MED aftale

November 2015

VIBORG KOMMUNE

MED
aftale

Indhold

Forord 3
Formål 4
Indhold 5
Form og struktur 9
Hovedudvalgets sammensætning 11
Arbejdsmiljø 12
Tillidsvalgte 14
Uddannelse 16
Rammeaftalen 16
Aftalens område 17
Ikrafttræden, ændringer, opsigelse 17
Principskitse for MED-struktur 18
Underskrifter 19

Forord

Viborg Kommunes vision – **Vilje - Vækst - Velfærd** – tegner et billede af en moderne, kreativ kommune, der skaber vækst og resultater. En foregangskommune, hvor dialog er i højsædet, og hvor samspillet med borgere, erhvervsliv og foreningsliv er en vigtig drivkraft, når der skal tænkes nyt og skabes velfærd.

Denne vision kan kun realiseres ved at udvikle og udnytte den viden, som den kommunale organisation og dens ansatte kan bidrage med.

Attraktive arbejdspladser og et godt samspil mellem ledere og medarbejdere er forudsætningen for, at målet nås. Derfor har arbejdsmiljøet og denne MED-aftale en høj prioritet.
MED-aftalen er indgået i en tillidsfuld og konstruktiv proces mellem repræsentanter for hovedorganisationerne (LO, FTF, AC) og Viborg Kommune.

Vi er enige om, at attraktive arbejdspladser bedst understøttes ved, at MED-aftalen og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere bygger på synlige og kendte værdier – frem for regler.

MED-aftalen er et vigtigt redskab i samarbejdet mellem ledere og medarbejdere. Vi har tilstræbt at skabe en aftale, der i kort og præcis form tydeliggør de grundlæggende værdier i samarbejdet, og som kan gøre en forskel. Derfor er vi også gået videre, end vi er forpligtet til efter Rammeaftalen.

Vi forventer og opfordrer til, at alle ledere og medarbejdere læser MED-aftalen og anvender den i drøftelser og tilrettelæggelsen af samarbejdet på de enkelte arbejdspladser.

Formål

Med denne aftale vil vi skabe attraktive arbejdspladser som grundlag for, at alle ansatte med deres viden, faglighed, engagement og sunde fornuft bidrager til

- **at understøtte byrådets visioner og mål**
- **at levere service af højst mulig kvalitet inden for de afsatte rammer**

Vi tror på, at vi gennem attraktive arbejdspladser skaber de bedste forudsætninger for effektivitet og kvalitet i opgaveløsningen.

Samtidig fremmes en kultur, der er kendetegnet ved høj grad af motivation, ejerskab og loyalitet i forhold til værdigrundlag og beslutninger, og hvor den enkelte er bevidst om at handle som en del af, og på vegne af kommunen.

Målet er således at skabe arbejdspladser, hvor
- målene er kendte og synlige
- medindflydelse og medbestemmelse er en naturlig del af hverdagen
- ansvar og kompetence delegeres i videst muligt omfang
- deling af viden, åben dialog og højt informationsniveau er en selvfølge
- tillid og tryghed er en forudsætning for nytænkning og risikovillighed
- et godt arbejdsmiljø er en ret for alle

og hvor man som medarbejder har
- størst mulig indflydelse på sin egen arbejdssituation
- ret og pligt til at give sit bidrag til et kvalificeret beslutningsgrundlag
- gode muligheder for faglig og personlig udvikling

Indhold

Grundholdninger til ledelse og samarbejde

MED-aftalen bygger på Viborg Kommunes grundholdninger til ledelse og samarbejde:

I Viborg Kommune **bygger ledelse på værdier.** Vi har en grundlæggende tro på, at vi opnår de bedste resultater, når den enkelte kan træffe selvstændige beslutninger, som er styret af de politisk vedtagne mål og rammer og de grundlæggende værdier, så den ansatte kan benytte sin viden og sin sunde fornuft.

Vores styringsfilosofi er **central styring – decentral ledelse**. Det indebærer, at vi centralt udstikker de overordnede mål og rammer, og at man decentralt – inden for disse rammer - finder de bedste veje til at nå målet.

Selv om vi gør tingene forskelligt lokalt, så gør vi det altid ud fra vores fælles grundholdninger og med blik for helheden og de konsekvenser, som beslutninger kan få for andre dele af organisationen. Vi forsøger med andre ord både at være helhedsorienterede og samtidig udnytte den styrke, der kan være i forskelligheden.

Vi delegerer ansvar og kompetence i videst muligt omfang. På den måde får vi den højeste kvalitet og den mest effektive løsning af opgaverne.

Delegation af kompetence sker med fuld konsekvens – og med det vi kalder "omvendt kompetence". Det betyder, at hvis det modsatte ikke direkte er aftalt, så har den ansatte kompetencen til i den konkrete situation at handle og træffe endelig beslutning på Viborg Kommunes vegne – naturligvis med omtanke og inddragelse af den viden, der er til rådighed. Vi forudsætter med andre ord, at beslutninger tages i bevidsthed om, at de gælder og gør en forskel.

Vi giver MEDindflydelse og MEDbestemmelse et reelt indhold. MEDindflydelse og MEDbestemmelse er ikke kun en ret, men også en pligt. Vores MED-system skal med andre ord gøre en positiv forskel. Vi ser et åbent og tillidsfuldt samarbejde som en helt nødvendig forudsætning for at aktivere og dele viden samt skabe et godt arbejdsmiljø.

I vores organisation er det naturligt **at få og give viden**. Det er en forpligtelse for alle at vedligeholde, ajourføre og stille sin egen viden til rådighed, og afsøge og inddrage den nødvendige viden, før der træffes beslutning.



MEDindflydelse og MEDbestemmelse

MEDindflydelse og MEDbestemmelse er en forudsætning for, at vi kan skabe attraktive arbejdspladser. Det er også afgørende for, at vi kan udnytte organisationens samlede viden, tage de bedst mulige beslutninger og føre dem ud i livet til gavn for borgerne.

Viden og **information** er helt afgørende for at kunne leve op til kravet om reel indflydelse og medbestemmelse. Ledelse og medarbejdere har derfor pligt til gensidigt at informere om alle forhold af betydning for arbejdspladsen og opgaveløsningen. Information skal gives så tidligt som muligt og i en sådan form, at beslutninger træffes på et kvalificeret grundlag.

For os betyder MED**indflydelse**, at ledelsens beslutninger træffes på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne og med inddragelse af medarbejdernes viden. Medarbejderne kan påvirke beslutningsgrundlaget og dermed sætte sine præg på den endelige beslutning.

MED**bestemmelse** betyder, at ledere og medarbejdere indgår aftaler om tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold.

Viborg Kommune er ledet på basis af værdier, og vi ønsker derfor så få regler som muligt. Der aftales retningslinjer i det omfang, der er pligt til det, og derudover, hvis ledelse og medarbejdere ønsker det.

Aftalte retningslinjer supplerer øvrige aftaler, som forhandles mellem Viborg Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

Vi vil mere end det!

At medindflydelse er en ret og en pligt betyder, at vi forudsætter, at alle ansatte aktivt bidrager og stiller deres viden og ideer til rådighed, og at vi stiller krav til ledelsen om, at beslutninger tages på grundlag af dialog, gensidig information og udnyttelse af den samlede viden hos de ansatte.

Medindflydelse betyder også, at **gennemførelse af beslutninger** sker på baggrund af åben dialog, gensidig information og med udnyttelse af medarbejdernes samlede viden.

Medindflydelse vedrører alle forhold af betydning for den enkelte arbejdsplads og opgaveløsningen.

Vi lægger stor vægt på en direkte og åben dialog mellem MED-systemet og kommunens politiske ledelse. Dialogmøder og lignende aftales konkret eller fastlægges i procedureretningslinjer, eksempelvis omkring budgettet.



Form og struktur

MEDindflydelse og MEDbestemmelse, dialog og information i det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere er den helt afgørende forudsætning for at opnå målene med MED-aftalen.

MED-organerne understøtter det daglige MED-arbejde. Arbejdet i MED bygger på den forudsætning, at repræsentanterne bidrager engageret og konstruktivt til at finde fælles løsninger vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Det er vigtigt, at MED-strukturen matcher ledelsesstrukturen og samtidig giver mulighed for at tilgodese forskelligheden i en stor organisation.

Følgende retningslinjer for MED-strukturen gælder:

- Hoved-MED (niveau 1) dækker hele kommunen, og er det forum, hvor direktionen og medarbejdernes repræsentanter drøfter generelle spørgsmål. Hoved-MED er samtidig kommunens øverste arbejdsmiljøudvalg.

- Inden for det enkelte direktørområde (niveau 2) etableres et Fælles-MED. Inden for et delområde (f.eks. et chefområde) kan der etableres et Fag-MED.

- Lokal-MED (niveau 3) etableres i institutioner og afdelinger som udvalg. På niveau 3 kan endvidere etableres område-MED, som dækker et antal Lokal-MED. På mindre arbejdspladser kan MED etableres som personalemøder med MED-status. Lokal-MED refererer til et Område-MED, Fag-MED eller et Fælles-MED.

Der skal udpeges mindst én arbejdsleder og vælges mindst én arbejdsmiljørepræsentant til MED-udvalg.

Ansatte i administrationen indgår sammen med øvrige ansatte i Fælles-MED under de respektive direktørområder. Som følge af, at budgettet for administrationen ikke følger den ledelsesmæssige struktur, etableres som supplement til MED-strukturen et **Administrations-MED** på niveau 2, omfattende de ansatte inden for Økonomiudvalgets budget for administration.

Opgaverne for Administrations-MED vedrører det økonomiske, arbejdsmiljømæssige og bygningsmæssige fællesskab i Rådhuset.

Hoved-MED godkender strukturen.

På alle niveauer er der en **én-strenget struktur** – altså en struktur, hvor samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er fuldt integreret i MED-organerne.

Plan for MED- og arbejdsmiljøorganisationen findes som bilag på elektronisk form.

Hovedudvalgets sammensætning

Hovedudvalget består af 17 medlemmer fordelt med 8 medarbejderrepræsentanter, 2 arbejdsmiljørepræsentanter, den udpegede koordinator for det overordnede arbejdsmiljøarbejde, samt 6 ledelsesrepræsentanter (direktionen).

Medarbejderrepræsentanterne og suppleanter for disse skal have et ansættelsesmæssigt forhold til Viborg Kommune. De udpeges af hovedorganisationerne med 4 repræsentanter fra LO, 3 fra FTF samt 1 fra AC. De 2 arbejdsmiljørepræsentanter og 1. og 2. suppleant vælges af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter. Direktionen udpeger de 6 ledelsesrepræsentanter.

Hovedudvalgets medlemmer og suppleanter udpeges som udgangspunkt for en byrådsperiode. Derudover kan der foretages ny udpegning, såfremt et medlem af Hovedudvalget fratræder sit valgte tillidshverv.

På side 18 findes en skitse, der beskriver strukturen. Den endelige organisering sker med udgangspunkt heri.

Arbejdsmiljø

Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er en forudsætning for attraktive arbejdspladser. Derfor stiller vi krav til både ledere og medarbejdere om at deltage aktivt i arbejdsmiljøarbejdet.
Det daglige samarbejde mellem ledere og medarbejdere om arbejdspladsens arbejdsmiljø er den afgørende forudsætning for at opnå målet om et godt arbejdsmiljø for alle. Vi organiserer derfor den daglige ledelse af arbejdsmiljøarbejdet med betydeligt ledelsesmæssigt fokus.

Hoved-MED varetager de overordnede strategiske arbejdsmiljøopgaver for hele kommunen. De strategiske arbejdsmiljøopgaver følger ledelseskompetencen og er placeret i det MED-udvalg, hvor lederen har beslutningskompetencen.
De operationelle arbejdsmiljøopgaver løses af arbejdsmiljøgrupper bestående af én leder og én arbejdsmiljørepræsentant. De enkelte MED-udvalg kan beslutte, at arbejdsmiljøgrupper udvides med en eller flere tillidsrepræsentanter.

Organisering af arbejdsmiljøarbejdet kan ændres med henblik på at kvalificere indsatsen på området yderligere. Hvis arbejdsmiljøarbejdet struktureres anderledes, f.eks. ved sammenlægning af flere arbejdsmiljøgrupper, skal der foreligge en beskrivelse, der tydeliggør, hvorledes opgaven organiseres (omfang, tid, opgavefordeling og kompetencer).

En omorganisering af arbejdsmiljøarbejdet forudsætter enighed i det / de relevante MED-udvalg og skal godkendes i Hoved-MED.

Vi vil understøtte et sikkert og sundt arbejdsmiljø blandt andet gennem følgende initiativer:

- Arbejdsmiljøstrategi indeholdende bl.a:
  - Indsats for forebyggelse og sundhedsfremme
  - Indsats for trivsel og sundhed på arbejdspladsen
  - Aktivt og målrettet arbejde med opfølgning og forebyggelse af sygefravær
- Effektivt APV-arbejde som et centralt grundlag i arbejdsmiljøindsatsen
- Systematisk arbejde med opfølgning og forebyggelse af arbejdsskader
- Årlig arbejdsmiljøhandleplan som grundlag for planlægning, gennemførelse, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøarbejdet



Tillidsvalgte

Et godt og tillidsfuldt samarbejde mellem ledelse og tillidsvalgte, er en væsentlig forudsætning for realisering af byrådets visioner og mål og helt i tråd med kommunens værdigrundlag.

For at understøtte målet om den attraktive arbejdsplads er det samtidig en forudsætning, at de tillidsvalgte er kompetente til at indgå i et kvalificeret samspil med ledelsen.

Vi ser tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter som centrale medarbejderrepræsentanter. Ved tillidsvalgte forstår vi herudover arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige MED-medlemmer.

Suppleanter for tillidsrepræsentanter skal sikres vilkår, så de i konkrete situationer kan tage over for tillidsrepræsentanten.

Tillidsvalgtes vilkår

Det er vigtigt for os at skabe gode og attraktive arbejdsvilkår for de tillidsvalgte. Aftaler om vilkår for de tillidsvalgte bygger derfor i højere grad på tillid end på detaljerede, konkrete aftaler om tidsanvendelse, registrering og kontrol.

Tillidsvalgte må anvende den tid, der er nødvendig til tillidsarbejdets udførelse.

Det betyder, at ledelsen er ansvarlig for, at arbejdet tilrettelægges, så den tillidsvalgte reelt har den nødvendige tid til rådighed. Det betyder også, at både ledelse og tillidsvalgte har et ansvar for, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete, lokale forhold.

Ledelsen afklarer eventuel kompensation til arbejdssteder, som dækker tillidsvalgtes tidsforbrug til fællesarbejde.

For tillidsrepræsentanter, fællestillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter indgås en skriftlig aftale mellem den forhandlingsberettigede organisation og Viborg Kommune. Aftale kan indgås for afgrænsede grupper eller individuelt.

I aftalen kan blandt andet indgå følgende elementer:

- Tid til det almindelige tillidshverv (møder, forberedelse, informationssøgning, forhandlinger, kontakt til medlemmer osv.)
- Tid til øvrige funktioner mv. som tillidsvalgt (ad hoc arbejds- og projektgrupper, uddannelse, TR-netværk og lignende)
- Aflønning, tillæg, lønkompensation og lignende
- Adgang til nødvendige kontorfaciliteter og mødelokaler
- Adgang til IT-arbejdsplads med netadgang og telefon
- Specielle vilkår for tillidsvalgte, som repræsenterer medlemmer med skiftende eller forskellige arbejdssteder
- Kompetenceudvikling
- TR-karriereplanlægning.

Ovennævnte elementer danner ligeledes grundlag for drøftelse af vilkårene for øvrige medlemmer, herunder varetagelse af hvervet som næstformand. Drøftelserne foregår i de enkelte MED.

Tillidsvalgte skal have mulighed for at følge med i den faglige udvikling på deres arbejdsområde. Dette forhold indgår derfor i de løbende udviklingssamtaler. Ved funktionens ophør udarbejdes en personlig udviklings- og uddannelsesplan, herunder plan for konkret efter- og videreuddannelse.

Uddannelse

En afgørende forudsætning for, at MED-aftalen virker efter formålet, er, at ledere og medarbejdere i MED-organerne har de nødvendige redskaber til at varetage opgaverne i MED og en forståelse af de værdier, der ligger til grund for MED-aftalen.

Derfor vil vi understøtte og forankre MED-aftalen ved at lave en MED-uddannelse tilpasset MED-aftalen for Viborg Kommune. MED-uddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af MED-organerne.

Den obligatoriske MED-uddannelse kombineres efter behov med efteruddannelse.

Hoved-MED har ansvaret for at tilrettelægge MED-uddannelsen.

Rammeaftalen

Denne lokale MED-aftale bygger på og respekterer den til enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Nogle af bestemmelserne i rammeaftalen kan ikke fraviges i lokalaftalen. Herudover er der i rammeaftalen en række minimumsbestemmelser, som ikke kan fraviges i indskrænkende omfang.

Aftalens område

Denne aftale gælder for alle ansatte i Viborg Kommune, herunder de selvejende dag- og døgninstitutioner, der har indgået driftsoverenskomst med kommunen. Viborg Kommune informerer om og klargør aftalens indhold og principper over for de selvejende institutioner

Aftalen gælder herudover andre institutioner, der har tilknytning til Viborg Kommune, og som har tilsluttet sig MED-aftalen.

Ikrafttræden, ændringer, opsigelse

Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Hvis en af parterne ønsker det, kan aftalen genforhandles uden at være opsagt.

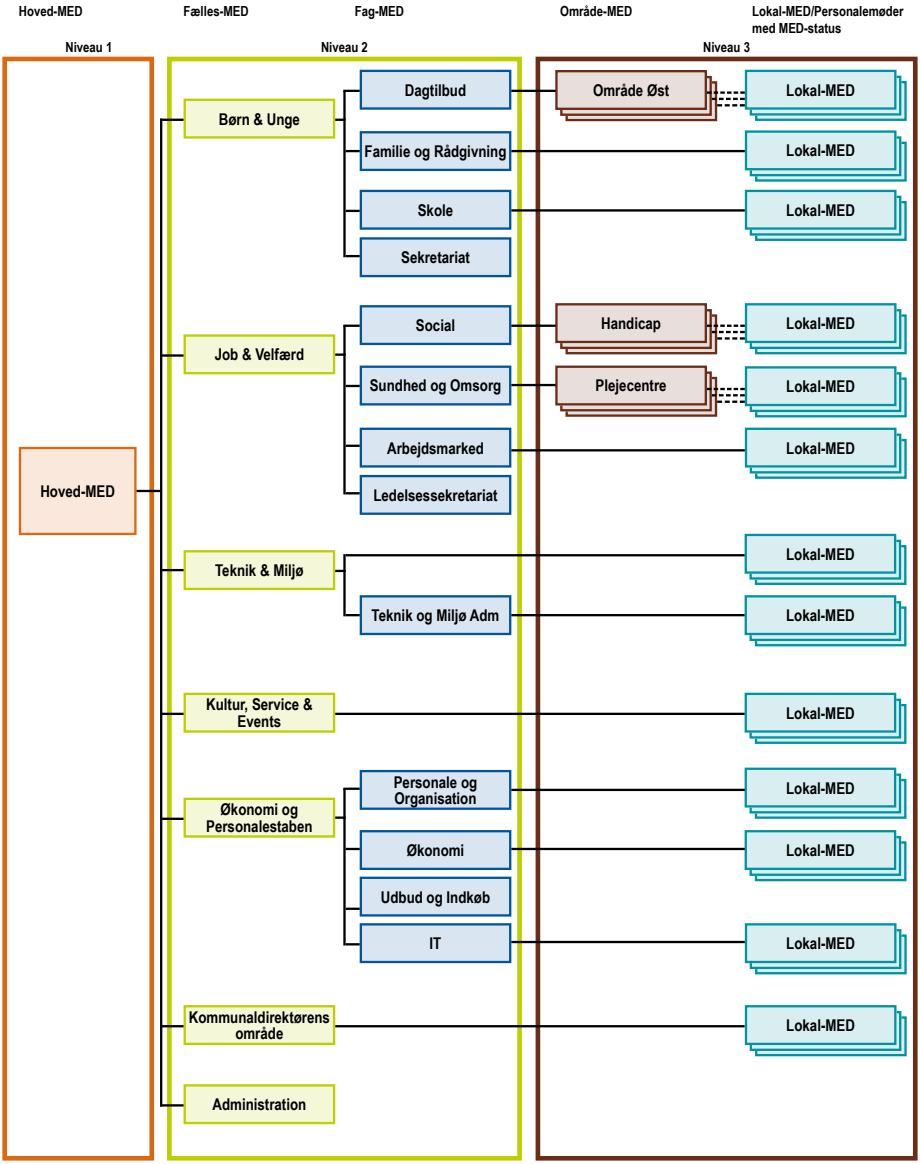
Såfremt aftalen er opsagt, og der ikke er enighed om indgåelse af en ny aftale, anvendes "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg" sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om sikkerhedsorganisationen.

Ændringer i organisationsplanen eller ændringer i MED-strukturen kræver ikke opsigelse af aftalen.

Ved genforhandling af aftalen nedsættes et forhandlingsorgan.

Denne aftale er trådt i kraft 1. januar 2007 og revideret pr. 1. december 2010 og 1. november 2015.

Principskitse for MED-struktur 2015



Skitsen viser principperne for organisering af MED.

Underskrifter

Medarbejderrepræsentanter

Fra LO:

Vibeke Pedersen (FOA)

Grete Rask (SL)

Lene Rasmussen (HK)

Hanne Andersen (3F)

Fra FTF:

Flemming Kjeldsen (DLF)

Per Hesselberg (BUPL)

Hanne Holst Long (DSR)

Fra AC:

Thorkild Vestergaard (IDA)

Ledelse

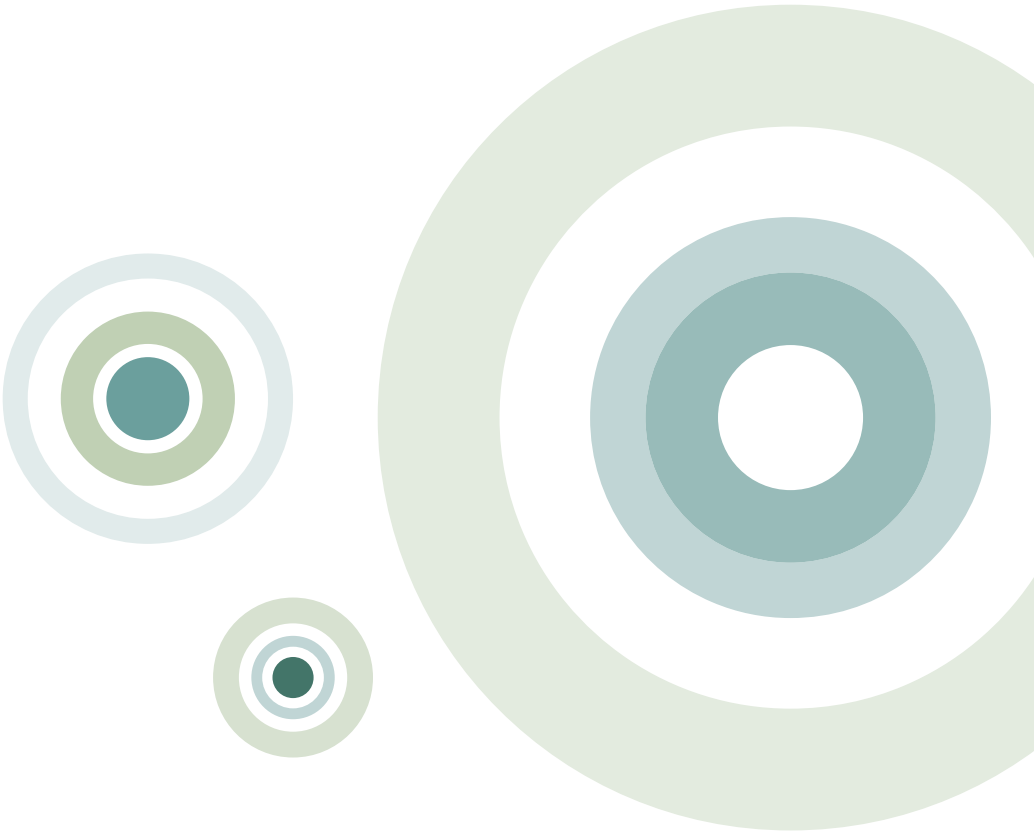
Lasse Jacobsen (Kommunaldirektør)

Hans Henrik Gaardsøe (Direktør for Børn & Unge)

Klaus Christiansen (Direktør for Økonomi og Personale)

Hanne Toksvig (Chef for Personale og Organisation)

Aftalen tiltrædes under forudsætning af byrådets godkendelse.



VIBORG
KOMMUNE