

## Bilag 11: Oversigt over Hoved MEDs obligatoriske opgaver

Hoved MED har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler følgende opgaver:

- A. Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 3, stk. 2.
- B. I tilknytning til kommunens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 5.
- C. Aftale retningslinjer for sygefraværssamtaler, jfr. aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 7, stk. 4.
- D. Sikring af, at det i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 9 og bilag 9 i MED-aftalen.
- E. Sikring af, at der aftales retningslinjer for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen (også fra 3. person), d.v.s. drøfte og fastlægge i hvilket omfang retningslinjer skal fastsættes lokalt af det enkelte MED-udvalg eller centralt af hovedudvalget, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne § 10 og vejledning til trivselsaftalen om indsats mod vold, mobning og chikane.
- F. Overvågning og revidering af de vedtagne retningslinjer (for den samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen) med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jfr. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen.
- G. Aftale retningslinjer for beskæftigelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige samt drøftelse med henblik på at fremme en fælles forståelse af og holdning til beskæftigelse på særlige vilkår og at sikre, at fortrængning eller udstødelse af allerede ansatte ikke finder sted, jfr. Rammeaftale om socialt kapitel § 3. I Rammeaftale om socialt kapitel § 3, stk. udgår "årligt".
- H. Regelmæssig evaluering af anvendelsen af MUS i kommunen, jfr. Aftale om kompetenceudvikling § 4, stk. 2
- I. Aftale retningslinjer for sundhed. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer, jfr. Aftale om trivsel og sundhed på arbejdspladserne, § 4, stk. 1

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.