



DSI NETTET I Jægersborgvej 19, 2800 Kgs. Lyngby, tlf. 4587 3583 www.dsinettet.dk

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i DSI NETTET I

Indholdsfortegnelse:

§ 1. Område	3
§ 2. Formål	3
§ 3. Medindflydelse og medbestemmelse	3
§ 4. Information og drøftelse	4
§ 5. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer	4
§ 6. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet	5
§ 7. MED-struktur	7
§ 8. Valgperiode for MED-medlemmer	7
§ 9. Uoverensstemmelser om fortolkning	7
§ 10. Evaluering	7
§ 11. Opsigelse	8
§ 12. Ikrafttræden	8

Aftalens område formål m.v.

§ 1

Område

Stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Den selvejende Institution NETTET I (NETTET I).

§ 2

Formål

Stk. 1 Aftalen tager udgangspunkt NETTET I's værdier:

- Nærvær
- Respekt
- Ansvar
- Faglighed

Med udgangspunkt i disse værdier skal aftalen sikre alle medarbejderes ret til medindflydelse og medbestemmelse og motivere til udvikling og engagement, så der sikres en høj kvalitet i arbejdet med helhedsorienteret løsning og høj indfrielse af organisationens målsætninger.

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

Aftalen skal

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

Stk. 3 Medindflydelsen i NETTET I sikres på flere niveauer – i de enkelte teams / de enkelte projekter, gennem p-møder med lederen, gennem teamkoordinatorerne i teamkoordinatorudvalget, i MED- udvalget og via medarbejderrepræsentanten i bestyrelsen.

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

§ 3

Medindflydelse og medbestemmelse

Stk. 1 Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det ansvarsområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2 Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, uddannelses-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold indenfor ledelsens ansvarsområder. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.
3. Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Stk. 3 Aftalen omfatter således alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen.

§ 4

Information og drøftelse

Stk. 1 Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er *gensidig* informationspligt i organisationen

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

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

Stk. 4 I overensstemmelse med reglerne i denne paragraf påhviler det ledelsen at:

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

Stk. 5 Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om nedlæggelse af organisationen, træffes af bestyrelsen efter forudgående forhandling i MED-udvalget.

Stk. 6 Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis én af parterne ønsker det.

§ 5

Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer

Stk. 1 Når én af parterne- medarbejder eller ledelse - ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parters side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

- Stk. 2* Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er fastlagt eller godkendt af bestyrelsen er ikke omfattet af bestemmelserne om opsigelse efter stk. 7. Hvis MED-udvalget efter gennemført drøftelse derom, har ønsker til ændring af sådanne regler, kan der ske indstilling til bestyrelsen, som derefter træffer beslutning om evt. gennemførelse af ændring.
- Stk. 3* Der **skal** aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af
1. Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder arbejdsmiljømæssige konsekvenser.
 2. NETTET I's personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
 3. De overordnede retningslinjer for kompetenceudvikling/efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning.
 4. Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
- Stk. 4* Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. Denne indsats koordineres med sikkerhedsorganisationen.
- Stk. 5* Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givent område, skal ledelsen – hvis medarbejderne fremsætter ønsker herom – redegøre for, hvorledes man derefter vil forholde sig på det pågældende område.
- Stk. 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 stk. 4 gælder indtil der er enighed om ændringer.

§ 6

Sikkerheds- og sundhedsarbejdet

- Stk. 1* Med henblik på at styrke arbejdsmiljøindsatsen og til stadighed forbedre indsatsen for at fastholde et sikkert og sundt arbejdsmiljø, drøfter MED-udvalget løbende forskellige metoder for at leve op til dette.
- Stk. 2* Det forhold, at der etableres en enstrengt struktur dvs. at arbejdsmiljøudvalget indgår i MED-udvalget medfører ingen ændringer i de opgaver, pligter og rettigheder for arbejdsmiljøorganisationen i øvrigt, som følger af arbejdsmiljølovgivningen.
- Stk. 3* Det er en helt grundlæggende opfattelse af arbejdet med sikkerhed og sundhed, at udgangspunktet er til stadighed at arbejde hen imod den ønskværdige situation, hvor både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø til fulde lever op til forventningerne om en sund arbejdsplads.

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

- identifikation og kortlægning – hvilke problemer har vi?
- beskrivelse og vurdering – hvad er årsagen til problemet?
- sygefravær – dvs. arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet?
- prioritering og handlingsplan – hvordan og hvornår skal problemerne løses?
- retningslinjer for handlingsplan – har tiltagene den ønskede effekt?

Stk. 4 Der udarbejdes en årlig opgørelse over antallet af anmeldte arbejdsulykker. Den danner udgangspunkt for en arbejdsmiljødrøftelse i MED-udvalget, der sikre at informationen kommer ud til de faglige organisationer.

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

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

Ifølge NETTET I's arbejdsmiljøpolitik udpeger ledelsen og MED-udvalget hvert år nogle særlige indsatsområder, der skal medvirke til en fælles forpligtelse og til at skabe sammenhæng mellem arbejdsmiljøpolitikens ord og de handlinger, der er i aktiviteten.

De årlige opgørelser og statusrapporter indgår i bestyrelsens budgetbehandlinger.

Stk. 6. MED-udvalget varetager sikkerhedsarbejdet, idet arbejdsmiljøudvalget – medarbejderrepræsentanten og arbejdsmiljølederen - som tidligere nævnt indgår i MED-udvalget.

Arbejdsmiljøudvalget opgave er bl.a. at

- sikre at arbejdsmiljølovgivningen samt andre regler og bestemmelser vedrørende arbejdsmiljøarbejdet overholdes
- kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egne og andres sikkerhed og sundhed
- orientere de ansatte om de bestemmelser, der er fast til at fremme sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen
- deltage i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet, herunder deltagelse i arbejdspladsvurderinger (APV)
- være kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøarbejdet
- holde MED-udvalg underrettet om arbejdsmiljømæssige problemer
- sikre at arbejdsmiljømæssige problemer som arbejdsmiljøudvalget ikke kan løse eller som berører flere sikkerhedsgrupper, forelægges MED-udvalg.

§ 7

MED-struktur

Stk. 1 For at fremme og styrke medbestemmelsen/medindflydelsen og arbejdsmiljøarbejdet etableres et én-strengt MED-system, dvs. at arbejdsmiljøudvalget indgår i MED-udvalget sammen med ergo- og fysioterapeuternes tillidsrepræsentant, en talskvinde/-mand for socialrådgiverne samt en talskvinde/-mand for de øvrige faggrupper. De to sidstnævnte repræsenterer alle medarbejderne i NETTET I.

I MED-udvalget udpeges formanden for udvalget af ledelsessiden og næstformanden fra medarbejdersiden.

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

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanter af sin midte.

Stk. 2 Man kan vælge, at den person, der er valgt som tillidsrepræsentant eller talskvinde/-mand, også kan vælges til arbejdsmiljørepræsentant, men valget skal foregå over 2 gange.

Stk. 3 Tillidsrepræsentanten løser, som den centrale medarbejderrepræsentant, primært sin medindflydelsesopgave gennem MED-strukturen.

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

Arbejdsmiljølederen og Arbejdsmiljørepræsentanten løser sine opgaver i henhold til arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.

Stk. 4 Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af kompetencen i et MED-udvalg, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

§ 8

Valgperiode for MED-medlemmer

Stk. 1 Ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeges/vælges i ulige år for 2 år ad gangen. Tilsvarende regler gælder for suppleanter. Hvervet ophører ved skift af stilling eller ophør af tillidshverv.

§ 9

Uoverensstemmelser om fortolkning

Stk. 1 Uoverensstemmelser om fortolkning af denne aftale kan indbringes for bestyrelsen, som tager stilling til, hvorledes uoverensstemmelsen kan løses. Bestyrelsen vil tage

stilling til sagen i henhold til de til enhver tid værende bestemmelser i de centrale aftaler omkring konfliktløsning.

§ 10

Evaluering

Stk. 1 Denne aftale evalueres af MED-udvalget senest i maj 2014.

§ 11

Opsigelse

Stk. 1 Denne aftale kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til ophør med udgangen af september måned i ulige år, tidligst 30. september 2011.

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

Stk. 2 Opsigelse af eller forslag om ændring af aftale fremsættes i udvalget.

§ 12

Ikrafttræden

Aftale om medindflydelse og medbestemmelse i NETTET I træder i kraft 1.7 2012.

Lyngby-Taarbæk Kommune 28.6 2012

Lars Sveistrup Hansen
Leder i NETTET I
Arbejdsmiljøleder

Margrethe Thomsen
Tillidsrepræsentant for ergo/fys.

Elisabeth Rix
Arbejdsmiljørepræsentant

Jakob Nørlev
Talsmand for øvrige faggrupper

Inge Gadsbøl
Talskvinde for socialrådgivere