



# MED-aftale Frederikshavn Kommune

# Indhold

<b>Forord.....</b>	<b>3</b>
<b>Indledning.....</b>	<b>4</b>
<b>Kapitel 1: MED-aftalens område, formål mv. ....</b>	<b>5</b>
§ 1. Område. ....	5
§ 2. Formål... ..	5
§ 3. Lokale aftalemuligheder.....	6
§ 4. Form og struktur .....	8
§ 5. Kompetence .....	13
<b>Kapitel 2: Medindflydelse og Medbestemmelse .....</b>	<b>13</b>
§ 6. Medindflydelse & medbestemmelse .....	13
§ 7. Information & drøftelse.....	13
§ 8. Retningslinjer.....	16
§ 9. Hovedudvalget .....	17
<b>Kapitel 3: Tillidsrepræsentanter .....</b>	<b>20</b>

## Bilag til MED-aftalen:

Bilag 1: Overordnede personalepolitikker

Bilag 2: Arbejdsmiljøarbejdet

Bilag 3: Medarbejderrepræsentanternes vilkår

- Bilag A

Bilag 4: Kompetenceregler

Bilag 5: Arbejdsbetinget stress

Bilag 6: Valg af arbejdsmiljørepræsentant

Bilag 7: Årshjul for møder og arbejdsmiljøopgaver

- Bilag til årshjulet

Bilag 8: Skabelon for årsrapport

Bilag 9: Forretningsorden – minimumsbestemmelser

Bilag 10: Valg til MED-organisationen

Bilag 11: Overordnet MED- struktur

Bilag 12: Hovedudvalgets sammensætning

Bilag 13: Forvaltningsudvalg

Bilag 14: Afdelingsudvalg

Bilag 15: Fællestillidsrepræsentanter

# Forord

Værsgo! Her har du MED-aftalen, én af de vigtigste grundsten i bestræbelserne på at give dig bedst mulig indflydelse på din arbejdsmæssige tilværelse i Frederikshavn Kommune. Aftalen er blevet til i stærk og konstruktiv dialog mellem medarbejdere og ledelse, og produktet skal opfattes som **vores** aftale, altså alle os, der er ansat i Frederikshavn Kommune.

Når du kaster dig over læsningen så læg mærke til, at ordet "forpligter" går igen. Det er noget vi mener! Vi er som ledelse og medarbejdere gensidigt forpligtet på at være med til at skabe en arbejdsplads, som sætter arbejdsmiljø, kvalitet og effektivitet i centrum.

Når vi siger medindflydelse, så mener vi medindflydelse **i tide**, når vi siger godt arbejdsmiljø, så mener vi godt arbejdsmiljø **både fysisk og psykisk** og når vi siger, vi vil kommunikere, så mener vi **ligeværdig og klar kommunikation** med respekt og forståelse for hinandens roller og arbejdsituation.

MED-aftalen er vores fælles håndfæstning på, at vi vil være sammen om at skabe og udvikle en arbejdsplads som lever og ånder for trivsel, tryghed og udvikling på én gang!

Læs bare løs – og god fornøjelse.

---

Jane Wiis  
Kommunaldirektør  
Frederikshavn Kommune

# Indledning

MED-aftalen er reelt medarbejderes og leders daglige arbejdsredskab, når det gælder samarbejde og medindflydelse. MED-aftalens "ånd" er stærk og målrettet. Vi samarbejder, og vi gør det i tide, vi lytter til hinandens synspunkter, og vi fører dialog! Vi påskønner og respekterer hinandens indsatser, og bidrager i MED-samarbejdet med det faste udgangspunkt, at vi har gensidig tillid til hinandens gode intentioner, uanset om vi er enige eller uenige.

MED-aftalen skal understøtte både ledere og medarbejdere i vores fælles bestræbelser på at levere kvalitet og effektivitet i kommunens serviceydelser til de borgere og brugere, vi er til for. Vi ved, at den gode arbejdsplads er fundamentet for den gode service, så enkelt er det!

Hermed er det også sagt, at vi ikke er blege for at se på MED-aftalen med alle dens bilag som et dynamisk papir, der skal udvikle sig i takt med tiden og de omgivelser, den skal fungere i. Det kan godt være, vi skal lave ændringer af og til – bare vi er enige om dem!

MED-aftalen har et særligt og højt prioriteret fokus: Det gode arbejdsmiljø. Arbejdsmiljøområdet pointer er blevet en integreret del af MED-aftalen for Frederikshavn Kommune. Aftalen er derfor udformet i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentanter for at opnå det højest mulige faglige niveau.

Alt dette kan lade sig gøre, fordi vi har besluttet, at MED-strukturen skal være **enstrenget**, og at kommunikationen skal foregå via et enstrenget system. Ved enstrenget forstås, at MED-udvalg og sikkerhedsudvalg er smeltet sammen, mens det daglige arbejde i sikkerhedsgrupperne på arbejdspladserne fortsætter udenfor det "sammensmeltede" forum.

Undervejs i forhandlingen af aftalen har alle gjort sig store bestræbelser for at diskutere nøglebegreberne til bunds. Der skal ikke opstå tvivl om, hvad vi egentlig mener! Vi har med andre ord forsøgt at undgå "begrebsforvirring". Skulle der alligevel opstå tvivl, så tager vi fat igen og får den gensidige forståelse på plads.

Af hensyn til læseren skal et par af de begreber og benævnelser der bruges i MED-aftalen kort defineres nærmere her:

Med **ledere** menes ansatte ved Frederikshavn Kommune, hvor der i stillingsbeskrivelsen og job-udøvelsen indgår et eller flere af følgende elementer: *Selvstændig ledelsesret* dvs. beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser eller *selvstændig budget- og regnskabsansvar*.

Benævnelsen **arbejdsmiljørepræsentanter** erstatter i denne aftale den tidligere benævnelse sikkerhedsrepræsentanter.

Inden aftaleteksten ruller ud for øjnene af dig, så skal det fastslås: Denne MED-aftale repræsenterer viljen til at skabe og fastholde fælles forståelse mellem medarbejdere og ledere, således at arbejdspladsen opfattes som en enhed, der går efter de samme mål. Det betyder med andre ord, A- og B- siden eller **de** og **os** afløses af **VI**.....medarbejdere og ledere.

# Kapitel 1: MED-aftalens område, formål mv.

## Rammeaftale med korrektioner

### § 1. Område

Aftalen gælder for ansatte i:

- KL's forhandlingsområde
- Alle selvejende institutioner m.v. som kommunen har indgået driftsoverenskomst med
- Naturgasselskaber og andre fælleskommunale virksomheder.

### § 2. Formål

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

#### § 2, Stk. 1.

MED-aftalen skaber grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i amter og kommuner.

#### § 2, Stk. 2.

MED-aftalen sikrer, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse er aftalt på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

## Kommentardel

### § 1. Område: Kommentarer

Den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse dækker alle medarbejdere, hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Alle medarbejdere på disse selvejende institutioner vil således være dækket af den samme lokale aftale som medarbejdere i kommunerne, og de vil have de samme muligheder for medindflydelse og medbestemmelse.

Som udgangspunkt er samtlige selvejende institutioner og kommunale selskaber som har driftsoverenskomst med kommunen omfattet af MED-aftalen.

For fælleskommunale virksomheder, f.eks. naturgasselskaber eller affaldsselskaber, skal en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse indgå i et forhandlingsorgan med repræsentation fra ledelsen og medarbejderne.

### §2. Formål: Kommentarer

#### § 2, Stk. 1

Ingen kommentarer.

#### § 2, Stk. 2

Alle medarbejdere har enten direkte eller gennem en medarbejderrepræsentant medindflydelse og medbestemmelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Der skal på alle niveauer være et samspil og en løbende dialog mellem ledelsen og medarbejderne så udvikling og erfaring fra daglig praksis lægges til grund for de beslutninger der træffes.

Samarbejdet skal:

- Tilgodese personlig tryghed og arbejdsglæde samt sikre den enkelte medarbejders personlige og faglige udvikling.
- Sikre gode og udviklende arbejds- og beskæftigelsesforhold.
- Engagere ledelse og medarbejdere i det daglige arbejde og i udviklingen af den enkelte arbejdsplads og kommunen som helhed.
- Medvirke til at sikre rammerne for en optimal servicering af kommunens borgere og virksomheder.
- Styrke et godt arbejdsmiljø og synliggøre arbejdsmiljøarbejdet.

- Tilgodese medarbejdernes behov for at være medproducenter, når der skal laves retningslinjer, politikker, vejledninger m.m.

Aftalen skal derfor:

- Fremme den enkeltes oplevelse af at være en værdifuld del af helheden – Frederikshavn Kommune.
- Sikre medindflydelse og medbestemmelse til den enkelte medarbejder eller dennes repræsentant i alle dele af organisationen, hvor der er en ledelseskompetence (jf. paragraf 5).
- Sikre den enkeltes ret til og mulighed for at blive inddraget i beslutningsprocesserne vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, teknologi- og arbejdsmiljøforhold.
- Sikre vilkårene for (fælles) tillidsvalgte så udøvelse af hvervet fremmer og vedligeholder gode arbejds- og beskæftigelsesforhold i tæt samarbejde med ledelsen.
- Sikre og fremme kommunikation, gensidig dialog samt et højt informationsniveau mellem ledelse og medarbejdere.
- Styrke og effektivisere medarbejderes sundheds- og arbejdsmiljøforhold.
- Forpligtige ledelse og medarbejdere til at arbejde for forbedring og udvikling af det indbyrdes samarbejde på alle niveauer.

### § 3. Lokale aftalemuligheder

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges.

#### § 3, Stk. 1

MED-aftalen er i overensstemmelse med de krav, med hensyn til form, indhold og struktur, som følger af lovgivningens og rammeaftalens bestemmelser.

#### § 3, Stk. 2

MED-aftalen omfatter hele kommunen

#### § 3, Stk. 3

Indebærer en lokal aftale en ændret organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, skal den som minimum:

- Sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- Beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at opnå det tilsigtede.
- Angive en procedure for gennemførelse og opfølgning på virksomheden.

### § 3. Lokale aftalemuligheder: Kommentarer

#### § 3, Stk. 1

Ingen kommentarer

#### § 3, Stk. 2

Jævnfør § 1

#### § 3, Stk. 3

Et af de væsentligste mål med kommunens MED-aftale er at sikre en MED-struktur, der er tilpasset kommunes forhold, og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsområder for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.

Som følge heraf skal arbejdsmiljøet fremover på alle niveauer indtænkes i forbindelse med enhver beslutning, hvor det er relevant.

For at styrke og effektivisere Frederikshavn Kommunes arbejde med arbejdsmiljø er der udarbejdet et særskilt bilag om arbejdsmiljøarbejdet, se bilag 2, samt en politik for sundhed, trivsel og miljø, se bilag 1. Der er også udarbejdet politik for arbejdsbetinget stress, se bilag 5.

Endvidere er der etableret en Arbejdsmiljø & HR afdeling under personalechefen, som sikrer en tæt koordination med den øverste ledelse og Hovedudvalget. Arbejdsmiljø & HR har til opgave at opnå:

- En effektiv servicering af alle forvaltningsområder og institutioner
- En overordnet fælleslinje i hele MED-organisationen
- En stadig øget faglighed i en foranderlig kommunal virksomhed.

Med fokus på de ansattes sikkerhed og trivsel informerer, rådgiver og vejleder Arbejdsmiljø & HR MED-organisationen om:

- MED, arbejdsmiljø og sikkerheds- og sundhedsmæssige forhold i henhold til arbejdsmiljøloven
- MED-aftalen
- Personalepolitikker
- De rammer, som Hovedudvalget fastsætter.

For at opkvalificere arbejdet med arbejdsmiljø er der indført 2 næstformandsposter i henholdsvis Hovedudvalget og på forvaltningsniveau. Den ene næstformand vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter og den anden blandt tillidsrepræsentanter.

I forhold til gennemførelse og opfølgning af MED-aftalen er der i MED-aftalens § 3, stk. 5 beskrevet en procedure herfor. Ligesom varetagelsen af arbejdsmiljøopgaverne, samt arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet er beskrevet mere detaljeret i bilag 2.

MED-aftalen kan ændres og opsiges efter reglerne i MED-aftalens § 3, stk. 4.

Organisationsplan for sikkerheds- og sundhedsarbejdet følger ledelses- og MED-strukturen, jf. § 4, stk. 3.

#### § 3, 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.

#### § 3, Stk. 5

Det skal fremgå af den lokale aftale, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til (fælles) tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg samt arbejdsmiljøorganisationen.

#### § 3, Stk. 4

Opsigelse kan kun ske inden den 31. december i lige årstal til den 30. september året efter.

Det er parternes hensigt omgående at gå i gang med en forhandling af de konkrete forhold, der har været uenighed om således, at der hurtigst muligt igen kan etableres en tilfredsstillende samlet aftale.

#### § 3, Stk. 5

Den lokale aftale løber videre, indtil en ny aftale er forhandlet og indgået.

Der skal i henhold til rammeaftalens bestemmelser fra begge parter udvises tillid og forhandlingsvilje. Hvis parterne på trods heraf ikke opnår enighed, kan sagen indbringes for de centrale parter.

**§ 3, Stk. 6**

Bestemmelserne i §§ 4 og 6-9 er minimumsbestemmelser og kan ikke fraviges i indskrænkende retning. Bestemmelserne i §§ 10-16 kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal

TR-aftale som beskrevet i § 17. Bestemmelserne i §§ 2-3, 5, 17 og 18 kan ikke fraviges.

**§ 4. Form og struktur**

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

**§ 4, Stk. 1.**

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser kommunens behov og styrker medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

Det aftales, at såfremt der sker opsigelse eller der opstår et ønske om at ændre lokalaftalen, nedsættes et forhandlingsudvalg.

Hvert 3. år har Hovedudvalget ansvaret for at igangsætte en proces med henblik på at evaluere MED-aftalen på alle niveauer; første gang i foråret 2012. MED Hovedudvalget kan efter behov have temaevalueringer en gang om året.

**§ 3, Stk. 6**

Minimumsbestemmelserne drejer sig om indhold, form og struktur for medindflydelsen og medbestemmelsen, herunder om opgaver m.v. for hovedudvalget.

De ufravigelige bestemmelser drejer sig om formålet, de fastsatte aftalemuligheder, reglen om at medindflydelse og medbestemmelse skal udøves inden for ledelsens kompetenceområde, samt forholdene m.v. for (fælles) tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter. Medarbejderrepræsentanternes forhold kan alene fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de enkelte organisationer. Det nedsatte forhandlingsorgan har ingen kompetence hertil.

Både før og efter (og evt. sideløbende med) indgåelsen af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse kan kommunen og en eller flere organisationer indgå egne TR-aftaler iht. § 17. Der kan ligeledes indgås aftaler for arbejdsmiljørepræsentanter.

Herudover er der som hidtil mulighed for inden for rammerne af de generelt aftalte TR-bestemmelser at indgå aftaler mellem den enkelte personaleorganisation og kommunen.

**§ 4. Form og struktur: Kommentarer****§ 4, Stk. 1**

Med denne aftale etablerer Frederikshavn Kommune en MED-struktur, hvor arbejdsmiljøet er integreret med henblik på en styrkelse heraf.

MED-strukturen skal afspejle følgende principper:

**Nærhed**

Opbygningen af MED-strukturen skaber fleksible vilkår til at organisere sig som det skønnes hensigtsmæssigt på det pågældende arbejdssted.

MED-strukturen er opbygget så der skabes muligheder for medindflydelse og medbestemmelse, hvor beslutningerne tages.

Effektivitet

Struktur og form skal sikre, at såvel lederes som medarbejderes ressourcer bruges på en effektiv måde i MED-strukturen, dvs. skaber sammenhæng mellem ressourceforbrug og de resultater der skabes.

Entydighed

Der skal sikres en klar og entydig kompetencefordeling mellem det decentrale og centrale plan for udvalgenes arbejde m.v. MED-strukturen skal være sammenhængende og ledelses- og medarbejderrepræsentanternes kompetence være klar.

Åbenhed

Strukturen og formen skal være tilgængelig og opmuntre til en aktiv, fremadrettet og konstruktiv dialog mellem medarbejdere og ledere om nye udviklingsmuligheder indenfor rammerne.

Synlighed

MED-strukturen skal sikre dialog og synlighed mellem det politiske system, ledelse og medarbejdere, alle organisationens enkelte led kan foregå på et kvalitativt højt niveau. MED-strukturen skal skabe større kendskab til og engagement for arbejdsstedets mål. Strukturen og formen skal indbyde til en prioritering af arbejdet og sikre gode vilkår for medarbejderrepræsentanternes arbejde.

Godt og sikkert arbejdsmiljø

Strukturen og formen skal styrke og synliggøre arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøarbejdet. Det sker gennem en organisering, hvor samarbejds-, arbejdsmiljø, og sundhedsspørgsmål i høj grad koordineres med øvrige ledelsesmæssige beslutninger.

Principperne for opbygningen af MED-strukturen skal være gældende for eventuelle senere ændringer i strukturen, som Hovedudvalget efter denne aftales indgåelse skulle ønske at foretage/godkende.

**§ 4, Stk. 2**

Der er 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.

**§ 4, Stk. 2**

MED-strukturen afspejler ledelsesstrukturen (jf. bilag 10) og er i sit udgangspunkt et sammenhængende enstrengt system hvor indflydelse, inspiration og information skal gå begge veje. MED-strukturen skal dertil være så rummelig på det lokale niveau, at der er plads til forskelligheder alt efter hvilke behov og ønsker, der er på den enkelte arbejdsplads.

Lederen opretter i enighed med medarbejderne et forum enten i form af et MED-udvalg eller hvor dette ikke er relevant ved regelmæssige MED-personalemøder. Det forudsættes desuden, at der opretholdes et løbende samarbejde mellem leder og medarbejderrepræsentanter.

**§ 4, Stk. 3**

Strukturen er udformet med hensynstagen til kommunens organisering og forhold. I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

## Kommentardel

Lederen skal i samråd med medarbejderrepræsentanterne sikre at al MED-relevant ledelsesinformation formidles på en måde, der sikrer at alle medarbejdere har mulighed for at orientere sig. Dette bør gøres i en forud aftalt "informationsstruktur" og bør suppleres med løbende information. Både ledere og medarbejdere er forpligtet til hurtigst muligt at videregive al relevant information som bidrager til bedst mulig beslutningsgrundlag, medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen.

**§ 4, Stk. 3****MED-strukturens opbygning**

MED-strukturen omfatter følgende niveauer:

- Hovedudvalg – Bilag 12
- Forvaltningsudvalg – Bilag 13
- Afdelingsudvalg – Bilag 14
- Lokaludvalg/personalemøder med MED-status (afgøres af den enkelte arbejdsplads – typisk mindre arbejdspladser med få ansatte)

Se bilag 11: Overordnet MED-struktur.

Det er en forudsætning, at strukturen typisk vil følge kompetencen i ledelsesstrukturen dog vil det på enkelte områder være hensigtsmæssigt at oprette tværgående MED-fora, hvor der på et arbejdssted er flere forvaltninger/afdelinger/lokalområder o. lign. med hver sin ledelseskompetence.

Forretningsorden for MED-foraer laves af det enkelte udvalg, idet der henvises til minimumsbestemmelserne i bilag 9.

Underudvalg

Et MED-forum kan nedsætte underudvalg/ad hoc udvalg, herunder også permanente udvalg, til behandling af bestemte opgaver.

Underudvalgene sammensættes af medlemmer af MED-forum, men kan suppleres med andre medarbejdere i området.

Underudvalg skal holde MED-forummet løbende orienteret om deres arbejde.

Forberedelsestid

Medarbejderrepræsentanter skal sikres den fornødne forberedelsestid til MED-møder og til at holde forberedelsesmøder med personalet jf. § 14, stk. 2.

**Organisationsplan**

Organisationsplan over MED-strukturen fremgår af bilag 11.

Hovedudvalget skal én gang årligt drøfte, om strukturen er hensigtsmæssig i forhold til aftalens indhold og gældende ledelsesstruktur.

Organisationsplan og oversigt over medlemmer i MED-fora skal være tilgængelig for alle ansatte.

Hovedudvalget kan godkende ændringer i MED-strukturen iht. aftalens § 9.

**§ 4, Stk. 4**

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen.

**§ 4, Stk. 5**

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte (fælles) tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med (fælles) tillidsvalgte, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med (fælles) tillidsvalgte.

**§ 4, Stk. 4**

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne, dvs. LO-området (Det Kommunale Kartel), FTF-området og AC. Hvis der ikke er nogle medarbejdere tilhørende et hovedorganisationsområde inden for det område, som det pågældende udvalg dækker, skal der naturligvis ikke være en repræsentation fra dette hovedorganisationsområde i udvalget.

Der er medarbejdere der ikke hører under hovedorganisationerne LO, FTF og AC. Medarbejderrepræsentanterne fra hovedorganisationerne LO, FTF og AC er forpligtiget til at involvere og informere de medarbejdere der står udenfor hovedorganisationerne.

Udvalgene skal være af en sådan størrelse og med en sådan sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.

Udvalgene bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, skal der etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne af sin midte.

**§ 4, Stk. 5**

Udvalgene sammensættes på medarbejdersiden som udgangspunkt af de (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, der er inden for det område, som udvalget dækker.

Er der aftalt færre pladser på medarbejdersiden i et medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, end der er (fælles) tillidsrepræsentanter inden for området, må der foretages et valg mellem disse (fælles) tillidsrepræsentanter.

Er der derimod aftalt flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er (fælles) tillidsrepræsentanter inden for området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i udvalget. Der kan også vælges andre medarbejderrepræsentanter, hvis f.eks. en overenskomstgruppe har medlemmer på det område, som udvalget dækker, men de pågældende medarbejdere har en tillidsrepræsentant, som er ansat på et andet område i kommunen. Så har medarbejdergruppen mulighed for at vælge en anden medarbejderrepræsentant til medindflydelses- og medbestemmelsesudvalget på det pågældende område.

Valget til udvalgene sker for en 2 årig periode. Valgtidspunktet koordineres af Hovedudvalget. Se bilag 10: Valg til MED-udvalg.

Valget af (fælles) tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter sker ved 2 af hinanden uafhængige valg. Se bilag 6: Valg af arbejdsmiljørepræsentant.

I Hovedudvalg, Forvaltningsudvalg og Afdelingsudvalg, skal funktionen som arbejdsmiljørepræsentant og (fælles) tillidsrepræsentant varetages af to forskellige personer. Det skal sikres at arbejdsledere er repræsenteret i udvalgene.

I Hovedudvalg og Forvaltningsudvalg vælges der to næstformænd, som sammen med formanden udarbejder dagsorden osv. En næstformand skal være valgt blandt (fælles) tillidsrepræsentanterne og en blandt arbejdsmiljørepræsentanterne.

Andre medarbejderrepræsentanter sidestilles med (fælles) tillidsrepræsentanter med hensyn til valg af suppleant (§ 13), vilkår (§ 14), afskedigelse (§ 18) og uddannelse. Suppleanter for andre medarbejderrepræsentanter er også omfattet af den særlige beskyttelse mod afskedigelse.

Antallet af ledelsesrepræsentanter i medudvalgene må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter.

#### § 4, Stk. 6

I Frederikshavn Kommune er der etableret et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles) tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen.

Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet for hele kommunen.

#### § 4, Stk. 6

Kommunens øverste ledelse er engageret i arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, således at arbejdsmiljøet forbedres, og samarbejdet på området etableres, udvikles og vedligeholdes på tilfredsstillende måde. Se § 3 stk. 3.

Hovedudvalget har også en række andre opgaver. Disse er beskrevet i § 9.

Med Hovedudvalget bliver medindflydelsen og medbestemmelsen matchet med den øverste ledelseskompetence i kommunen; Hovedudvalgets kompetence dækker den øverste ledelseskompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hovedudvalget har følgende medarbejderrepræsentation: 4 fra LO, 3 fra FTF og 1 fra AC. Derudover vælges 1 arbejdsmiljørepræsentant fra hvert forvaltningsområde således at alle forvaltninger er repræsenteret.

Ledelsen er repræsenteret ved direktionen og personalechefen.

### § 5. Kompetence

Bestemmelserne i denne paragraf kan ikke fraviges. 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 ledelseskompentencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

### § 5. Kompetence: Kommentarer

Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.

Der henvises til kommunens kompetenceplan. Se bilag 4.

## Kapitel 2: Medindflydelse og medbestemmelse

### § 6. Medindflydelse & medbestemmelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser

### § 6. Medindflydelse & medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

- Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
- Inddragelse i forhandling og indgåelse af aftaler.

### § 7. Information & drøftelse

#### § 7. Information og drøftelse

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

#### § 7, Stk. 1

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er gensidig informationspligt på alle niveauer.

### § 6. Medindflydelse & medbestemmelse: Kommentarer

#### § 6

MED-aftalen skaber mulighed for en større grad af medindflydelse og medbestemmelse end tidligere.

Der er desuden muligheder for i kommunens Hovedudvalg, dvs. i medindflydelses- og medbestemmelssystemet at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som et supplement til (fælles) tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

Indførelse og brug af ny teknologi er en del af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis tvingende årsag undtagelsesvis betyder, at der må træffes en beslutning, inden sagen har været forelagt MED-foraet, skal næstformændene straks informeres. Sagen forelægges efterfølgende det relevante MED-forum.

### § 7. Information & drøftelse: Kommentarer

#### § 7:

Information er grundstenen i ethvert samarbejde.

Et højt gensidigt informationsniveau mellem ledelse og medarbejdere skaber grundlaget for en meningsfuld, konstruktiv drøftelse af et givent emne.

#### § 7, Stk. 1

Der er en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvad der ligger i begrebet "god og tilstrækkelig information" vil naturligvis variere fra sag til sag og bør tages op som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejdere i de enkelte MED-fora.

Informationen skal have et omfang så den:

- Sikrer velinformede medarbejdere og ledelse således, at der opnås et gensidigt tillidsforhold og en åben kvalificeret dialog.
- Kan skabe grundlag for et meningsfuldt samarbejde både for de implicerede personer, og det bagland de repræsenterer.

Såvel leder- som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for samarbejdet, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

Der skelnes mellem forskellige grader af information:

- Nødvendig information eller kerneinformation, hvor ledelsen skal drage omsorg for at alle bliver grundigt informeret.
- Supplerende relevant information, hvor ledelsen skal stille information til rådighed.
- Øvrige informationer.

Ledelse og medarbejdere på alle niveauer har pligt til at yde en aktiv indsats for at skaffe sig den fornødne, relevante information.

Det skal tilstræbes, at hovedparten af den nødvendige information sker som et naturligt led i det daglige arbejde ved hjælp af mundtlige, skriftlige og elektroniske kommunikationsformer. Informationen skal gå ad åbne og synlige kanaler.

#### § 7, Stk. 2

Ledelsen har pligt til at give information 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 / medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller kommunalbestyrelsens beslutninger.

#### § 7, Stk. 2

Informationen skal ske i så god tid, og i en sådan form, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit bagland, på en hensigtsmæssig måde.

#### § 7, Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i kommunalbestyrelsen.

#### § 7, Stk. 3

Ingen kommentarer.

#### § 7, Stk. 4

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

- Informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation.
- 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.

#### § 7, Stk. 4

Ingen kommentarer

- Informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

#### § 7, Stk. 5

Beslutninger i henhold til § 7, stk. 4, punkt c, som har konsekvenser for arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af kommunalbestyrelsen efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i samarbejdsudvalget.

#### § 7, Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, har konsekvenser for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i samarbejdsudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en (fælles) tillidsrepræsentant for denne personalegruppe.

Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

#### § 7, Stk. 7

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

#### § 7, Stk. 5

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne aftaler en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4 i rammeaftalen.

#### § 7, Stk. 6: Kommentarer

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke i forvejen er repræsenteret i samarbejdsudvalget 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 hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

#### § 7, Stk. 7: Kommentarer

Information kan foregå på mange måder, og formen kan være skriftlig eller mundtlig. Begge former har sine fordele og ulemper. En kombination af begge former vil ofte være hensigtsmæssig.

Det påhviler MED-foraet at drage omsorg for at samtlige medarbejdere – skriftligt eller mundtligt – løbende orienteres om udvalgets arbejde.

Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne skal på alle niveauer i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet i fællesskab drøfte og fastlægge procedurer for information om arbejdet til berørte medarbejdere og ledere.

Ved valg af kommunikations- og informationsmetoder bør man overveje:

- Hvem skal informeres?
- Hvad skal der informeres om?
- Hvordan skal informationen gives?
- Hvornår skal informationen gives?
- Hvem har adgang til informationen, når den pågældende metode anvendes?

Information om udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog
- Personaleblad
- E-mail/Intranet o. lign.
- Opslagstavle

## § 8. Retningslinjer

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

### § 8, 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.

### § 8, Stk. 2

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af kommunalbestyrelsen, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af MED-aftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

### § 8, Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Kommunens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- Informations- og kommunikationspolitik
- De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Udlicitering

## § 8. Retningslinjer – Kommentarer

Ingen kommentarer

### § 8, Stk. 1: Kommentarer

Ved drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer skal det overvejes, på hvilket niveau retningslinjen skal fastlægges: for hele kommunen eller for den enkelte institution? Elementer i denne overvejelse kan f.eks. være emnet for retningslinjen og lederens kompetence.

Som eksempler på retningslinjer vedrørende spørgsmål, der berører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan nævnes:

- Personalepolitiske principper, herunder arbejdsmiljø-, ligestillings-, familie- og seniorpolitik
- Ansættelsesforhold
- Efteruddannelsesaktiviteter for medarbejdere
- Tryghedsforanstaltninger
- Information og kommunikation

Opgaverne på arbejdsmiljøområdet er fastlagt i arbejdsmiljøloven og de tilhørende bekendtgørelser. Der kan i medindflydelses- og medbestemmelssystemet fastlægges principper og aftales retningslinjer og vejledninger for, hvordan disse opgaver løses.

I arbejdsmiljølovgivningen slås bl.a. fast, at medarbejderne enten gennem udvalg m.v. eller gennem deres medarbejderrepræsentant skal deltage i:

- Planlægning af arbejdsmiljøarbejdet
- Kontrollen med arbejdsmiljøet
- Vurderingen af arbejdspladsens arbejdsmiljø- og sundhedsforhold.

### § 8, Stk. 2: Kommentarer

Ingen kommentarer

### § 8, Stk. 3: Kommentarer

Hovedudvalget har ansvaret.

#### § 8, Stk. 4

Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Protokollat (bilag 9 i Rammeaftalen) om indsats mod arbejdsbetinget stress.

#### § 8, Stk. 5

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

#### § 8, Stk. 6

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

#### § 8, 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.

#### § 8, Stk. 8

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

#### § 9. Hovedudvalget

Bestemmelserne i denne paragraf er minimumsbestemmelser.

#### § 9, Stk. 1

Hovedudvalget skal forhandle og indgå aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

#### § 8, Stk. 4: Kommentarer

Hovedudvalget har ansvaret. Hovedudvalget har udarbejdet politik og retningslinjer for håndtering af arbejdstinget stress.

#### § 8, Stk. 5: Kommentarer

Redegørelsen bør normalt fremgå af et mødereferat eller lignende.

#### § 8, Stk. 6: Kommentarer

#### § 8, Stk. 7: Kommentarer

Alle retningslinjer, herunder procedureretningslinjerne, jf. § 8 stk. 3, skal udformes skriftligt, således at det er klart, hvad der er aftalt, og således at der kan informeres om de fastlagte retningslinjer til medarbejdere i institutionen og til kommunens organisation øvrigt.

#### § 8, Stk. 8: Kommentarer

De almindelige retningslinjer, jf. § 8, stk. 1, kan opsiges med 3 måneders varsel og kan altid ændres, hvis der er enighed herom. Procedureretningslinjer, jf. § 8, stk. 3, samt retningslinjer i henhold til stk. 4 gælder indtil parterne er enige om ændringer heraf.

#### § 9. Kommentarer

Ingen kommentarer

#### § 9, Stk. 1: Kommentarer

Hovedudvalget skal årligt gennemføre en drøftelse af følgende personalepolitiske emner:

- Socialt kapitel
- Kompetenceudvikling
- Arbejdsbetinget stress

Andre aftaler tages op til drøftelse minimum hvert andet år.

I Hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om emner, hvor det af den enkelte aftale fremgår, at medarbejdersiden forhandler i fællesskab i samarbejdssystemet.

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

**§ 9, Stk. 2**

Hovedudvalget har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

- Gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele kommunen.
- At fastlægge en overordnet strategi på det personalepolitiske område, herunder en arbejdsmiljøstrategi.
- At vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.
- At fortolke aftalte retningslinjer
- At fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom
- At indbringe uoverensstemmelser, fortolknings spørgsmål vedrørende MED-aftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22. Eventuel henvendelse til de centrale forhandlingsparter sker til KL og til KTO ved enslydende breve.

Parterne i Hovedudvalget skal sammen og hver for sig sikre, at kommunens øvrige organisation inddrages i de drøftelser, der foregår i Hovedudvalget. Inddragelsen skal dels ske ved, at der i Hovedudvalget fastlægges procedurer herfor, og dels ved at hver part (ledelsen og medarbejderrepræsentanterne) holder en tæt kontakt til sit eget "bagland".

**§ 9, Stk. 2: Kommentarer**

Foruden at fungere som medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg for hele kommunen har Hovedudvalget til opgave at vejlede kommunens medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v., fortolke aftalte retningslinjer, fortolke og behandle uoverensstemmelser vedrørende den lokale aftale og i øvrigt indbringe uoverensstemmelser og fortolknings spørgsmål om både rammeaftalen, den lokale aftale og retningslinjer for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22.

Hovedudvalget skal fastlægge principper for den enkelte ledelses- eller medarbejderrepræsentants anvendelse af retten til uddannelse i funktionstiden (i den tid man er medlem af et MED-forum), jf. rammeaftalens bilag 15 og 16.

Det er Hovedudvalgets mål, via relevante undervisningsmoduler, at give MED-udvalgene et godt grundlag for deres virke.

Med fokus på kultur og muligheder er dialog en forudsætning for bedre ressourceudnyttelse og gode arbejdspladser. Hovedudvalget skal derfor:

- Igangsætte idéudvikling
- Stimulere kvalitetsudvikling i samarbejdet
- Fungere som sparringspartner for alle MED-niveauer
- Optimere arbejdsmiljøet
- Sikre udmøntning af rammeaftaler

Hovedudvalget skal planlægge og koordinere arbejdsmiljøet på alle arbejdspladser inden for Frederikshavn Kommune. Arbejdsmiljøet er et fast punkt på alle dagsordener, jf. bilag 2.

Hovedudvalget udarbejder på baggrund af forvaltningsudvalgenes årsrapporter og APV handlingsplaner, en årlig status, jf. bilag 2, hvor følgende elementer som minimum indgår:

- Fraværstatistik
- Arbejdsskadestatistik
- Beskrivelse af det foregående års aktiviteter og udbyttet heraf
- APV-handlingsplan/Problemområder nævnt i forvaltningernes APV-handlingsplan.

Hovedudvalget beslutter på baggrund af årsrapporten, hvilke indsatsområder der skal sættes fokus på.

Hvert andet år udarbejdes en arbejdsmiljøredegørelse.

**§ 9, Stk. 3**

Hovedudvalget mødes – minimum 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.

**§ 9, Stk. 3: Kommentarer**

Drøftelsen af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen foregår med repræsentanter for kommunalbestyrelsen, f.eks. med økonomiudvalget. Kommunalbestyrelsen tager stilling til, hvem der repræsenterer den politiske ledelse i dialogen.

Drøftelsen skal ske på så tidligt et tidspunkt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for kommunalbestyrelsens beslutninger. Det skal i budgetprocessen sikres at Hovedudvalget og det politiske niveau, får mulighed for at mødes mindst to gange, inden budgettets vedtagelse.

Direktionen vil i forbindelse med det løbende budgetarbejde sørge for at hovedudvalget inddrages.

Der skal fastlægges en proces-plan for behandling af budgettet i MED-strukturen.

# Kapitel 3: Tillidsrepræsentanter

Fra § 10 til § 24, følges teksten i rammeaftalen inkl. bilag, medmindre anden tekst angives. Der er således medtaget de paragraftekster, hvor der er indsat yderligere kommentarer.

## § 11, Stk. 1: Kommentarer

Tillidsrepræsentanten indgår som en naturlig samarbejdspartner for ledelsen på arbejdspladsen. Samarbejdet foregår gennem dialog og forhandling, og skal således medvirke til, at arbejdspladsen fortsat udvikles til en effektiv og bedre arbejdsplads.

## § 11, Stk. 3: Kommentarer

Tillidsrepræsentanten skal inddrages så tidligt som muligt i ansættelses- og afskedigelses proceduren.

## § 12, Stk. 5: Kommentarer

Organisationerne som ønsker fællestillidsrepræsentant er oplyst i bilag 15.

## § 14, Stk. 2: Kommentarer

Ledelsen forpligtiger sig til i samarbejde med medarbejderrepræsentanten at sikre, at der afsættes den fornødne tid til tillidshvervet.

Såfremt leder eller medarbejderrepræsentant finder det nødvendigt, skal der i forbindelse med den årlige MUS-samtale, udfærdiges en særskilt aftale, der konkret udmønter de ressourcemæssige vilkår, indenfor hvilke medarbejderrepræsentanten kan varetage sit hverv. Tillæg om aftale indgås mellem arbejdsgiver og den faglige organisation. Se bilag 3 i rammeaftalen.

Denne MED-aftale er udarbejdet af MED Forhandlingsorganet i Frederikshavn Kommune og træder i kraft den 1. januar 2007.

MED-aftalen er efter evaluering i MED-organisationen revideret af MED Forhandlingsorganet i Frederikshavn Kommune. Revideret udgave er gældende fra den 1. august 2010.

Frederikshavn Kommune den 30. juni 2010

---

Jane Wiis, Kommunaldirektør

---

Jan Nielsen, 3F, OAO

---

Heidi Becker-Rasmussen, Centralforvaltningen

---

Anne Marie Frederiksen, SL, OAO

---

Hanne Bjørnlund, Social og Sundhedsforvaltningen

---

Carsten Salberg, BUPL, FTF

---

Bent Westerberg, Teknisk Forvaltning

---

Einar Rohde, DLF, FTF

---

Lars Munch, Børne og Kulturforvaltningen

---

Lone Hintze, DSR, FTF

---

Karen Linda Hechmann, FOA, OAO

---

Hans Jakob Jensen, DJØF, AC

---

Marianne Jørgensen, HK, OAO

---

Jeanette Christensen, udpeget af Hovedudvalget







Grafik 10-328 JF

FREDERIKSHAVN KOMMUNE



**Frederikshavn Kommune**

Rådhus Allé 100  
9900 Frederikshavn  
Tel.: +45 98 45 50 00

[post@frederikshavn.dk](mailto:post@frederikshavn.dk)  
[www.frederikshavn.dk](http://www.frederikshavn.dk)