



Lokalaftale om

**MED** **INDFLYDELSE** og  
**BESTEMMELSE**

i Odder Kommune



## Forord

Denne lokale MED aftale udgør den overordnede ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Odder kommune. Den skal medvirke til at binde organisationen sammen og sikre, at ledere og medarbejdere i fællesskab kan udvikle Odder kommune til gavn for borgerne og som en attraktiv arbejdsplads. Samarbejdet tager udgangspunkt i Odder kommunes 5 værdier – Engagement, Nytænkning, Helhedsorientering, Effektivitet og Dialog – ENHED.

## Område og formål

### Område

MED-aftalen er indgået i henhold til rammeaftalerne om Medindflydelse og Medbestemmelse mellem KL og KTO samt KL og Sundhedskartellet. Med denne aftale integreres arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen i et enstrengt system.<sup>1</sup>

Aftalen gælder for alle ansatte i Odder Kommune, samt for selvejende institutioner, som Odder Kommune har indgået driftsoverenskomst med (Se Bilag 1).

### Formål

MED-aftalen danner grundlag for fortsat udvikling af arbejdsmiljøet og samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Odder Kommune. Aftalen medvirker til at sikre alle medarbejdere reel medindflydelse og medbestemmelse på arbejds- personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

## MEDindflydelse og MEDbestemmelse

MEDindflydelse og MEDbestemmelse er en forudsætning for at ledere og medarbejdere i fællesskab kan skabe engagement og udvikle Odder kommune som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.

MEDindflydelse og MEDbestemmelse udøves gennem en åben og fordomsfri dialog både i MED-organisationen og i det daglige arbejde. Ledelse og medarbejdere er gensidigt forpligtede til at give

---

<sup>1</sup> Der henvises til Arbejdsmiljølovens (2010) § 7 og AT's Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 20 stk. 1, 2, 3, 4 og 5, der beskriver, at der kan indgås aftaler mellem parterne om ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet med henblik på at effektivisere og styrke virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde. Rammerne herfor er nærmere beskrevet i Rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse, § 3, stk. 3 og bilag 9.



**information** om alle forhold, der har betydning for arbejdspladsen og opgaveløsningen, jf. MED-rammeaftalens § 7.

Ved **MEDindflydelse** forstås, at ledelsen træffer beslutninger, på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne, så deres viden inddrages i processen. Det betyder også, at det forventes, at medarbejderne stiller deres viden til rådighed, så ledelsen kan træffe beslutning på så kvalificeret et grundlag som muligt.

Ved **MEDbestemmelse** forstås, at beslutninger vedr. **retningslinjer**, der skal gælde for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold, træffes mellem ledelse og medarbejdere. Der aftales **retningslinjer** i det omfang ledere og medarbejdere er enige om det, jf. MED Rammeaftalen § 8.

Retningslinjerne er et supplement til de aftaler, der forhandles mellem Odder Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.



## Form og struktur

MED-strukturen afspejler Odder Kommunes ledelsesstruktur.

Der oprettes følgende udvalg:

HovedUdvalg (HU)

OmrådeUdvalg (OU) for:



- Børn-, Unge- og Kulturområdet
- Social- og Sundhedsområdet
- Det Tekniske område
- Rådhuset

Herudover oprettes LokalUdvalg (LU) på de enkelte institutioner. LU kan på mindre institutioner oprettes som personalemøder med MED-status. Det er op til de enkelte institutioner lokalt at aftale, om der etableres MED-udvalg eller personalemøde med MED-status. I vurderingen af, om der oprettes MED-udvalg eller personalemøder med MED-status, skal eksempelvis indgå antallet af ansatte på institutionen, geografisk spredning og spredning i arbejdstid (er institutionen eksempelvis døgnbemandet).

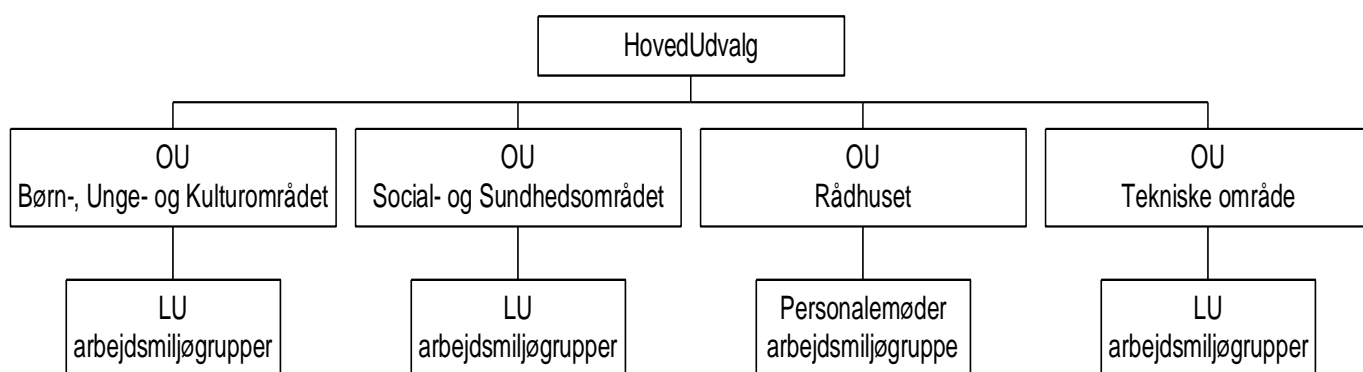
Kan der ikke opnås enighed mellem ledelse og medarbejdere om den lokale organisering forelægges spørgsmålet OmrådeUdvalget for det pågældende område, som træffer beslutning herom.

Ved strukturelle ændringer skal der tages stilling til behov for ændring af MED-strukturen. Ændring af MED-strukturen, der indebærer oprettelse eller nedlæggelse af OmrådeUdvalg, forhandles og aftales med de faglige organisationer, der har indgået nærværende lokale MED- aftale. HovedUdvalget kan aftale justeringer i OmrådeUdvalgenes organisatoriske dækningsområde, hvis der sker justeringer af organisationen i Odder Kommune.

Ændringer i Lokaludvalg eller i antallet af disse godkendes af det pågældende Områdeudvalg.

MED-strukturen i Odder Kommune er illustreret med organisationsdiagram nedenfor.

*MED-strukturen i Odder Kommune*



For detaljeret beskrivelse af MED-strukturen henvises til Bilag 2. HovedUdvalget er ansvarlig for, at bilaget opdateres, hvis der sker justeringer i MED-udvalgene.



MED-udvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes funktionsperiode er 4 år. Der afholdes valg til MED-udvalg og arbejdsmiljørepræsentanter i første kvartal i samme år, som der er valg til kommunalbestyrelsen, således at MED-organisationens funktionsperiode træder i kraft pr. 1. april i valgåret.

## MED-udvalgenes sammensætning

### Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen indenfor det pågældende ledelsesområde. Repræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Dertil vælges altid 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter til alle MED-udvalg.

Næstformanden i MED-udvalget udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

Ved personalemøder med MED-status skal der vælges en kontaktperson, som sammen med lederen udarbejder dagsorden m.v. Er der valgt tillidsrepræsentanter på institutionen, skal kontaktpersonen som hovedregel vælges blandt disse.



### Ledelsesrepræsentanter

Ledelsesrepræsentanterne udpeges blandt lederne indenfor det pågældende område. Antallet af ledere i MED-udvalget kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.



Der skal blandt ledelsesrepræsentanterne altid udpeges mindst én leder, der samtidig er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Øverste leder for området er formand for MED-udvalget.

### HovedUdvalget

HovedUdvalget sammensættes af op til 6 ledelsesrepræsentanter, hvoraf mindst én leder er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, 8 tillidsrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Herudover deltager arbejdsmiljøkoordinatoren i HovedUdvalgets møder som tilforordnet.

De 8 tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordeling:

**OAO** 4 repræsentanter

**FTF-K** 3 repræsentanter

**AC** 1 repræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter – dog så vidt muligt fra forskellige områder. Der kan desuden vælges 2 suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne til Hovedudvalget. Disse vælges ligeledes af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter.

### OmrådeUdvalget for Børn-, og Unge- og Kulturområdet

OU for Børne- og Ungeområdet sammensættes af 4 ledelsesrepræsentanter, 8 tillidsrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Mindst én af ledelsesrepræsentanterne skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

De 8 tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordeling:

**OAO** 3 repræsentanter

**FTF-K** 4 repræsentanter

**AC** 1 repræsentant

Det skal så vidt muligt sikres, at tillidsrepræsentanterne samlet dækker bredt blandt de organisatoriske enheder under området.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt alle arbejdsmiljørepræsentanter indenfor området – dog så vidt muligt fra forskellige dele af området. Der kan desuden vælges 2 suppleanter for



arbejdsmiljørepræsentanterne til OmrådeUdvalget. Disse vælges ligeledes af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på området.

### **OmrådeUdvalget for Social- og Sundhedsområdet**

OU for Social- og Sundhedsområdet sammensættes af 5 ledelsesrepræsentanter, 5 tillidsrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Mindst én af ledelsesrepræsentanterne skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

De 5 tillidsrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordeling:

**OA**            3 repræsentanter

**FTF-K**        2 repræsentanter

Det skal så vidt muligt sikres, at tillidsrepræsentanterne samlet dækker bredt blandt de organisatoriske enheder under området.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt kommunens arbejdsmiljørepræsentanter indenfor området – dog så vidt muligt fra forskellige dele af området. Der kan desuden vælges 2 suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne til OmrådeUdvalget. Disse vælges ligeledes af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på området.





### OmrådeUdvalget for Det Tekniske område

OU for Det Tekniske område sammensættes af 2 ledelsesrepræsentanter, 2 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Mindst én af ledelsesrepræsentanterne skal være medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

De 2 medarbejderrepræsentanter fordeler sig således:

**Vej og Park** 1 repræsentant

**Tunø-Færgen** 1 repræsentant

Er der valgt tillidsrepræsentanter på området er de som udgangspunkt selvskrevet til udvalget.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges således, at der så vidt muligt deltager en arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de 2 enheder.

Er medarbejderne valgt både som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant skal det sikres at, der vælges ekstra medarbejderrepræsentanter, således at der samlet er mindst 3 repræsentanter fra medarbejdersiden i udvalget.

### OmrådeUdvalget for Rådhuset

OU for Rådhuset sammensættes af 4 ledelsesrepræsentanter, 5 tillids-/medarbejderrepræsentanter samt 2 arbejdsmiljørepræsentanter. En af ledelsesrepræsentanterne skal være medlem af arbejdsmiljøgruppen for rådhuset.

De 5 medarbejderrepræsentanter fordeler sig således:

**OAO** 3 repræsentanter

**FTF** 1 repræsentant

**AC** 1 repræsentant

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på rådhuset. Såfremt der er valgt mere end 2 arbejdsmiljørepræsentanter for Rådhuset kan der desuden vælges op til 2 suppleanter for arbejdsmiljørepræsentanterne til OmrådeUdvalget. Disse vælges ligeledes af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne på området.

### HovedUdvalgets opgaver

Hovedudvalget varetager de overordnede strategiske opgaver vedr. arbejds-, personale-, arbejdsmiljø- og samarbejdsforhold for hele kommunen. Heri indgår en række obligatoriske opgaver, som er beskrevet i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse mellem KTO og KL jf. § 9 stk. 1 – 3 og bilag 9





HovedUdvalget gennemfører hvert andet år en strategisk drøftelse, og udarbejder på baggrund heraf en strategi for de kommende 2 års arbejde i MED-organisationen. Strategien medvirker til at sikre, at der skabes en rød tråd i MED-arbejdet, og at MED-organisationens arbejde afspejler de emner ledelse og medarbejderrepræsentanter i fællesskab finder væsentlige. HovedUdvalget mødes mindst en gang om året med kommunens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgettet, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

HovedUdvalget udarbejder endvidere procedureretningslinjer for:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik

Procedureretningslinjerne indgår som bilag 3 til MED-aftalen.

HovedUdvalgets opgaver på arbejdsmiljøområdet er nærmere beskrevet i et senere afsnit.

## Arbejdsmiljø

Det er afgørende for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, at alle ledere og medarbejdere bidrager positivt til udviklingen af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen, og dette ses som en naturlig måde at styrke og forbedre arbejdsmiljøet på.





## Aktiviteter og metoder til styrkelse af arbejdsmiljøarbejdet

Der arbejdes i Odder kommune målrettet for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø bl.a. gennem følgende:

- Overordnet arbejdsmiljø- og sundhedspolitik
- Overordnede målsætninger for forbedringer af arbejdsmiljøet
- Udarbejdelse af samlet arbejdsmiljøregnskab
- Systematisk udarbejdelse og opfølgning på Arbejdspladsvurderinger (APV)
- Fokus på undersøgelse og forebyggelse af arbejdsulykker
- Fokus på fælles og lokale initiativer til sundhedsfremme
- Aktiv indsats for trivsel og arbejdsglæde
- Årlig arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af arbejdsmiljøregnskab  
I arbejdsmiljødrøftelsen indgår ligeledes en evaluering af arbejdsmiljømålene samt en vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet
- Gennemførelse af interne audits på de enkelte institutioner

Odder Kommunes arbejdsmiljøguide ([www.arbejdsmiljoe.odder.dk](http://www.arbejdsmiljoe.odder.dk)) indeholder procedurer og vejledninger, der beskriver det systematiske arbejdsmiljøarbejde i Odder Kommune, som er fastlagt i lovgivningen eller aftalt i Hovedudvalget. Arbejdsmiljøguiden fungerer endvidere som kommunikationsportal for arbejdsmiljøarbejdet. Odder Kommune udpeger en arbejdsmiljøkoordinator, som forestår udvikling og vedligeholdelse af arbejdsmiljøguiden.

For yderligere at styrke arbejdsmiljøarbejdet i Odder Kommune mødes arbejdsmiljørepræsentanterne fra Hovedudvalget med kommunaldirektøren eller en ledelsesrepræsentant fra Hovedudvalget, som kommunaldirektøren, har delegeret kompetencen til, 4 gange om året (mellem Hovedudvalgets møder). Møderne har til formål dels at sikre, at Hovedudvalgets målsætninger og indsatser implementeres, dels at sikre at Hovedudvalget får den nødvendige information om særlige arbejdsmiljøproblemer og kompetencebehov samt inspiration til strategiske indsatser på arbejdsmiljøområdet.

## Hovedudvalgets arbejdsmiljøopgaver

En gang om året er arbejdsmiljø et særligt tema på Hovedudvalgsmødet.



Til brug for mødet udarbejdes et arbejdsmiljøregnskab for hele kommunen. I forbindelse med udarbejdelse af arbejdsmiljøregnskabet indhentes oplysninger fra de lokale MED-udvalg om arbejdsmiljøindsatser, besøg fra Arbejdstilsynet eller andre eksterne arbejdsmiljøorganisationer, og relevante kompetenceudviklingstiltag, som kan understøtte arbejdsmiljøgruppernes arbejde. Derudover indgår bl.a. oplysninger og sygefravær og arbejdsulykker i regnskabet.

HovedUdvalget skal derudover sikre, overvåge og tage initiativ til:

- Den overordnede koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.
- Udarbejdelse af arbejdsmiljøpolitik og fastlæggelse af overordnede arbejdsmiljømål.
- Udarbejdelse af en retningslinje for hvorledes der rapporteres om arbejdsmiljøforhold fra LokalUdvalg til HovedUdvalg. Endvidere udarbejder HovedUdvalget en procedure for, hvorledes de strategiske opgaver i henhold til lovgivningen efterleves.
- Hvert 4. år i valgår at gennemføre en arbejdsmiljøkonference for alle MED udvalg med henblik på at give ny inspiration og erfaringsudveksling, samt evaluere generelle tiltag på arbejdsmiljøområdet.
- Sikring af gennemførelse og opfølgning på de strategiske opgaver, der er beskrevet i AT Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 17 samt MED Rammeaftalens § 3 stk. 3 og bilag 9.

## OmrådeUdvalgenes arbejdsmiljøopgaver

OmrådeUdvalgene skal sætte fokus på og tage initiativ til:

- Sikring af implementering, opfølgning og evaluering af indsatsområder vedtaget i HovedUdvalget samt fastsætte indsatsområder med udgangspunkt i ArbejdsPladsVurderinger og øvrige undersøgelser.
- Koordinering mellem Hoved Udvalget og LokalUdvalgene, så informationer og informationsveje mellem udvalgene er tydelige og tilgængelige.
- Sikring af at planer for forbedring af arbejdsmiljøet integreres i områdernes øvrige processer.
- Sikring af gennemførelse og opfølgning på de strategiske opgaver, der er beskrevet i AT Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 17 samt MED Rammeaftalens § 3 stk. 3 og bilag 9.



## LokalUdvalgenes arbejdsmiljøopgaver

LokalUdvalgene skal sætte fokus på og tage initiativ til:

- Koordinering mellem HovedUdvalget, OmrådeUdvalget og Arbejdsmiljøgrupperne inden for området, så informationer og informationsveje mellem udvalg og arbejdsmiljøgrupper er tydelige og tilgængelige. Dette gælder også den modsatte vej. Det betyder konkret at LokalUdvalgene omsætter overordnede mål besluttet i HovedUdvalget og OmrådeUdvalget til konkrete handlinger. Endvidere sikrer LokalUdvalget, at OmrådeUdvalget informeres om særlige lokale arbejdsmiljøindsatser og særlige arbejdsmiljøproblemer, som LokalUdvalget ikke selv er i stand til at løse, eller som er af principiel karakter.
- Sikring af implementering, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøstrategi og indsatsområder vedtaget i HovedUdvalget.
- Sikring af gennemførelse og opfølgning på de opgaver, der er beskrevet i AT Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 §§ 17 og 18 samt MED Rammeaftalens § 3 stk. 3 og bilag 9.
- Lokale input til det årlige arbejdsmiljøregnskab for Odder Kommune, herunder oplysninger om særlige arbejdsmiljøindsatser og opnåede mål.



## Arbejdsmiljøgrupperne

Arbejdsmiljøgruppen varetager det daglige arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljøgruppen skal, i samarbejde med det lokale MED-udvalg, sikre, at de vedtagne overordnede fælles mål udmøntes og omsættes til lokale handlinger og indsatser på systematisk måde. Arbejdsmiljøgruppen skal systematisk afrapportere status på indsatsen til Lokaludvalget – herunder afrapportering af problematikker, som ikke kan håndteres lokalt.

Det er endvidere arbejdsmiljøgruppens opgave at:

- udarbejde plan for og varetage den lokale implementering, opfølgning og evaluering af arbejdsmiljøstrategi og strategiske indsatsområder vedtaget i Hovedudvalg, og Områdeudvalg.
- konkret varetage og følge op på de operationelle opgaver, der er beskrevet i AT Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 18 samt MED Rammeaftalens Bilag 9.
- Videregive input fra det lokale MED-udvalg med input til det årlige arbejdsmiljøregnskab for Odder Kommune, herunder oplysninger om særlige arbejdsmiljøindsatser og opnåede mål.

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder og en (eller flere) arbejdsmiljørepræsentanter fra området og oprettes ud fra nærhedsprincippet beskrevet i AT bekendtgørelse 1181 15/10-2010 § 16 stk. 1.

Der etableres en arbejdsmiljøgruppe på hver institution, samt en arbejdsmiljøgruppe, der dækker alle ansatte på rådhuset. En arbejdsmiljøgruppe består af leder og arbejdsmiljørepræsentant. På større arbejdspladser, der f.eks. dækker flere afdelinger, kan der vælges flere arbejdsmiljørepræsentanter. Disse



vælges af alle arbejdspladsens medarbejdere (uden ledelsesansvar).

Arbejds miljørepræsentanter er valgbare efter samme principper som tillidsrepræsentanter. Er der flere arbejds miljørepræsentanter på en institution indgår de alle i institutionens arbejds miljøgruppe. Ledelsen fastsætter, i samarbejde med Lokal Udvalget, antallet af arbejds miljørepræsentanter på den enkelte institution. Antallet skal fastsættes under hensyntagen til antal medarbejdere på institutionen, geografisk spredning, arbejdets organisering og arbejdets karakter. Det skal desuden sikres, at alle ansatte har mulighed for at komme i kontakt med deres arbejds miljørepræsentant indenfor deres normale arbejdstid.

Arbejds miljørepræsentanternes funktionsperiode følger MED-udvalgenes. Det vil sige, at arbejds miljørepræsentanter vælges for 4 år ad gangen, og valget finder sted i god tid inden, der er valg til MED-organisationen. Ophører en arbejds miljørepræsentant i hvervet undervejs i funktionsperioden, forestages der valg af ny arbejds miljørepræsentant for den resterende periode.

## Organisationsplan for MED-organisationen i Odder Kommune

Den samlede organisationsplan for MED-organisationen fremgår af Bilag 2 til MED-aftalen og er tilgængelig på [www.arbejdsmiljoe.odder.dk](http://www.arbejdsmiljoe.odder.dk)

## Tillidsvalgtes vilkår

Ved tillidsvalgte forstås (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejds miljørepræsentanter.

De tillidsvalgte er vigtige aktører i samarbejdet om udviklingen af Odder Kommune som arbejdsplads og i arbejdet med at sikre et sikkert, sundt og udviklende arbejds miljø. Det er derfor vigtigt at sikre de tillidsvalgte gode og attraktive arbejds vilkår, og skabe gode rammer for at de kan udvikle sig i hvervet.

Tillidsvalgte kan anvende den tid, der er nødvendig til at udføre deres tillidshverv jf. MED Rammeaftalens § 14 stk. 2

Det er et ledelsesansvar at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så den enkelte tillidsvalgte har den nødvendige tid til rådighed. Det er et fælles ansvar for ledere og tillidsvalgte, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete, lokale forhold.

Øvrige medarbejderrepræsentanter, der er valgt som medlemmer af lokale MED-udvalg skal sikres vilkår efter samme principper som tillidsvalgte.

Hoved Udvalget kan drøfte rammer og principper for de tillidsvalgtes vilkår som grundlag for en overordnet aftale om tillidsvalgtes vilkår i Odder Kommune indgået mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer.



Konkrete vilkår for den enkelte (fælles)tillidsrepræsentant eller grupper af tillidsrepræsentanter forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Suppleanter for tillidsvalgte skal sikres vilkår, der betyder at de i konkrete situationer kan tage over for den tillidsvalgte.



## Uddannelse

Det er en forudsætning for en velfungerende MED-organisation, at både ledere og medarbejdere er klædt på til opgaven, og har de nødvendige redskaber til at arbejde konstruktivt og effektivt med MED-arbejdet.

Derfor understøtter Odder Kommune MED-aftalen ved at tilrettelægge en MED-uddannelse, som er tilpasset MED-aftalen, og arbejdspladsen som helhed. Uddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af MED-organisationen.

HovedUdvalget er ansvarlig for at fastlægge de overordnede rammer for uddannelsen.

## Evaluering og opsigelse

MED-aftalen evalueres ultimo 2018.



Det aftales, at såfremt der sker opsigelse eller ændring af MED-aftalen, nedsættes et forhandlingsudvalg. Parterne tager hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de lokale forhandlinger.

Opnås der ikke enighed om ny aftale inden udløbet af 9 måneders fristen i henhold til rammeaftalen, kan parterne aftale en ny frist for indgåelse af ny aftale, eller aftale, at den indgåede MED-aftale løber videre, så længe forhandlinger om ny aftale pågår.

I tilfælde af at aftalen opsiges og forhandlinger ikke længere pågår, finder de almindelige bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen sted i medfør af AT Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010.

## **Ikrafttræden**

Denne aftale træder i kraft 01.01.2017 og erstatter den tidligere MED-aftale for Odder kommune fra 14.05.2014 .