



Lokale MED-udvalg (N3) på virksomheder: Guide til valg af en- eller tostrengt struktur

Baggrund

Region Hovedstaden har pr. 1. januar fået en MED-aftale. I perioden frem til den 28. februar skal alle de nye udvalg konstitueres. Herefter forventes alle udvalg at være funktionsklare.

De lokale udvalg skal vælge

Konstitueringen af de nye udvalg betyder, at man i de kommende udvalg i regionens virksomheder skal forholde sig til, hvor store de forskellige udvalg skal være og hvordan de skal sammensættes.

Derudover skal medlemmerne af de kommende lokale udvalg på niveau 3 (se figur på side 2) vælge mellem en enstrengt og en tostrengt struktur. Udvalgene skal således vælge mellem:

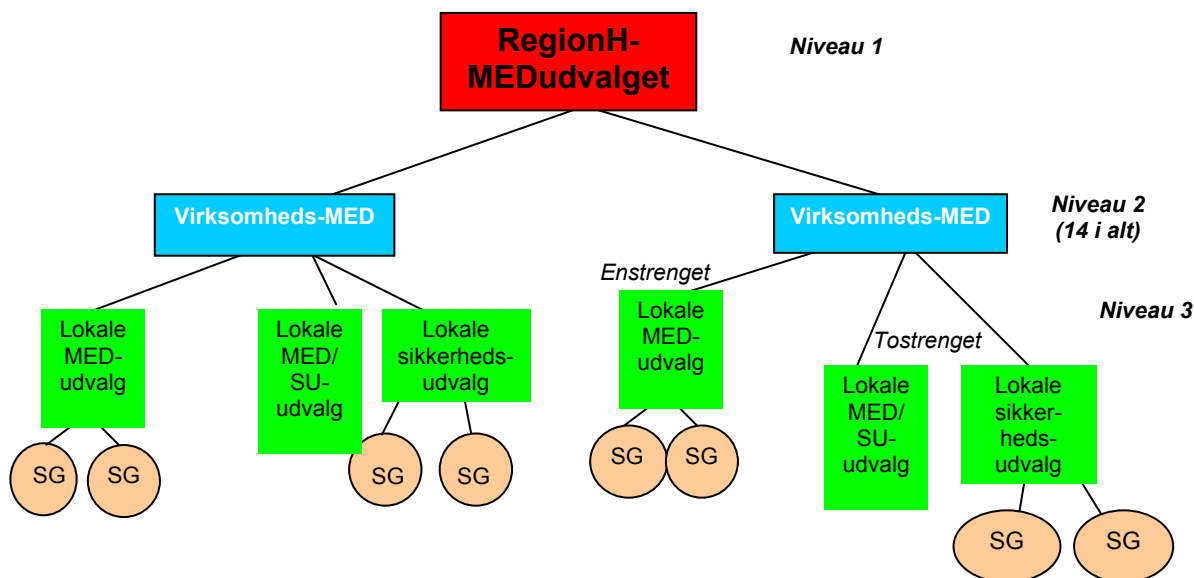
1. Om det lokale MED-udvalg skal integrere arbejdsmiljøopgaverne fuldt i sit arbejde *eller*
2. Om der skal være separate samarbejdsudvalg og arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg.

Formålet med denne guide er at understøtte de kommende lokale udvalg i valget af en- eller tostrengt struktur.

Fokus på arbejdsmiljøarbejdet

Region Hovedstaden ønsker med MED-aftalen og den tilhørende arbejdsmiljøaftale af styrke og effektivisere regionens arbejdsmiljøindsats. Målet er at fremme en lokalt baseret, synlig og systematisk indsats for arbejdsmiljøet. Det skal være med til at sikre sunde arbejdspladser, hvor de ansattes tryk og trivsel fremmes.

MED-aftalen slår fast, at der overalt på regionens virksomheder skal arbejdes for, at arbejdsmiljøforhold bliver en naturlig del af helheden i MED-organisationens arbejde. Derudover pointeres det væsentlige i, at indsatsen på arbejdsmiljøområdet fokuserer på både det fysiske og psykiske arbejdsmiljø.



Regionens MED-organisation

På niveau 1 og 2 i regionens MED-organisation er der på forhånd valgt en enstregen struktur. Formålet med den enstregede struktur på disse niveauer er at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet på den enkelte arbejdsplads og på tværs af de tre niveauer i MED-organisationen.

MED-aftalen giver det lokale niveau 3 i de enkelte virksomheder mulighed for at vælge mellem en enstregen og en tostregen struktur. For selvejende institutioner er der ikke valgfrihed, da de ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal oprette en selvstændig arbejdsmiljø-/sikkerhedsorganisation.

Det er væsentligt at slå fast, at det ikke kun de medlemmer, som enten er valgt fra sikkerhedsorganisationen eller formelt udpeget til at varetage arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet, der skal forholde sig til arbejdsmiljøet i den enstregede struktur. Alle medlemmer af udvalget skal beskæftige sig med

såvel samarbejds- som arbejdsmiljøproblemstillinger.

For nærmere beskrivelse af de to strukturer henvises til MED-aftalens afsnit om "Struktur og organisering".

Hvad med sikkerhedsgrupperne og arbejdsmiljølovgivningen?

Der er lokale sikkerhedsgrupper i begge strukturer. Sikkerhedsgrupperne refererer enten til det lokale MED-udvalg (enstregen) eller arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalget (tostregen).

Den enstregede struktur fraviger ikke arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder mv.

Hvem træffer beslutningen?

Medlemmerne af de kommende VirksomhedsMED-udvalg i regionens virksomheder kan komme med en anbefaling om, hvilken struktur man mener, er den bedste til at håndtere arbejdsmiljøproblemstillinger på den pågældende virksomhed.

Men i sidste ende er det lederne, tillidsrepræsentanterne¹ og arbejdsmiljø/sikkerhedsrepræsentanterne i de kommende lokale udvalg, som har kompetence til at træffe det endelige valg af struktur.

Medlemmerne af de kommende lokale udvalg skal således drøfte og træffe en enig beslutning om, hvilken struktur de ønsker på deres lokale udvalgs område. Det kræver, at man lokalt kan snakke sig til rette – inden de kommende udvalg er konstitueret. Der findes ingen detaljeret opskrift på, hvordan selve beslutningsprocessen skal gennemføres. Nogle steder vil man med fordel kunne tage drøftelserne i de nuværende lokale udvalg. Det er dog vigtigt at være opmærksom på det hensigtsmæssige i at inddrage såvel samarbejds- som sikkerhedsorganisationen i beslutningen de steder, hvor der i dag er en tostrengt struktur.

De lokale udvalg skal ud over at forholde sig til valg af struktur også forholde sig til, hvor stort udvalget/ne skal være. (Se beskrivelse af udvalgenes sammensætning i MED-aftalen "Struktur og organisering".)

Lykkes det ikke lokalt at blive enige om beslutningen, kan man bede VirksomhedsMED-udvalget om at hjælpe med at løse tvisten.

Når det lokale udvalg har besluttet sig for, om man ønsker hhv. en enstrengt eller tostrengt struktur, skal beslutningen meldes til VirksomhedsMED-udvalget. Når alle udvalg er konstitueret, har VirksomhedsMED-udvalget ansvaret for at orientere RegionH-MEDudvalget om, hvilke udvalg der er på virksomheden. RegionH-MEDudvalget skal

¹ Hvis pladserne til de kommende MED-udvalg ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter fra det lokale udvalgs område, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter af medarbejderne på området. Se også MED-aftalen side 18.

efterfølgende altid informeres, når der oprettes og nedlægges MED-udvalg.

Væsentlige spørgsmål inden beslutningen træffes

Inden beslutningen træffes, er det en god idé at sætte sig grundigt ind i forskelle og ligheder mellem de to strukturer – og derefter vurdere, hvilken struktur, der bedst står mål med den måde, man ønsker at arbejde med arbejdsmiljøproblemstillinger lokalt.

Man kan fx drøfte følgende spørgsmål:

- Hvilken struktur er vi mest trygge ved, hvorfor?
- Hvilken struktur sikrer bedst, at arbejdsmiljøarbejdet kommer højt på dagsordenen?
- Under hvilken struktur løser vi bedst de opgaver, som vores udvalg har ansvaret for som følge af arbejdsmiljøaftalen?
- Hvilken struktur sikrer, at arbejdsmiljøarbejdet også bliver strategisk?
- Hvordan sikrer vi bedst, at ledelsen står i spidsen for arbejdsmiljøarbejdet?
- Hvilken struktur sikrer bedst, at der arbejdes effektivt og professionelt med arbejdsmiljøproblemstillinger?
- Hvordan sikrer vi, at arbejdsmiljøet får den rette bevågenhed, hvis vi vælger den enstrengede struktur?
- Hvordan skal vi beskrive ansvars- og kompetencefordelingen samt sikre en smidig kommunikation med det øvrige MED-system, hvis vi vælger en to-strengt struktur?

De enheder, der vælger en to-strengt struktur skal være opmærksomme på, at de har en særlig forpligtelse til at definere ansvars- og kompetencefordelingen på snitflader mellem arbejdsmiljø og personalepolitik.

Årsagen til dette krav er, at flere og flere problemstillinger på arbejdspladserne vedrører

både personalepolitik og arbejdsmiljø, fx psykisk arbejdsmiljø, stress, sygefravær, arbejdspladsens organisering, kompetenceudvikling mv.

Konstituering

Alle udvalg skal have fastlagt struktur og sammensætning af leder- og medarbejderrepræsentanter *senest den 28. februar 2007*. De enkelte virksomheder tilrettelægger og gennemfører en konstitueringsproces på den pågældende virksomhed. Efter den 1. marts forventes alle nye MED-udvalg og eventuelle samarbejds- og arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg at være funktionsklare.

Evaluering og om-valg af model

Det er VirksomhedsMED-udvalgene på niveau 2, der lokalt skal vejlede om nedsættelse af udvalg.

MED-aftalen sætter ingen begrænsninger op i forhold til undervejs at ændre på organisering og struktur for de lokale udvalg på niveau 3. For at sikre kontinuitet skal det dog anbefales, at de valg, der træffes nu, mini-

num gælder for en almindelig konstitueringsperiode på 2 år.

Selve MED-aftalen og arbejdsmiljøaftalen skal evalueres af RegionH-MEDudvalget inden udgangen af marts 2008. Denne evaluering omfatter organiseringen af det lokale niveau 3.

Uddannelse

RegionH-MEDudvalget tager i første halvdel af 2007 initiativ til at udvikle og tilrettelægge rammerne for Region Hovedstadens MED-uddannelse.

Formålet med uddannelsen er at kvalificere udvalgsmedlemmerne til at varetage deres opgaver i MED-organisationen i et ligeværdigt samarbejde. Det vil sige opgaver i forbindelse med arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

MED-uddannelsesaktiviteterne erstatter ikke den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. De medlemmer, der er valgt via arbejdsmiljøorganisationen *skal* derfor som hidtil gennemgå arbejdsmiljøuddannelse.

Opmærksomhedspunkter, hvis man lokalt vælger en enstrengt model:

- Der er behov for at indtænke arbejdsmiljøvinklen i alle emner på dagsordenen
- Alle i MED-udvalget skal beskæftige sig med arbejdsmiljøproblemstillinger, ikke kun de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og lederen med det formelle ansvar
- Vær opmærksom på at sikre en tæt og forbindelse og kommunikation mellem MED-udvalget og den lovpligtige arbejdsmiljøorganisation (repræsenteret ved arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupperne)

Opmærksomhedspunkter, hvis man lokalt vælger en tostrengt model:

- Sæt særligt fokus på at skabe tydelige grænseflader mellem de to udvalg, så arbejdsmiljøproblemstillinger ikke havner "mellem to stole" - fysisk/psykisk arbejdsmiljø, stress, sygefravær mv.
- Vær opmærksom på at sikre kommunikationsvejene i MED-systemet og sikkerhedssystemet
- Sørg for at have den lokale topledelses bevågenhed, så der kan ske økonomisk samtænkning på det samlede arbejdsmiljøområde