftalens bestemmelser.</p>	<p><b>Valg af MED-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter</b> I Egedal Kommune er det lokalt bestemt, at der hver 4. år er valg til MED-repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Sidste valg til arbejdsmiljørepræsentanter var ultimo 2008. Næste valg til MED-systemet er ultimo 2012.</p>



Stk. 2. En lokal aftale skal omfatte hele kommunen.

Stk. 3. Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

1. sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
2. beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede,
3. angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

I Egedal Kommune løses opgaverne på arbejdsmiljøområdet, som er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser af MED-organisationen i samarbejde med arbejdsmiljøgrupperne på de enkelte arbejdspladser, som beskrevet nedenfor.

Varetagelsen af arbejdsmiljøarbejdet i Egedal Kommunes MED-udvalg skal sikre større sammenhæng med de øvrige samarbejdsopgaver til styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

Styrkelsen sker bl.a. i kraft af den synergieffekt, som opstår på grund af det øgede samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold.

Egedal Kommune ønsker at gennemføre en arbejdsmiljøindsats, der skal være offensiv (ikke hændelsesorienteret), således at arbejdsmiljøarbejdet får forebyggende karakter.

Arbejdsmiljøet bygger på et forpligtende samarbejde mellem alle led i organisationen, hvor den enkelte leder (uanset om de er arbejdsmiljøledere eller ej) og de enkelte medarbejdere har et fælles ansvar for at deltage i arbejdsmiljødebatten og et selvstændigt ansvar for at bidrage til, at arbejdsmiljøet virker fremmende for trivslen på arbejdspladserne.

Egedal Kommune har det overordnede ansvar for sikkerheds- og sundhedsforholdene, og ledelsen har ansvaret for at den daglige arbejdsmiljøledelse udøves i samarbejde med de ansatte.

Medarbejderne har ansvar for og pligt til at overholde sikkerhedsforskrifterne på den enkelte arbejdsplads og at medvirke aktivt til at forbedre sikkerheds- og sundhedsforholdene.

På daginstitutionsområdet vil der på de mindre ledelsesområder (områdeledelse) med mindre end 50 ansatte, vil der være 1 arbejdsmiljørepræsentant. På områder med over 50 ansatte vil være 2 arbejdsmiljørepræsentanter, der deler arbejdsmiljøarbejdet mellem sig på området.



<p>Stk. 4. Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.</p> 	<p><b>Aktiviteter og metoder som kan bidrage til at arbejdsmiljøarbejdet får forebyggende karakter:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Temamøder</li> <li>• Arbejdsmiljøgruppernes deltagelse i hele forløbet, herunder planlægningsfasen, i forbindelse med nybyggeri og evt. ændringer af eksisterende bygninger</li> <li>• Analyse af arbejdsulykker, med henblik på gennemførelse af foranstaltninger, der kan forebygge og nedbringe antallet af ulykker</li> <li>• Gennemførelse af relevant arbejdsmiljøuddannelse</li> <li>• Kurser i "førulykkeanalyser"</li> <li>• Kurser i løfteteknik, ryg-træning og anden fysisk træning m.v. til forebyggelse af arbejdsskader og styrkelse af kroppen i almindelighed</li> <li>• Kurser og udarbejdelse af retningslinjer i forhold til forebyggelse af vold og trusler</li> <li>• Trivselsundersøgelser og opfølgning på undersøgelsesresultater</li> <li>• Indgå i projekter og forsøg med henblik på at afprøve mulighederne for at forbedre sikkerheds- og sundhedsforholdene</li> <li>• Videndeling mellem arbejdsmiljøgrupperne.</li> </ul> <p>Det er Hoved MED-udvalgets opgave en gang årligt at udpege generelle indsatsområder for det kommende år, bl.a. på baggrund af indstilling fra MED-fællesudvalgene, og tage stilling til indsatsens omfang og målsætning.</p> <p>Øvrige MED-udvalg har inden for deres sektor ansvar for at udvælge særlige indsatsområder på baggrund af de gennemførte APV undersøgelser.</p> <p>Se bilag 1: Opgavefordeling mellem Hoved MED-udvalg, Fælles MED-udvalg, Lokal MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupperne.</p> <p><b>Genforhandling/opsigelse:</b></p> <p>Genforhandling uden opsigelse sker på baggrund af fremsættelse af forslag herom i Hoved MED-udvalget.</p> <p>I forbindelse med opsigelse eller fremsat ønske i Hoved MED-udvalget om genforhandling nedsættes et forhandlingsorgan i medfør af "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og</p>
--	--

<p>Stk. 5. Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.</p> <p>Stk. 6. Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 (Rammeaftalen) er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-15 (Rammeaftalen) kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale som beskrevet i § 17 (Rammeaftalen). Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 16, 17 og 18 (Rammeaftalen) kan ikke fraviges.</p>	<p>medbestemmelse m.v.”</p> <p>Såfremt der ikke inden opsigelsesvarslets udløb kan opnås enighed om en ny lokalaf tale om medindflydelse og medbestemmelse (MED), gælder denne lokalaf tale indtil det er afklaret, om der kan opnås enighed.</p> <p>Såfremt parterne konstaterer, at der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale, finder "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisation anvendelse.</p>
<p><b>§ 4 Form og struktur</b></p> <p>Stk. 1. Udvalgsstrukturen aftales lokalt, 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.</p> <p>Stk. 2. Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i kommunen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.</p> <p>Stk. 3. Strukturen skal udformes med hensyntagen til kommunens eller den enkelte arbejdsplads særlige organisering og forhold.</p> <p>Stk. 4. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmel sesudvalg, personalemøder m.v.</p> <p>Stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangs-</p>	<p><b>4 typer af MED-udvalg – 3 niveauer:</b></p> <p>I Egedal Kommune er nedsat 4 typer af MED-udvalg i en organisationsstruktur bestående af 3 niveauer:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hoved MED-udvalget</li> <li>2. Fælles MED-udvalg</li> <li>3. Lokal MED-udvalg eller Personalemøder med MED-status.</li> </ol> <p>Ansatte beskæftiget med arbejde, som udføres i eget hjem er omfattet af det MED-udvalg og den arbejdsmiljøgruppe, som omfatter det faste arbejdssted.</p> <p>MED-strukturen fremgår af bilag 2.</p> <p>MED-udvalgenes sammensætning fremgår af bilag 3.</p> <p>MED-Hovedudvalget er samtidig det øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet i Egedal Kom-</p>

punkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

Stk. 6. Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

Stk. 7. I alle kommuner skal der etableres et MED-Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen. MED-Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele kommunen, medmindre andet aftales.

mune. Arbejdsmiljøgrupperne er repræsenteret i MED-udvalget indenfor det pågældende arbejdsområde.

Såvel i MED-Hovedudvalget som i øvrige MED-udvalg er arbejdsmiljøleder og arbejdsmiljørepræsentant faste medlemmer af MED-udvalget.

Arbejdsmiljøorganisationsdiagram fremgår af bilag 4 og oversigt over arbejdspladser/arbejdsområder med arbejdsmiljøgrupper af bilag 5.

#### **MED-lokaludvalg vs. personalemøde med MED-status**

Arbejdspladser med mere end 25 ansatte har mulighed for at foreslå oprettelse af MED-lokaludvalg i stedet for personalemøde med MED-status. Ved særlige forhold på arbejdspladsen (f.eks. skiftende arbejdstider eller geografiske adskillelse) kan der ved 20 medarbejdere foreslås oprettelse af MED-lokaludvalg.

#### **Oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status**

Oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og personalemøder med MED-status, ændringer i antallet af ledere og/eller medarbejderrepræsentanter, samt udvidelse eller indskrænkning i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter/arbejdsmiljøgrupper kræver godkendelse i MED-Hovedudvalget.

Såfremt der ikke opnås enighed indkaldes forhandlingsorganet.

#### **Medarbejderrepræsentation i MED-udvalgene**

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, og så de afspejler både den geografiske spredning og personalesammensætningen på det pågældende niveau.



Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte (fælles)tillidsrepræsentanter med tilknytning til det pågældende ansættelsesområde/-sted. Hvis der er færre pladser på medarbejdersiden, end der er tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages valg til pladserne blandt disse. Hvis der er flere medarbejderpladser i et MED-udvalg, end der er tillidsrepræsentanter, vælges andre medarbejderrepræsentanter, jf. reglerne om valg af tillids- og medarbejderrepræsentanter i § 10.

#### **Arbejds miljørepræsentanter i MED-udvalgene**

Arbejds miljørepræsentanter vælges efter reglerne i arbejdsmiljøloven. (Vedlagt som bilag 6).

Hvis der inden for et MED-udvalgsområde er flere arbejdsmiljørepræsentanter, end der skal være arbejdsmiljørepræsentanter i det pågældende udvalg, foretages valg til pladsen/pladserne blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Arbejds miljørepræsentanter, der ikke indgår i et MED-udvalg, tilknyttes arbejdsstedets personalemøde med MED-status.

#### **Valg af suppleanter til MED-Hovedudvalg, MED-Fællesudvalg og MED-Lokaludvalg**

I forbindelse med valg til posterne i MED-udvalgene vælges så vidt muligt samtidig suppleanter for medlemmerne af udvalgene, både til ledelses- og medarbejderposterne.

#### **Personalemøder med MED-status**

Personalemøder med MED-status adskiller sig fra MED-udvalgene ved at være en form for "direkte demokrati" hvor alle medarbejdere, herunder evt. valgte tillids/arbejds miljørepræsentant, samt lederen/lederne deltager.

Personalemøder med MED-status adskiller sig fra andre former for informationsmøder eller planlægningsmøder, idet de fungerer efter de vejledende retningslinjer, som gælder for MED-Lokaludvalgene, se bilag 9.

Kompetencen og opgaverne for personalemøder med MED-status er de samme som for MED-Lokaludvalg.



	<p>Der indkaldes med dagsorden og udarbejdes skriftligt referat af møderne. Se bilag 7 for eksempel på dagsordenen.</p> <p>Hvis der er en tillidsrepræsentant ansat i centret/på arbejdspladsen sammensætter og prioriterer lederen inden mødet, hvilke punkter, der skal på dagsordenen med pågældende. Er der ikke en tillidsrepræsentant i centret/på arbejdspladsen udpeger personalet en medarbejderrepræsentant, som lederen sammensætter og prioriterer dagsordenen med.</p> <p>Personalemøder med MED-status er tillagt samme kompetence som MED-udvalgene.</p> <p><b>Mødehyppighed:</b> Der afholdes personalemøde med MED-status mindst 1 gang i kvartalet.</p> <p>Retningslinjer for personalemøder med MED-status – bilag 8.</p>
<p><b>§ 5 Kompetence</b> 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.</p>	<p>Ledelse udøves i samarbejde med medarbejderne, tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne i overensstemmelse med bestemmelserne i denne aftale og med respekt for gældende love, vedtægter, aftaler og kollektive overenskomster, retningslinjer m.v.</p> <p>Forudsætningen for at medarbejderne får medbestemmelse og medindflydelse i forhold til udformningen af deres egen arbejdsituation er ledelsesformer, der tilskynder samarbejde – herunder delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder (eller gruppe af medarbejdere) og ved arbejdes tilrettelæggelse. Det er derfor nødvendigt at anvende samarbejdsformer, som fremmer engagement og udvikling i det daglige arbejde.</p>
<p><b>§ 6 Medbestemmelse og medindflydelse</b> Medindflydelse og medbestemmelse indebærer: 1. Gensidig pligt til at informerer om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.</p>	<p><b>Definition af medindflydelse:</b> Medindflydelse defineres overordnet set som leders beslutning truffet på baggrund af åben og grundig drøftelse mellem ledelsen og medarbejder (repræsentanterne).</p> <p>Ved medindflydelse har medarbejderne mulighed</p>

<p>2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for lederens ansvars- og kompetenceområde.</p> <p>3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.</p>	<p>for gennem drøftelser, forslag og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning, hvad enten den træffes af lederen i centret/afdelingen/institutionen eller på et højere chefniveau. Udtalelser (referater) fra drøftelserne i MED-udvalget skal indgå som en del af beslutningsgrundlaget i den konkrete sag.</p> <p>Dette opnås blandt andet ved at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Samarbejde og samspil bygger på åben dialog</li> <li>▪ De ansatte så tidligt som muligt bliver involveret i beslutninger, der har konsekvenser for deres opgaveløsning og grundlæggende arbejdsforhold, herunder omstrukturering og personale-reduktion.</li> </ul> <p><b>Definition af medbestemmelse:</b> Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelse og medarbejdere efter drøftelse opnår et kvalificeret beslutningsgrundlag, hvor der er opnået gensidig forståelse for parternes synspunkter, således at der i størst muligt omfang kan træffes fælles beslutning eller indgås en aftale.</p> <p>Arbejdet i MED-udvalgene er vigtigt og tillægges stor betydning. Medindflydelsen og medbestemmelsen skal medvirke til at:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sikre at arbejdsopgaverne løses bedst muligt til gavn for borgerne</li> <li>• Sikre et godt arbejdsmiljø, præget af trivsel og tryghed</li> <li>• Sikre åben og gensidig information</li> <li>• Styrke og fastholde høj effektivitet og god kvalitet i opgaveudførelsen.</li> </ul> <p><b>Definition af MED-ansvar:</b> Medansvar defineres som ledelsens og medarbejdernes forpligtelse til at respektere og efterleve de aftaler, der under medbestemmelse er indgået i MED-udvalgene i enighed og inden for pågældende ledelses kompetence. Vedrørende retningslinjer, se § 8.</p>
<p><b>§ 7 Information og drøftelse</b> Stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.</p>	<p>Information er grundstenen i samarbejdet. Informationen kan foregå mundtligt eller skriftligt (også elektronisk). Bilag 9 viser en årsplan for faste tilbagevendende punkter, som skal på dagsordenen på H-MED.</p> <p>Gensidig informationsudveksling er vigtig for et</p>



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 medarbejderen/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Kommunalbestyrelsens beslutninger.

Stk. 3. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffede beslutninger i Kommunalbestyrelsen og relevante fagudvalg.

Stk. 4. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at:

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

Stk. 5. Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

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 MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen frem-

godt samarbejde. Formålet med informationen skal være at den afledte drøftelse og dialog skal medføre medindflydelse på beslutningerne og medvirke til at kvalificere disse.

Ud over den gensidige informationsudveksling, som finder sted på MED-udvalgsmøderne er det vigtigt, at alle ansatte bliver informeret, dels om hvad der forventes drøftet på MED-møderne, dels om hvad drøftelserne har medført af beslutninger og indstillinger.

Informationen skal gives så tidligt og på en sådan måde og med et sådant indhold, at personalerepræsentanterne sættes i stand til at forberede drøftelsen.

Ved drøftelse af komplicerede problemstillinger vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger et skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information og til de nødvendige drøftelser i baglandene.

Bemærkning:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad

<p>sætte 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.</p> <p>Stk. 7. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.</p>	<p>hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.</p> <p>De hovedpunkter, der skal informeres om på et kommende MED-udvalgsmøde, skal som hovedregel på dagsordenen.</p>
<p><b>§ 8 Retningslinjer</b></p> <p>Stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.</p> <p><u>Bemærkning (jf. rammeaftalen):</u> Hvis der derimod er fastlagt retningslinjer i et MED-udvalg, vil der fortsat være tale om retningslinjer i aftalens forstand, selv om sagen forelægges for f.eks. Økonomiudvalget til efterretning. Hvis Økonomiudvalget uden bemærkninger tager sagen til efterretning, har Økonomiudvalget alene noteret sig, at der er aftalt retningslinjer. Dette gælder, uanset om det måtte være protokolleret, at Økonomiudvalget har "godkendt" retningslinjerne. Såfremt Økonomiudvalget ikke kan acceptere retningslinjerne må det pålægges den leder, der har kompetencen, at opsiges de aftalte retningslinjer.</p> <p>Stk. 2. <b>Regler</b> om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. MED-Hovedudvalget – 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.</p> <p>Stk. 3. Der skal aftales retningslinjer for</p>	<p>Retningslinjer, der gælder for alle Egedal kommunes ansatte fastlægges af MED-Hovedudvalget.</p> <p>Der kan ikke indgås lokale aftaler i MED-udvalget, hvor de faglige organisationer har forhandlingskompetencen.</p> <p><u>Eksempler på retningslinjer:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningslinjer for frivilligt at arbejde hjemmefra for administrative medarbejder</li> <li>• Retningslinjer for håndtering og forebyggelse af fravær</li> <li>• Retningslinjer ved vold, trusler og/eller krænkelse fra borger/klienter</li> <li>• Retningslinjer for forebyggelse og håndtering af stress.</li> </ul> <p>Eksempler på retningslinjer, som kan fastlægges på øvrige MED-udvalg (kun gældende for den pågældende leders ledelsesområde):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Retningslinjer for ferieplanlægningen, hvor der helt konkret i forbindelse med ferieafviklingen skal tages højde for, at der er den nødvendige bemanning til betjening af kunderne/pasning af børnene eller andet</li> <li>• Principper for udmøntning og forankring af den overordnede personalepolitik.</li> </ul> <p><b>Definition af regler, retningslinjer og vejledning:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Regler</i> er forhold, der er fastsat af ledelsen (direktionen). Dvs. at det er <u>ufravigelige</u> for ansatte i Egedal Kommune.</li> <li>2. <i>Retningslinjer</i> er ofte noget, der indgår i rammeaftalerne for overenskomsten, og er dermed forhold som H-MED kan forhandle. Dvs. at det er gensidige aftaler, der er <u>ufravigelige</u> for ansatte i Egedal Kommune.</li> <li>3. <i>Vejledning</i> er "inspirationsmateriale", ledere og</li> </ol>

proceduren for drøftelse af:

1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold (bilag 10)
2. Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik (bilag 11)
3. De overordnede Retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

Stk. 4. I henhold til "Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne" skal der i MED-systemet aftales retningslinjer på en række områder, herunder trivselsmålinger, sundhedsfremme, sygefravær, handleplaner i forbindelse med APV, arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, samt indsats mod vold, mobning og chikane. Jf. i øvrigt vedlagte oversigt over opgaver for MED-Hovedudvalget samt for øvrige MED-udvalg i relation til generelle (ramme)aftaler m.v. (bilag 9 i Rammeaftalen).

Stk. 5. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

Stk. 6. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

Stk. 7. 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. 8. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 3 og 4, gælder indtil, der er opnået enighed om ændringer.

medarbejder ikke nødvendigvis skal følge, men vejledningerne indeholder oplysninger om metoder, gode råd m.v. om procedure og processer i forbindelse med en opgave/arbejdsforhold, der kunne være hensigtsmæssigt at følge, men som er mulig at fravige.

**§ 9 MED-Hovedudvalget**

Stk. 1. MED-Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

Stk. 2. MED-Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom, og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 Rammeaftalen.
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejdersamtaler i kommunen, jf. "Aftale om kompetenceudvikling", § 4.

De centrale overenskomstparter har indgået en række rammeaftaler om personalepolitiske emner. Det fremgår af rammeaftalen, at de lokale parter har mulighed for at indgå aftaler som er tilpasset de lokale forhold.

**Aftale om tillidsrepræsentanternes vilkår:**

MED-Hovedudvalget skal indgå aftale om principper for tillidsrepræsentanternes vilkår, jf. rammeaftalens bilag 3.

**Årlige drøftelser i MED-Hovedudvalget:**

MED-Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- De Sociale kapitler
- Kompetenceudvikling
- Kommunens overordnede lønpolitik, herunder resultatløn
- Løn- og personalepolitisk redegørelse.

**Indsatsområder:**

Under drøftelsen af "Løn- og personalepolitiske redegørelse" kan MED-Hovedudvalget beslutte, hvilke personale-politiske indsatsområder, der er behov for at arbejde med i det kommende år.


Aftalespørgsmål, som er et anliggende mellem den enkelte forhandlingsberettigede organisation og kommunen, kan ikke forhandles i MED-Hovedudvalget.

Det drøftes fra sag til sag i MED-Hovedudvalget, hvorvidt sagen sendes til udtalelse/høring i de øvrige MEDudvalg og personalemøder med MED-status, inden den endelige vedtagelse.

**Uddannelsesdage:**

I MED-håndbogen står der, at alle MEDudvalgs-medlemmer har ret til en efteruddannelsesdag (s. 155 i MED-håndbogen) og at alle ledere og medarbejdere, der varetager både arbejdsmiljø og samarbejdsfunktionen skal have 2 dages uddannelse i 2. og 4. funktions år (dvs. tillidsrepræsentanter, der samtidig er arbejdsmiljørepræsentanter og lederrepræsentanter, der samtidig er arbejdslederrepræsentanter).



	Eksempel på beregning af uddannelsesdagene:				
	Repræsentant/år	2010	2011	2012	2013
	Medudvalgsmedlemmer	1	1	1	1
	Medudvalgsmedlemmer, der både er TR og ARM eller ARM-ledere	Som ovenstående	Som ovenstående + 1 = i alt 2	Som ovenstående	Som ovenstående + 1 = i alt 2
	ARM	1½	1½	1½	1½
Stk. 3. MED-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.	<p>Det blev aftalt at "klippekortet"/den årlige uddannelsesdag er en dag, der bliver centralt planlagt, hvor H-MED beslutter emnet for dagen. I forhold til uddannelsesklippene for 2. og 4. år, så vil disse uddannelsesdage ligeledes besluttet centralt fra i H-MED, men fokus for disse dage skal være på arbejdsmiljø.</p> <p><b>MED-Hovedudvalgets møde med den politiske ledelse:</b> I Egedal Kommune mødes MED-Hovedudvalget – normalt en gang om året – med Egedal Kommunes politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budget-behandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen. Mødet afholdes efter Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgetforslaget, normalt i september måned.</p>				
 <b>§ 12 Valg af Fællestillidsrepræsentanter</b>	Under forhandlingen af denne aftale har følgende overenskomstgrupper tilkendegivet, at de ønsker at gøre brug af retten til at vælge fællestillidsre-				


	<p>præsidentant:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• HK-Kommunal</li><li>• BUPL</li><li>• Danmarks Lærerforening</li><li>• 3F – specialarbejdere, gartnere og tekniske servicemedarbejdere</li><li>• Dansk Sygeplejeråd – Sygeplejersker og sundhedsplejersker</li><li>• FOA – Fag og arbejde – personalet i dagplejen, pædagogmedhjælpere, Sosu-personale</li><li>• Dansk Socialrådgiverforening</li><li>• AC</li><li>• Socialpædagogernes Landsforbund.</li></ul> <p>I særlige tilfælde kan der mellem den faglige organisation og Egedal Kommune forhandles om, at Fællestillidsrepræsentanterne ikke skal vælges blandt tillidsrepræsentanterne, men blandt medarbejdere med en ansættelsesmæssig tilknytning til kommunen.</p>
--	---




Denne lokalaf­ta­le for Egedal Kom­mu­ne om ram­me­ne for medindflydelse og med­be­stem­melse er til­trådt af for­hand­lings­or­ga­net den 28. juni 2010.

**For Egedal Kommune**

  
Alling Pjersson  
Kommunal­di­rek­tor

  
Hanne Appeltreen  
HK

  
Ellinor Sørensen  
FUA

  
Henrik Buch Nielsen  
Økonomi- og personale­di­rek­tor

  
Connie Madsen  
BUPL

  
Birgit Flørstad  
DSR

  
Bolette Bendixen  
Centerchef for Personale­centret

Kate Søndergaard Mogensen  
3 F

  
Steen Herløv Madsen  
DLF

  
Mads Ærtebjerg Nielsen  
AC

**FAGLIGT FÆLLES FORBUND**  
3F STORKØBENHAVN NORDVEST  
Sct. Jacobsvej 16 • 2750 Ballerup  
Tlf. 70 300 832 - Fax Faglig afd. 88 922 902



Egedal Kommune  
Rådhus­torvet 2  
3660 Stenløse

## Bilag 1: Opgavefordeling mellem MED-Hovedudvalg, MED-Fællesudvalg og MED-Lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupperne

### MED-Hovedudvalget

- Leder og prioriterer kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde og træffer de overordnede beslutninger om indsatsområder og aktiviteter, samt foretager en årlig opfølgning på indsatsen.
- Holder sig orienteret om og formidler de bestemmelser, som er fastsat til at beskytte de ansatte.
- Opstiller principper på det overordnede niveau for udarbejdelse af tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion.
- Udarbejder retningslinjer for gennemførelse af APV på de enkelte arbejdspladser. APV kan være varierende i omfang, men skal indeholde en kortlægning, vurdering, prioriteret handleplan samt opfølgning. APV skal være skriftlige. Handleplanerne skal være synlige og tilgængelige for medarbejderne/alle ansatte.
- Sikrer at Egedal Kommunes evt. arbejdsmiljøproblemer løbende registreres, og på baggrund heraf rådgiver MED-Hovedudvalget kommunen ved løsningen af arbejdsmiljømæssige spørgsmål.
- Udpeger en gang årligt generelle indsatsområder af forebyggende karakter.
- Skal sikre at der bliver afholdt fællesmøde med alle arbejdsmiljøgrupper mindst 1 gang årligt og sikre at der bliver afholdt mindst 1 ½ dages kompetenceudvikling.
- Sørger for udarbejdelse af en oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om hvilke arbejdsmiljørepræsentanter, der er medlemmer af MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne, og sørge for at informere de ansatte i Egedal Kommune herom, samt sørge for indsendelse af en kopi af oversigten til Arbejdstilsynets lokale afdeling, jf. reglerne i § 41, stk. 5 i Bekendtgørelse nr. 575 om kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Varetager øvrige opgaver, som i henhold til den gældende lovgivning skal varetages af arbejdsmiljøudvalget og som vedrører hele Egedal Kommunes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

### MED-Fællesudvalg

- Det overordnede ansvar for koordinerende og planlæggende funktioner vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for eget område.
- Ansvar for at orientere MED-Hovedudvalget om resultatet af de gennemførte sikkerheds- og sundhedsaktiviteter i det foregående år, samt komme med indstillinger til MED-Hovedudvalget om forslag til nye indsatsområder for det kommende år.
- Ansvar for opfølgning og gennemførelse af de indsatsområder, som MED-Hovedudvalget har prioriteret og besluttet gennemført.



OBS på at der skal særskilt opmærksomhed på, at andre F-MED end F-MED for administrationen kan dække andre administrative medarbejdere. Dette skal der tages højde for i forhold til høring m.v.

### **MED-Lokaludvalg**

- Mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant deltager i MED-udvalgets møder, jf. vedlagte bilag 2, indeholdende en beskrivelse af MED-strukturen.
- Implementerer MED-Hovedudvalgets initiativer og beslutninger vedrørende en forebyggende indsats på eget område.
- Udvalgene har inden for deres sektor ansvar for at udvælge særlige indsatsområder, bl.a. på baggrund af de gennemførte APV undersøgelser og koordinere arbejdsopgaverne i de arbejdsmiljøgrupper, som hører under MED-Lokaludvalget.
- Etablering af netværk mellem arbejdsmiljøgrupperne efter behov.

### **Personalemøder med MED-status**

- For at sikre en kobling mellem personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøorganisationen, deltager arbejdsmiljørepræsentanten i de personalemøder med MED-status, som har punkter på dagsordenen, der vedrører sikkerheds- og sundhedsspørgsmål (arbejdsmiljø).
- Lederen tager initiativ til at invitere arbejdsmiljørepræsentanten til mødet.
- Arbejdsmiljørepræsentanten kan endvidere anmode om at få punkter på dagsordenen til et kommende personalemøde med MED-status, når vedkommende ønsker en drøftelse eller en orientering om aktuelle sikkerheds- eller sundhedsspørgsmål.

### **Arbejdsmiljøgrupperne**

- Fører kontrol med at sikkerheds- og sundhedsforholdene er fuldt forsvarlige og orienterer den daglige sikkerhedsleder om konstaterede problemer, samt den løsning arbejdsmiljøgruppen vælger.
- Informerer medarbejderne inden for arbejdsmiljøgruppens område om gældende bestemmelser og initiativer i Egedal Kommune til fremme af sikkerhed og sundhed for medarbejderne.
- Holder MED-udvalgene underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer.
- Påvirker den enkelte medarbejders adfærd til at være fremmende for egen og andres sikkerhed og sundhed.
- Udarbejder retningslinjer for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset forholdene.
- Fører kontrol med at effektiv oplæring og instruktion finder sted.
- Gennemfører introduktion af nyansatte med henblik på at fremme sikkerheden og sundheden på arbejdspladsen.
- Har ansvar for gennemførelse og opfølgning af en APV ved væsentlige ændringer, dog mindst hvert 3. år efter de retningslinjer, som MED-Hovedudvalget har udarbejdet, samt løbende følge op og evaluere mål og midler.
- Særligt for Rådhusene har arbejdsmiljøgruppen ansvaret for gennemførelse og opfølgning af APV med involvering og inddragelse af centerchefer.



- Varetager øvrige opgaver, som fremgår af den til enhver tid gældende lovgivning om sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- Deltager i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, når det vedrører arbejdspladsens område og fungerer som kontakttled mellem MED-organisationen og medarbejderne på arbejdspladsen.
- Inddrages ved større ændringer i arbejdets organisering samt i planlægningen af bygningsændringer og nybygninger.
- Udarbejde og gennemførelse af tilstrækkelig og nødvendig oplæring for ansatte.

Arbejds miljøgruppen er kernen i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

### **Daglig arbejdsmiljøleder**

Der udpeges en daglig leder af arbejdsmiljøarbejdet. MED-Hovedudvalget eller næstformanden i MED-Hovedudvalget skal have mulighed for at udtale sig inden udpegelsen/valget.

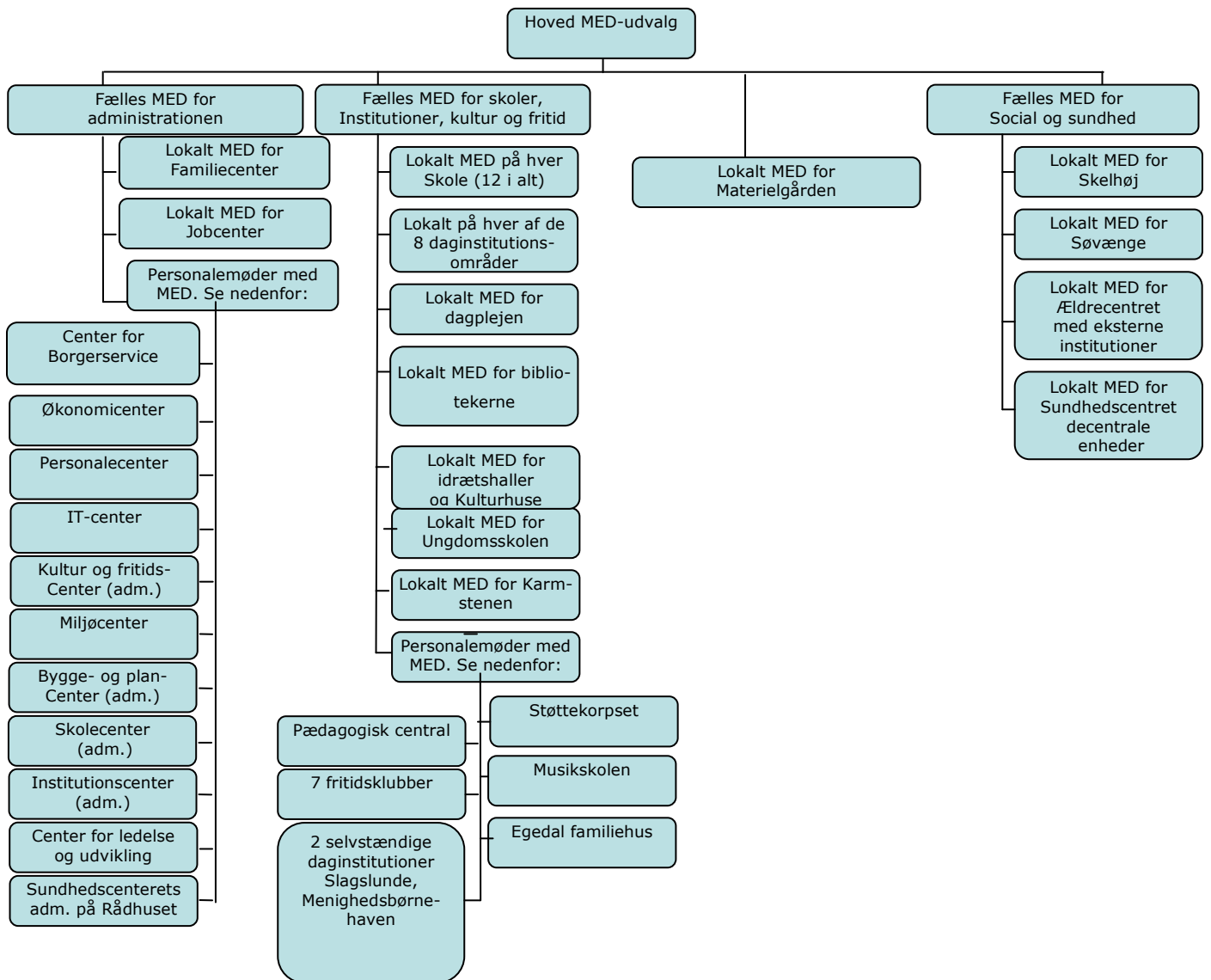
### **Den daglige arbejdsmiljøleder har ansvaret for**

- At holde sig ajour med gældende regler og retningslinier for sikkerheds- og sundhedsarbejdet, og rådgive MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne herom, samt holde MED-udvalgene og arbejdsmiljøgrupperne løbende informeret om ændringer af betydning for sikkerheds- og sundhedsarbejdet i Egedal Kommune.
- Løbende at udarbejde statistik over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader.
- At sørge for at årsager til ulykker, sundhedsskader og risiko herfor undersøges, samt foranledige, at der bliver gennemført foranstaltninger, der kan hindre gentagelse.
- At aflægge en årlig rapport/beretning, omhandlende bl.a. løbende statistikker over forgiftninger, sundhedsskader og arbejdsulykker samt forelægge disse på et temamøde for samtlige ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.
- At koordinere arbejdet med de indsatsområder, som MED-Hovedudvalget har udpeget.
- At koordinere arbejdsmiljøgruppernes arbejde med udarbejdelse af APV'er, og sikre at disse udarbejdes og følges op efter gældende regler.
- Deltager i møderne i MED-Hovedudvalget.
- Skal sikre at der bliver afholdt fællesmøde med alle arbejdsmiljøgrupper mindst 1 gang årligt og sikre at der bliver afholdt mindst 1 ½ dages kompetenceudvikling.



## Bilag 2: MED-strukturen – organisationsdiagram

## MED-organisationen for Egedal Kommune



## Bilag 3: MED-udvalgenes sammensætning

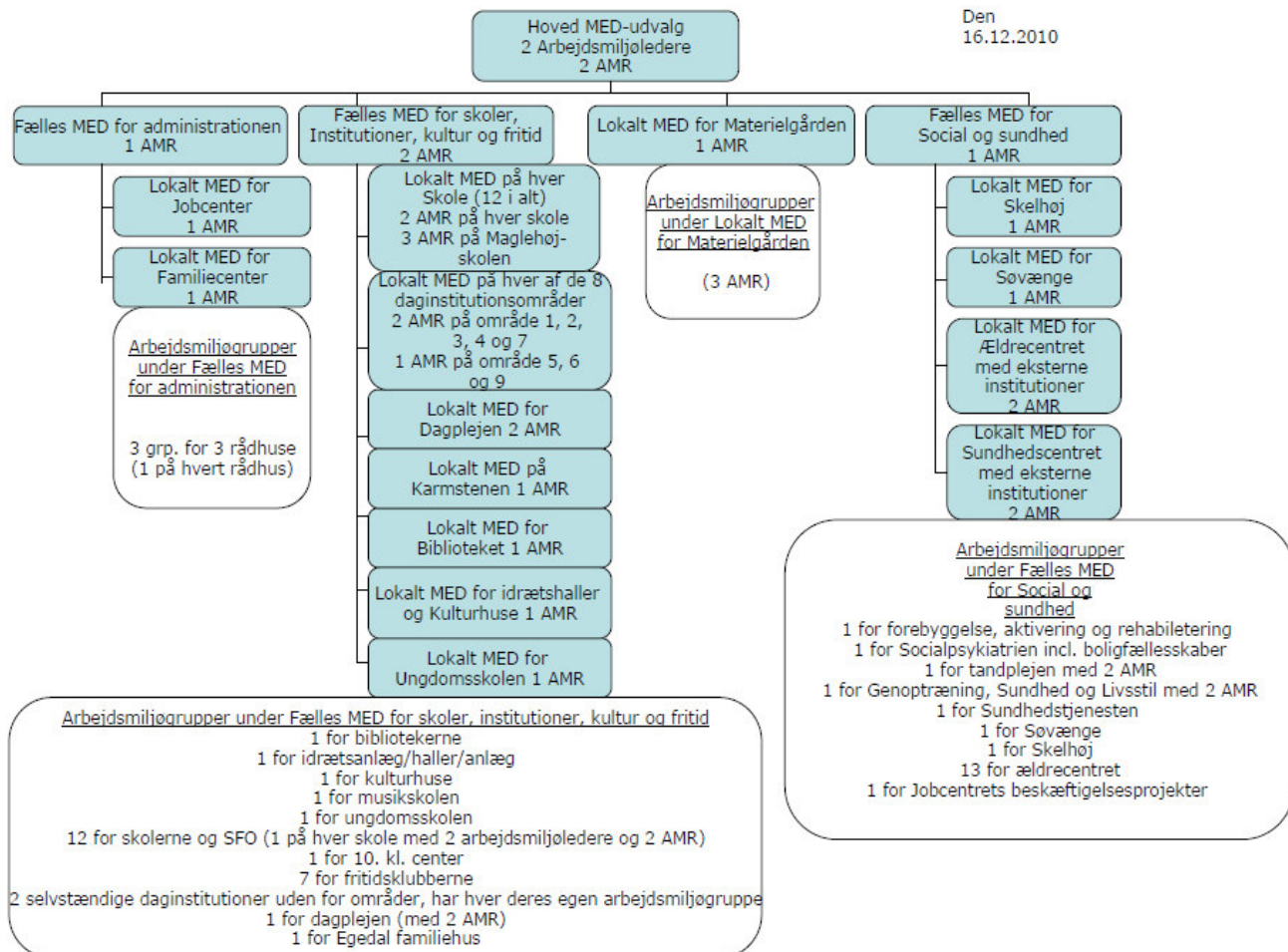
<b>HOVEDUDVALGET</b>	
Ledelsesrepræsentanter:	Medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter:
5 Direktører + personalechefen + 2 ledere med arbejdsmiljøansvar (daglig arbejdsmiljøleder + anden chef/leder) (6 + 2)	7 + 2 (3 LO, 3 FTF, 1 AC)
<b>FÆLLESUDVALG</b>	
<b>Administrationen</b> Kommunaldirektør + 3 direktører/centerchefer (heraf mindst 1 ledelsesrepræsentant med arbejdsmiljøansvar)	Maks. 4 + 1 (2 LO, 1 FTF, 1 AC)
<b>Skoler, Institutioner, Kultur &amp; Fritid</b> (inkl. Dagplejen, men ekskl. administrationen) Direktør + 4 centerchefer (heraf mindst 1 ledelsesrepræsentant med arbejdsmiljøansvar)	Maks. 7 + 2 (3 LO + 3 FTF, 1 AC)
<b>Social og Sundhed</b> (ekskl. administrationen) Direktør + 3 centerchefer (heraf mindst 1 ledelsesrepræsentant med arbejdsmiljøansvar)	Maks. 6 + 1 (3 LO, 2 FTF, 1 AC)
<b>LOKALUDVALG</b>	
<b>Et lokalMED pr. område</b>	
<b>Daginstitutioner område 1</b> 1 områdeleder + 3 ledere	Maks. 4+ 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 2</b> 1 områdeleder + 3 ledere	Maks. 4 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 3</b> 1 områdeleder + 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 4</b> 1 områdeleder + 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 5</b> 1 områdeleder + 3 ledere	Maks. 4 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 6</b> 1 områdeleder + 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 7</b> 1 områdeleder + 3 ledere	Maks. 4 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 9</b> 1 områdeleder + 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Børneinstitutionen Karmsten</b> 1 leder + 1 leder	Maks. 2+ 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Ældrecenteret</b> Centerchef + 5 ledere	Maks. 7 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Et lokaludvalg på hver skole</b> 2-3 ledere	Maks. 4 + 2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>OBS på Maglehøjskolen</b> 2-3 ledere	Maks. 4 + 3 (pga. 10. klasse center)

<b>Ungdomsskolen</b> 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Biblioteket</b> 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Materielgården</b> 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Sundhedscentrets decentrale institutioner excl. Skelhøj og Søvnænge</b> Tandplejen, Sundhedstjenesten, Forebyggelse, Aktivitet og rehabilitering, genoptræning, sundhed og livsstil, socialpsykiatrien incl. boligfællesskaber Centerchef + 5 ledere	Maks. 5 + 2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Idrætshaller + Kulturhuse</b> 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Dagplejen</b> 2 ledelsesrepræsentanter	Maks. 2 + 2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Botilbud Skelhøj</b> 2 ledelsesrepræsentanter	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Botilbud Søvnænge</b> 2 ledelsesrepræsentanter	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Familiecentret</b> inkl. PPR Centerchef + 1 leder	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Jobcentret</b> Centerchef + 2 ledere	Maks. 3 + 1 arbejdsmiljørepræsentant
PERSONALEMØDER med MED-status	
<b>Kommunens øvrige arbejdspladser:</b> Centerchefen og/eller arbejdspladsens leder/e. <b>Ledelse og Udvikling</b> <b>Økonomiecentret</b> <b>IT-centret</b> <b>Personalecentret</b> <b>Center for Borgerservice</b> <b>Kultur og Fritidscentret</b> – administrationen <b>Miljøcentret</b> – administrationen <b>Bygge- &amp; Plancentret</b> <b>Skolecentret (administrationen) inkl. Pædagogisk central</b> <b>Institutionscentret (administrationen)</b> <b>Støttekorpset</b> <b>Musikskolen</b> <b>Sundhedscenterets administration</b> (herunder adm. team, Voksne med handicap, Rådgivnings- og misbrugsteam og støttepersonteamet/broen) <b>Egedal familiehus</b> <b>7 Fritidsklubber</b> <b>2 Daginstitutioner udenfor område</b>	Alle medarbejdere.



## Bilag 4: Arbejdsmiljøorganisationsdiagram

## Arbejdsmiljøorganisationen for Egedal Kommune



## Bilag 5: Arbejdsmiljøgrupper i Egedal Kommune

ARBEJDSMILJØGRUPPER	
Arbejdsmiljøledere:	Arbejdsmiljørepræsentanter:
<p><b>Personalet på "Rådhuset"</b>  <i>(Ledelses- og Udviklingscentret, Økonomi-centret, Personalecenteret, IT-centret, Bygge- og Plancentret, Center for borgerservice, Jobcentret samt administrative medarbejdere i Miljøcentret, Institutionscentret, Skolecentret, Familiecentret, Fritids- og Kulturcentret, Jobcentret).</i>            Arbejdsmiljøledere, 3 direktører – 1 på hvert Rådhus (Ølstykke, Stenløse og Ledøje Smørum).</p>	<p>OBS administrative medarbejdere på Rådhusene dækkes af AMR på Rådhusene.             3 arbejdsmiljørepræsentanter – 1 på hvert Rådhus (Ølstykke, Stenløse og Ledøje Smørum).</p>
<p><b>Tandplejen</b>            Overtandlægen</p>	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<p><b>Institutionen Skelhøj</b>            Forstanderen/lederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Bo-tilbuddet Søvænge</b>            Lederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Socialpsykiatri incl. boligfællesskaber</b>            Lederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Forebyggelse, Aktivitet og Rehabilitering</b>            Lederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Genoptræning, Sundhed og Livsstil</b>            Lederen</p>	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<p><b>Sundhedstjenesten</b>            Lederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Biblioteker</b>            Bibliotekslederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Idrætsanlæg og haller</b>            Ledende halinspektør</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Kulturhusene</b>            Afdelingslederen for Kultur</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Musikskolen</b>            Musikskolelederen</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant
<p><b>Dagplejen</b>            Lederen</p>	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<p><b>3 selvstændige institutioner</b>            Institutionslederen for den pågældende institution</p>	1 arbejdsmiljørepræsentant for hver daginstitution med selvstændig ledelse
<p><b>Daginstitutioner område 1</b>            1 områdeleder</p>	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<p><b>Daginstitutioner område 2</b></p>	

1 områdeleder	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Daginstitutioner område 3</b> 1 områdeleder	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Daginstitutioner område 4</b> 1 områdeleder	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Daginstitutioner område 5</b> 1 områdeleder	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 6</b> 1 områdeleder	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Daginstitutioner område 7</b> 1 områdeleder	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Daginstitutioner område 9</b> 1 områdeleder	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>7 klubber</b> Lederen for klubben	1 arbejdsmiljørepræsentant for hver klub
<b>12 skoler</b> Skolelederen og SFO- lederen på hver enkelt skole	2 arbejdsmiljørepræsentanter for hver skole, heraf den ene for SFO'en
<b>10.kl.-Centret i Ølstykke</b> Afdelingslederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Ungdomsskolen</b> Ungdomsskolelederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Materielgården</b> Lederen på Materielgården	3 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Egedal Skole- og familiehus</b> Daglig leder af området	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Ældrecenterets niveau 3 ledelse, administration &amp; stab (Damgårdsparken)</b> Centerchefen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Sygeplejen</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Visitationen for sundheds- og ældreområdet</b> Lederen	2 arbejdsmiljørepræsentanter
<b>Hjemmeplejegruppe i Gl. Ølstykke</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hjemmeplejegruppe i Stationsbyen i Ølstykke</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hjemmeplejegruppen i Ganløse</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hjemmeplejegruppe i Smørum &amp; Akutteam</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hjemmeplejegruppe i Stenløse</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Hjemmeplejegruppe Aften &amp; Nat</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant

<b>Plejecentergrupperne i Damgårdsparken</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Plejecentergrupperne Engbo, Bakkebo og Toftebo</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Plejecentergrupperne Porsebakken</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Kostfremstilling</b> Lederen	1 arbejdsmiljørepræsentant
<b>Jobcentrets beskæftigelsesprojekter</b> Afdelingslederen	1 arbejdsmiljørepræsentant



## Bilag 6: Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Hvornår og hvordan vælges en arbejdsmiljørepræsentant. Lovgrundlaget er Arbejdsmiljøloven og At-anvisningen "Virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde (6.1.0.4, april 1999), samt i Rameaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, men i Egedal Kommune er der lavet lokale bestemmelser

### Hvem, hvordan og hvor længe:

Reglerne for valg af tillidsrepræsentant inden for pågældendes eller tilsvarende overenskomstområde gælder normalt også for valg af arbejdsmiljørepræsentant. Der kan være opstillet forskellige krav, man skal opfylde ud over det faktum, at man er ansat i virksomheden. Hvem der kan vælges, afgøres normalt efter reglerne for tillidsrepræsentantvalg inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde. Dette udelukker dog ikke, at også uorganiserede ansatte kan vælges som arbejdsmiljørepræsentant.

### Arbejdsmiljørepræsentanten adskiller sig fra tillidsrepræsentanten på to væsentlige områder:

- Arbejdsmiljørepræsentanten er valgt af alle ansatte i en afdeling eller et arbejdslederområde, mens tillidsrepræsentanten er valgt inden for et fagligt afgrænset område.
- Arbejdsmiljørepræsentanten kan ikke, som tillidsrepræsentanten "vælttes", det vil sige tvinges væk fra sit hverv, hvis kollegaerne ønsker dette.
- Arbejdsmiljørepræsentanten kan normalt ikke nedlægge sit hverv i valgperioden. Sker det alligevel, kan der ikke vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant – med mindre arbejdsgiveren og de ansatte er enige om det.
- Kan der ikke vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, varetager alene arbejdslederen arbejdsmiljøgruppens opgaver.

### Valgperioden:

I Egedal Kommune er det besluttet at valget til arbejdsmiljørepræsentant er fastsat til hvert 4. år, så det følger valget til MED-udvalgsmedlemmer. Valg af arbejdsmiljørepræsentant foretages af samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser i virksomheden, afdelingen eller arbejdsområdet.

### Anmeldelse:

Anmeldelse af valg af arbejdsmiljørepræsentant sker til den faglige organisation, der giver besked til Personalecenteret. Såfremt den lokale leder modtager anmeldelsen fra organisationen, så skal den sendes videre straks.

### Orlov, sygdom eller andet fravær:

Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på 4 måneder og derover, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode. Det skal afgøres i et samarbejde mellem arbejdsgiveren og de ansatte, om muligheden for at vælge ny arbejdsmiljørepræsentant skal udnyttes. Vælges ny arbejdsmiljørepræsentant, skal denne have arbejdsmiljøuddannelsen (tidligere §9-kursus). Såfremt der ikke vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, varetager arbejdslederen arbejdsmiljøgruppens funktion i arbejdsmiljørepræsentantens fravær.



**Bilag 7: Dagsordenskabelon (MED-udvalg)**

**Egedal Kommune**



MED-udvalg  
 Xxxdag, den 20xx, kl. x.00 i mødelokale xxx

1. Godkendelse af dagsorden .....
2. Godkendelse af referat fra mødet den .....
3. Arbejdsområdet .....
  
4. BUDGETOPFØLGNING OG EVT. KONSEKVENSER
  
5. EMNER TIL BEHANDLING
  
- ...
6. Eventuelt .....
7. Mødedatoer og emner til behandling i 2010 .....

**Medlemmer:**

**Suppleanter:**

Medlemmer:	Suppleanter:

**Fraværende:**



**Egedal Kommune**

MED-udvalg  
xxx dag, den 20xx, kl. x.00 i mødelokale xxx

**1. Godkendelse af dagsorden****Beslutning:****2. Godkendelse af referat fra mødet den xx.xx.xxxx****Beslutning:****3. Sikkerhedsområdet**

**Sagsfremstilling:** Den daglige arbejdsmiljøleder vil på mødet orientere/fremlægge følgende:

**Drøftelse:****Beslutning:**

...

**6. Eventuelt****7. Mødedatoer og emner til behandling i 20xx**

Xx, kl. x.00	Zzz
Xx, kl. x.00	Yyy
Xx, kl. x.00	www



**Bilag 8: Årsplan for faste tilbagevendende punkter, som skal på dagsordenen****Faste tilbagevendende punkter, som skal på dagsordenen til MED-møder og personalemøder med MED-status****Faste punkter på alle møder:**

- **Sundheds- og sikkerhedsspørgsmål/arbejdsmiljø** – orientering fra daglig arbejdsmiljøleder/arbejdsmiljøgruppen.
- **Budgetopfølgning** og konsekvenser.

Vedrørende personalemøder med MED-status på områder, som deler arbejdsmiljørepræsentant med andre, er der særlige procedurer vedrørende arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i møderne – se bilag 9.

**Øvrige punkter i tidsmæssig rækkefølge (hvor det er kendt er tidspunktet angivet):**

- **Lønpolitikken** – Den overordnede lønpolitik drøftes i MED-Hovedudvalget. Øvrige MED-udvalg og personalemøder med MED-status drøfter efterfølgende arbejdspladsens lokale lønpolitik med udgangspunkt i den overordnede lønpolitik.
- **Løn- og personalepolitisk redegørelse** fremlægges og det drøftes hvilke afledte indsatsområder, der ønskes arbejdet med i det kommende år.
- **Forebyggende arbejdsmiljø:**
  1. MED-Hovedudvalget leder og prioriterer kommunens sikkerheds- og sundhedsarbejde og træffer overordnede beslutninger om indsatsområder og aktiviteter, samt årlig opfølgning på indsatsen.
  2. MED-Fællesudvalg har det overordnede ansvar vedrørende koordinering og planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for eget område, samt ansvaret for at komme med indstillinger til MED-Hovedudvalget om nye indsatsområder, samt ansvaret for opfølgning og gennemførelse af de besluttede indsatsområder.
  3. MED-Lokaludvalg har inden for deres sektorområde ansvar for, at udvælge særlige indsatsområder, bl.a. på baggrund af de gennemførte APV-undersøgelser.
- **Kompetenceudvikling.**
- **Budget for det kommende år** – endelig tidsplan fremgår af budgetproceduren:
  1. Orientering om budgetproceduren
  2. Budgetforslag til høring i alle MED-udvalg (inkl. personalemøder med MED-status)
  3. I august orientering om Kommunalbestyrelsens budgetseminar.
  4. MED-Hovedudvalgets møde med den politiske ledelse – efter Kommunalbestyrelsens 2. behandling i oktober, orienteres om det vedtagne budget og afledte konsekvenser heraf.
- **Socialt kapitel** – MED-Hovedudvalget kan evt. beslutte at gøre dette emne til en del af den "Løn- og personalepolitiske redegørelse".
- **MED-uddannelse** – MED-Hovedudvalget skal sikre opfølgning på MED-uddannelsen.



## Bilag 9: Vejledende retningslinjer for personalemøder med MED-status

På de mindre arbejdspladser i Egedal Kommune, hvor det fremgår af MED-aftalen, afholdes personalemøder med MED-status.

Personalemøder med MED-status afholdes på de arbejdspladser, der ikke har MED-Lokaludvalg.

Personalemøder med MED-status har principielt det samme indhold som MED-Lokaludvalgsmøder og følger reglerne i MED-aftalen.

### Vejledende retningslinjer for personalemøder med MED-status:

- Opgaverne for personalemøder med medindflydelse er de samme som for MED-Lokaleudvalg, jf. MED-aftalen for Egedal Kommune.
- Personalemøder med MED-status skal som udgangspunkt afholdes minimum hvert kvartal. En anden mødefrekvens kan aftales lokalt.
- Det er overordnet lederens ansvar at få indkaldt til mødet, medmindre andet er aftalt.
- Afviklingen af mødet er såvel lederens som medarbejdernes ansvar.
- Som udgangspunkt er det hensigtsmæssigt at personalemødet omfatter alle medarbejdere. På de arbejdspladser, hvor dette ikke kan lade sig gøre, kan møderne afholdes af flere gange, således at alle medarbejdere får mulighed for deltagelse, eller alternativt informeres medarbejderne om mødets indhold.
- Det skal lokalt drøftes og aftales, hvordan proceduren for personalemøderne med MED-status skal være. F.eks. hvem indkalder til mødet, hvad skal på dagsordenen, hvordan foregår mødet, opsamling af drøftelserne, m.v.
- Hvis der er en tillidsrepræsentant ansat i centret/på arbejdspladsen sammensætter og prioriterer lederen inden mødet hvilke punkter, der skal på dagsordenen med vedkommende. Er der ikke en tillidsrepræsentant i centret/på arbejdspladsen udpeger personalet en medarbejder, som lederen sammensætter og prioriterer dagsordenen med.
- Møderne skal foregå struktureret. Dvs. der skal være en skriftlig dagsorden og et skriftligt referat, som er tilgængeligt for alle medarbejdere.
- Dagsorden kan f.eks. bestå af følgende punkter:
  - Valg af ordstyrer og referent
  - Godkendelse af dagsorden
  - Godkendelse af referat fra sidst
  - Orientering om sundheds- og sikkerhedsspørgsmål/arbejds miljøforhold
  - Orientering om budget og budgetopfølgning
  - Aktuel gensidig orientering: F.eks. fra MED-Hovedudvalget, Arbejds miljøgruppen/MED-Fællesudvalget, Direktionen, chefgruppen, politiske beslutninger, lønforhandlinger, m.m.
  - Aktuelle emner: F.eks. hvordan afvikler vi medarbejderudviklingssamtaler, lønsamtaler, sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, ferieplanlægning, hørings svar i.f.t. emner fra MED-Hovedvalget, aktuelle arbejdsopgaver, virksomhedsplan, arbejds metoder, m.v.
  - Emner til kommende møder
  - Opsamling af mødets drøftelser og konklusioner
  - Evaluering af mødet
  - Eventuelt



- For at sikre en kobling mellem personalemøder med MED-status og arbejdsmiljøorganisationen, deltager arbejdsmiljørepræsentanten i de personalemøder med MED-status, som har punkter på dagsordenen, der vedrører sikkerheds- og sundhedsspørgsmål (arbejdsmiljø).
- Lederen tager initiativ til at invitere arbejdsmiljørepræsentanten til mødet.
- Arbejdsmiljørepræsentanten kan endvidere anmode om at få punkter på dagsordenen til et kommende personalemøde med MED-status, når vedkommende ønsker en drøftelse eller en orientering om aktuelle sikkerheds- eller sundhedsspørgsmål.
- Ved eventuel udarbejdelse af principper/retningslinier skal disse formuleres skriftligt, og det skal sikres at også nyansatte informeres/får udleveret disse.
- Der skal udarbejdes skriftligt referat fra møderne, som senest 14 dage efter møderne skal kunne læses på Intranettet, jf. reglerne i MED-aftalen.

### **Formen på personalemøder med MED-status:**

Formen på personalemøderne skal tilpasses de lokale forhold, og skal derfor drøftes mellem leder og medarbejdere.

Det er væsentligt, at personalemøderne ikke præges af envejskommunikation, men derimod baseres på dialog og medindflydelse. Derfor skal leder og medarbejdere overveje, hvilket indhold og hvilke metoder der lægger op til dette, og der skal arbejdes løbende med at udvikle personalemødets form og indhold.

Lederen kan f.eks. overveje at tage punkter op, hvor det ikke på forhånd er truffet beslutninger, der kan lægges op til ideudvikling, oplæg og input fra medarbejderne, stille åbne spørgsmål, m.v.

Omvendt er det naturligvis ikke alle punkter, som skal lægges ud til behandling på personalemøder med MED-status. F.eks. må personsager (pga. tavsplicht om personlige forhold) ikke tages op i dette forum.

### **Uddannelse**

Lederen og TR/medarbejderen der sammensætter dagsorden til møderne er omfattet af tilbud om uddannelse og "klippekort" dagene.



**Bilag 10: Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold****Retningslinjer for procedure for drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold**

Budgetlægningens stade og det vedtagne budgets konsekvenser for arbejds- og personalepolitik drøftes 3 gange årligt på MED-Hovedudvalgets ordinære møder, eller hvis tidsplanen for budgetlægningen nødvendiggør det, på et særligt indkaldt møde. Fælles for drøftelserne er, at der dels gives en generel orientering om indholdet i budgetlægningsforløbet/det vedtagne budget, dels gives en orientering der målretter sig mod konsekvenserne for arbejds- og personalepolitikken, og som gør det muligt at drøfte eventuelle konsekvenser, så vidt som de lader sig beskrive på det pågældende tidspunkt.

Forinden drøftelserne udsendes relevant materiale, der kan give deltagerne det fornødne overblik over budgetlægningens forløb/det vedtagne budget.

Årlige drøftelser og orienteringer i forbindelse med budgetlægningen:

1. Efter Økonomiudvalgets godkendelse af budgetproceduren i januar-februar, forelægges planen for MED-Hovedudvalget med henblik på drøftelse af en tidsplan for MED-udvalgenes inddragelse i budgetarbejdet.
2. Der gives en orientering til MED-Hovedudvalget om status for budgetarbejdet før, under eller efter Kommunalbestyrelsens budgetseminar. Orienteringen kan evt. gives til samtlige MED-udvalg og tillidsrepræsentanter.
3. Efter Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgetforslaget i september holder MED-Hovedudvalget møde med deltagelse af den politiske ledelse.
4. Efter Kommunalbestyrelsens 2. behandling i oktober gives MED-Hovedudvalget en orientering om det vedtagne budget.

I forbindelse med Kommunalbestyrelsens budgetseminar i august udsendes det samlede budgetforslag til høring blandt alle MED-udvalg, som i den forbindelse får mulighed for at afgive høringssvar inden Kommunalbestyrelsens 1. behandling af budgetforslaget.

Medarbejdernes bemærkninger om budgetforslagets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold og evt. forslag til budgettet vedlægges budgetforslagene, når de sendes videre til det politiske system til videre behandling af budgettet.



**Bilag 11: Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik****Retningslinjer for procedure vedrørende drøftelse af kommunens personalepolitik m.v.**

MED-Hovedudvalget udpeger repræsentanter, som deltager i drøftelserne vedrørende udarbejdelse af den overordnede personalepolitik. Resultatet af drøftelserne sendes til høring i MED-organisationen, inden den endelige beslutning træffes.

Personalepolitikken drøftes en gang årligt i forbindelse med forelæggelse af "Løn- og personalepolitiske redegørelse", som også omtaler kommunens ligestillingspolitik. Under behandling af "Løn- og personalepolitiske redegørelse" har MED-Hovedudvalget mulighed for at udvælge indsatsområder, som ønskes behandlet i det kommende år.

Når MED-Hovedudvalget har lagt en plan/strategi for det kommende år, er de øvrige MED-udvalg forpligtet til at følge op på de temaer, som vedrører de pågældende MED-udvalgsområder og vurdere om der evt. inden for eget område herudover er indsatsområder, der skal arbejdes med.

