|  |
| --- |
|  |

Bilag 5: Opgavefordeling for MED- og arbejdsmiljøorganisationen

Dette er et overblik over opgaver i MED – organisationen fordelt på de forskellige niveauer.

Afkrydsningerne er udtryk for et minimum. Det enkelte udvalg kan derudover vælge at beskæftige sig med andre opgaver end i oversigten. Udgangspunktet er, at det enkelte MED- og arbejdsmiljøorganisationer arbejder med det, der er udvalgets opgave og det der i øvrigt giver mening.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** |
| Aftale retningslinjer for: |
| * Indhold og opfølgning på trivselsmålinger[[1]](#footnote-1)\*
 | X |  |  |  |
| * Sygefraværssamtaler1
 | X |  |  | X |
| * Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige
 | X |  |  | X |
| * Sundhed og konkrete sundhedsfremmende aktiviteter1\*
 | X |  |  |  |
| * Fremlæggelse af sygefraværsstatistik og opfølgning på sygefravær1\*\*
 | X |  | X | X |
| * Udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i APV
 |  |  | X | X |
| AKUT – midler: |
| * Anvendes efter aftale mellem tillidsrepræsentant og ledelse[[2]](#footnote-2)
 | X |  |  |  |
| Budgetbehandling |
| * Ledelsen skal redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold samt eventuelle konsekvenser for sammenhæng mellem ressourcer og arbejdsmængde1
 | X | X | X | X |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** |
| Drøftelse af: |
| * Beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige for at fremme en fælles forståelse og holdning til emnet og sikre at fortrængning eller udstødelse ikke finder sted
 | X |  |  |  |
| * Retningslinjer for personer med nedsat arbejdsevne og ledige (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)[[3]](#footnote-3)
 |  |  |  | X |
| * Retningslinjer for beskæftigelse af personer i integrations- og oplæringsstillinger (hvis det er aftalt, at disse kan ansættes)
 |  |  |  | X |
| * Overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen\*\*
 |  | X | X | X |
| * Sammenhæng mellem mål/strategier og kompetenceudvikling\*\*
 |  | X | X | X |
| * Hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres\*\*
 |  | X | X | X |
| * Årlig drøftelse med Økonomiudvalget om kommunens overordnede personalepolitik, arbejdsmiljø og andre spørgsmål af fælles interesse
 | X |  |  |  |
| Evaluering: |
| * Af anvendelse af MUS[[4]](#footnote-4)\*
 | x |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** |
| Information: |
| * Sygefraværsstatistik, fremlægges 1 gang årligt
 | X |  | X | X |
| Sikring af, at der aftales retningslinjer:  |
| * For den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer vedrørende arbejdsbetinget stress1
 | X |  |  |  |
| * For at identificere, forebygge og håndtere problemer vedrørende vold, mobning og chikane, herunder afklare, om retningslinjer skal fastlægges i HMU eller på andet niveau i MED-strukturen1
 | X |  |  |  |
| * Overvåge og revidere retningslinjer om vold, mobning og chikane, så det sikres at retningslinjerne er effektive som forebyggende og ved håndtering af sager[[5]](#footnote-5)
 | X |  |  |  |
| MED-uddannelse: |
| * Sikre uddannelse af MED-repræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsen
 | X |  |  |  |
| Vejledning og fortolkning af medindflydelse og medbestemmelse: |
| * Vejlede om udmøntning af lokalaftalen
 | X |  |  |  |
| * Fortolke lokalaftalen
 | X |  |  |  |
| * Fortolke aftalte retningslinjer og politiker
 | X |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** |
| * Indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål om rammeaftale for de centrale parter
 | X |  |  |  |
| * Godkende oprettelse og nedlæggelse af MED- og arbejdsmiljøorganisationen samt arbejdsmiljøgrupper inden for de aftalte principper
 | X |  |  |  |

**Specifikke opgaver vedrørende arbejdsmiljø**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** | **Arbejdsmiljøgruppen** |
| APV: |
| * Udarbejde APV ved hjælp af det fælles værktøj. Oplysninger om sygefravær skal inddrages. APVen skal forebygge nærved-ulykker og arbejdsulykker og skabe læring i organisationen.
 |  |  |  |  | X |
| Arbejdsmiljøorganisationen: |
| * Fastsætte arbejdsmiljøorganisationens størrelse ud fra lokalaftalens principper.
 | X |  |  |  |  |
| * Løbende opdatere oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer
 | X |  |  |  |  |
| * Gøre oversigt over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer tilgængelig på medarbejderportalen
 | X |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** | **Arbejdsmiljøgruppen** |
| * Forelægge problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som er generelle for (den øvrige) MED-organisation
 |  | X | X | X | X |
| * Anmelde arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant (er)
 | X\*\*\* | X\*\*\* | X\*\*\* | X\*\*\* |  |
| Arbejdsulykker og forebyggelse heraf: |
| * Forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
 |  |  |  |  | X |
| * Undersøge årsager til nærved-ulykker og arbejdsulykker og anmelde dem via SafetyNet.
 |  |  |  |  | X |
| * Sikre forebyggelse og læring af nærved-ulykker og arbejdsulykker på arbejdspladsen.
 |  |  |  |  | X |
| * Arbejdsmiljøgruppen skal én gang årligt udarbejde en samlet oversigt over arbejdsulykker, nærved-ulykker og arbejdspladsvurderinger
 |  |  |  |  | X |
| Koordination: |
| * Kontaktled mellem de ansatte og den øvrige MED-organisation
 | X | X | X | X | X |
| * Planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed
 |  |  |  | X | X |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** | **Arbejdsmiljøgruppen** |
| * Medvirke til at samordne arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre arbejdspladser, når der udføres arbejde på samme arbejdssted
 |  |  |  | X | X |
| Kontrol og vejledning: |
| * Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes om det
 | X |  |  |  |  |
| * Rådgive om kompetenceudviklingsplan
 | X |  |  | X |  |
| * Kontrollere at instruktion om arbejdsforhold overholdes
 |  |  |  |  | X |
| * Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
 |  |  |  |  | X |
| * Rådgive om sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål
 | X |  |  |  |  |
| * Rådgive om, hvordan arbejdsmiljøindsatsen integreres i den strategiske ledelse og den daglige drift
 | X |  |  |  |  |
| * Holde sig orienteret om lovgivning og beskyttelse af ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
 | X |  |  |  |  |
| * Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
 |  |  |  |  | X |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Opgaver** | **HMU** | **Sektor-MED** | **Område-MED** | **Lokal-MED** | **Arbejdsmiljøgruppen** |
| * Hvis leder ikke følger rådgivning fra arbejdsmiljøgruppen, skal leder udarbejde en skriftlig begrundelse for dette til udvalget inden for 3 uger
 | X\*\*\* | X\*\*\* | X\*\*\* | X\*\*\* | X\*\*\* |
| Oplæring og instruktion: |
| * Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene og de ansattes behov
 |  |  |  |  | X |
| * Sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne
 |  |  |  |  | X |

\*\*\* Lederen er ansvarlig

Revideret den 05-03-2019/kbfr

1. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne [↑](#footnote-ref-1)
2. Protokollat om bidrag til AKUT-fonden (Bilag 11, side 87)

\*Kan fraviges, hvis der er enighed om det i Hovedudvalget

\*\*Kan fraviges, hvis det ikke strider mod lokalaftalen [↑](#footnote-ref-2)
3. Rammeaftale om socialt kapitel [↑](#footnote-ref-3)
4. Aftale om kompetenceudvikling [↑](#footnote-ref-4)
5. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (Bilag 2, side 12) [↑](#footnote-ref-5)