



**Region
Hovedstaden**

MED-aftale i Region Hovedstaden

Indhold:

MED-aftale i Region Hovedstaden	s. 3
Definition af begreber	s. 3
MED-aftalens område (§ 1)	s. 4
Formål (§ 2).....	s. 5
Værdier i samarbejdet.....	s. 5
Kompetence (§ 5)	s. 6
Medindflydelse og medbestemmelse (§6).....	s. 6
Information og drøftelse (§ 7)	s. 8
Retningslinier (§ 8)	s. 10
Struktur og organisering (§ 4 og 9)	s. 12
Valg af tillidsrepræsentanter mv. (§ 10, 12, 13, 15 og 18)	s. 19
Medarbejderrepræsentanternes vilkår (§ 11 og 14)	s. 20
MED-uddannelse (§ 9)	s. 22
Løsning af tvister (§ 19- 23)	s. 23
Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændring og opsigelse (§ 3)	s. 24

MED-aftalens grundlag er de centrale parterers Håndbog: Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, inkl. bilag. Parenteserne i indholdsfortegnelsen henviser til paragrafferne i rammeaftalen.

Bilag 1: Region Hovedstadens MED-organisation – <i>figurer</i>	s. 25
Bilag 2: Ledelsens kompetence i Region Hovedstaden	s. 27
Bilag 3: Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden	s. 30
Bilag 4: Aftale om tidsforbrug på niveau 1	s. 37

MED-aftale i Region Hovedstaden

Region Hovedstaden skal have et sundhedsvæsen i international topklasse, både når det drejer sig om kvalitet, effektivitet og brugertilfredshed. Vi skal være en topprofessionel samarbejdspartner for kommunerne, fx på socialpsykiatri- og handicapområdet. Vi skal være vækstlokomotiv for resten af Danmark inden for erhvervsudvikling og forskning.

For at løse opgaverne bedst muligt skal Region Hovedstaden være en spændende og attraktiv arbejdsplads præget af samarbejde, strategisk kompetenceudvikling, et sundhedsfremmende arbejdsmiljø og en stærk udviklings- og forbedringskultur.

Regionens MED-aftale skal give medarbejdere og ledere de bedst mulige rammer for samarbejdet og skal medvirke til at udvikle samarbejdet. Via samarbejde kan vi nå regionens mål.

For at sikre de ansattes medindflydelse og medbestemmelse er det vigtigt at videreudvikle ledelsesformer, der tilskynder til samarbejde og som fremmer engagement og udvikling i det daglige arbejde.

Synlige og fælles fastsatte mål og strategier er centrale for at løse opgaverne på den enkelte arbejdsplads. Ledere og medarbejdere skal løse opgaverne i fællesskab med størst mulig effektivitet og kvalitet til gavn for borgerne under hensyntagen til de ansattes arbejdsmiljø.

Samarbejdet i MED-organisationen skal ske under hensyntagen til de overordnede politiske strategier og mål i Region Hovedstaden.

Definition af begreber

I lokalaftalen bruger vi betegnelsen *MED*. Det dækker over "aftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Region Hovedstadens MED-aftale er baseret på de centrale parters rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Betegnelsen *MED-håndbogen* henviser til denne rammeaftale.

MED-organisationen dækker over den samlede struktur for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden.

For at nå regionens mål skal vi fortsætte med at udvikle arbejdspladskulturer, hvor alle ansatte har en høj grad af medindflydelse og medbestemmelse.

(Se også Bilag 1 "Region Hovedstadens MED-organisation".)

Arbejdsplads dækker over det lokale niveau i regionen. Det kan være en afdeling eller et center på et hospital, et psykiatrisk center, et socialt tilbud, en koncernstab mv.

Ansatte dækker over både ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden.

Medarbejdere er alle Region Hovedstadens ansatte undtagen ledere.

Tillidsrepræsentanter er valgt af de forskellige overenskomstgrupper og fungerer som talsmænd for de medarbejdere, repræsentanten er valgt blandt.

Arbejds miljø-/sikkerhedsrepræsentanter svarer til lovgivningens bestemmelser om sikkerhedsrepræsentanter. De er valgt af medarbejderne i den pågældende medarbejdergruppe og indtræder i områdets arbejds miljø-/sikkerhedsgruppe.

Medarbejderrepræsentanter bliver i MED-aftalen brugt som samlet betegnelse for tillidsrepræsentanter, arbejds miljø-/sikkerhedsrepræsentanter og andre medlemmer af MED-udvalg fra medarbejdersiden.

Ledere eller ledelsesrepræsentanter er regionens ansatte ledere. Ledelsesrepræsentanter udpeges af ledelsen og repræsenterer ledelsen på det pågældende område. De omfatter ikke Region Hovedstadens politiske ledelse.

Arbejds miljø-/sikkerhedsgrupper består af arbejdslederen for den pågældende medarbejdergruppe og en af de ansatte fra samme gruppe.

MED-aftalens område

MED-aftalen gælder for alle ansatte i Region Hovedstaden. Aftalen gælder også for ansatte ved selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Region Hovedstaden.

Formål

Formålet med MED-aftalen er:

- At skabe grundlag for at forbedre og udvikle samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden
- At sikre at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.
- At skabe rammerne for, at ledere og medarbejdere kan samarbejde om at føre Region Hovedstadens og den enkelte arbejdsplads mål ud i livet
- At skabe en fælles forståelse for rammerne for regionens og den enkelte arbejdsplads målsætning
- At udvikle og styrke arbejdsmiljøarbejdet i Region Hovedstaden

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

Værdier i samarbejdet

Arbejdet i MED-udvalgene i Region Hovedstaden skal præges af et frugtbart samarbejde mellem ledere og medarbejdere. Denne MED-aftale bygger på følgende seks værdier:

Medlemmerne i de enkelte MED-udvalg skal drøfte, hvilke samarbejds værdier, der skal præge arbejdet i netop deres udvalg.

Anerkendelse

→ Vi anerkender hinandens indsats og møder hinanden med respekt og tillid.

Åbenhed

→ Vi informerer hinanden, så vi sammen kan kvalificere og tage ansvar for fælles beslutninger.

Mangfoldighed

→ Vi giver plads til forskellighed, til at være uenige og har vilje til at indgå kompromiser.

Dialog

→ Vi prioriterer og arbejder for at fremme dialogen og respekterer hinandens synspunkter.

Fællesskab

→ Vi samarbejder om og tager medansvar for at føre arbejdspladsens mål ud i livet til gavn for både arbejdsplads og medarbejder.

Forbedring

→ Vi sætter løbende nye mål for vores indsats.

Kompetence

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

I vurderingen af ledelseskompetencen indgår blandt andet, om der i ledelsesfunktionen er selvstændig ledelsesret, beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og selvstændigt budget- og regnskabsansvar. (Se bilag 2 "Ledelsens kompetence i Region Hovedstaden".)

Hvis der opstår tvivl om, hvor langt ledelseskompetencen går, er det ledelsens ansvar at klarlægge grænserne.

Medindflydelse og medbestemmelse

Samarbejdet i MED-organisationen foregår i samspillet mellem medindflydelse/medbestemmelse og udøvelse af ledelsesretten.

Medindflydelse og medbestemmelse sker på den enkelte arbejdsplads i en løbende dialog mellem ledere og medarbejdere. Det er med til at sikre arbejdspladsens fokus på udvikling og forbedring af opgaveløsningen og er til gavn for de ansattes arbejdsglæde, motivation og engagement.

Samarbejdet kræver, at medarbejdere og ledere tager medansvar for de beslutninger der træffes. Dette betyder, at ledere og medarbejdere skal respektere og efterleve de beslutninger som i fællesskab er truffet i MED-udvalgene. Det gælder både de lette og de svære beslutninger.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer i Region Hovedstaden:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Medindflydelse er baseret på information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere. Medarbejderne har

For at skabe en fælles forståelse af indflydelsesbegreberne opfordres de enkelte udvalg til at drøfte og afklare, hvilke emner udvalget skal behandle og hvilken grad af indflydelse, der er tale om. Det er også vigtigt at nå til en fælles forståelse af, hvad det vil sige at tage medansvar for at føre fælles beslutninger ud livet.

mulighed for at påvirke ledelsens endelige beslutning gennem konkrete forslag og argumenter. Medindflydelse kan ske ved en høring i hele MED-organisationen eller i det enkelte udvalg.

2. *Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens kompetenceområde.*

Medbestemmelse er en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere. Målet er i størst muligt omfang at nå til enighed om beslutningen. Der er medbestemmelse når der skal aftales retningslinier for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde. Medbestemmelse kræver vilje til at indgå kompromiser fra begge parter side.

3. *Mulighed for at forhandle og indgå aftaler.*

Regionens øverste MED-udvalg kan forhandle og indgå aftaler om, hvordan de generelle rammeaftaler skal udfyldes samt om principper for medarbejderrepræsentantvilkår. Sådanne aftaler forudsætter fuld enighed mellem parterne. Denne mulighed omfatter *ikke* fx forhandling af løn- og ansættelsesvilkår. (Se bilag 10 "Oversigt over opgaver for hovedudvalget i relation til generelle (ramme)aftaler mv." i MED-håndbogen.)

Information og drøftelse

Information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere er af afgørende betydning for at sikre de ansattes medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden er en gensidig pligt til at opsøge og videregive information på alle niveauer.

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt og på en sådan måde, så der både er mulighed for en grundig drøftelse i udvalget og så den enkelte medarbejderrepræsentant får mulighed for at drøfte sagen med de medarbejdere, vedkommende repræsenterer. På den måde sikres, at flest mulige synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Regionsrådets beslutninger.

Informationen skal belyse de faktiske omstændigheder, som har betydning for den beslutning, der skal træffes. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, skal informationen så vidt muligt foregå både skriftligt, mundtligt og elektronisk.

Ledelsen skal regelmæssigt give information om forslag og beslutninger i Regionsrådet og Forretningsudvalget.

Medarbejderrepræsentanterne skal informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som har betydning for samarbejdet.

For at MED-udvalget kan løse sine opgaver, skal ledelsen informere om og drøfte:

- Arbejds- og personaleforhold, herunder ligestillings- og efteruddannelsesspørgsmål
- Den seneste udvikling og den forventede udvikling i regionens, virksomhedens eller arbejdspladsens aktiviteter og økonomiske situation
- Situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i regionen/på arbejdspladsen samt om planlagte, forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- De beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Det enkelte udvalg skal drøfte og beslutte, hvordan informationsindsatsen skal ske internt i udvalget, mellem eget og andre udvalg i MED-organisationen og i forhold til de øvrige medarbejdere og ledere på udvalgets område. Det enkelte udvalg skal derudover drøfte, hvad "god og tilstrækkelig information" betyder i netop deres udvalg.

Det enkelte udvalgs informationsindsats, herunder samspillet med de øvrige udvalg, skal hænge sammen med Region Hovedstadens kommunikationsstrategi.

Alle forhold, som er omfattet af informationspligten *skal* tages op til drøftelse i MED-udvalget, hvis en af parterne ønsker det.

Regionsrådet kan først træffe beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget. (Se bilag 4 "Protokollat om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering" i MED-håndbogen.)

Hvis sådanne beslutninger indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og gruppen ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller gruppen inden forhandlingen stille krav om, at MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant fra gruppen.

Retningslinier

Retningslinier og procedurer for drøftelser i MED-organisationen beskriver, hvordan man i et MED-udvalg vil tilrettelægge forskellige arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. De er med til at skabe klarhed og synlighed om MED-udvalgenes opgaver og til at øge en fælles forståelse af det enkelte MED-udvalgs handle- og beslutningsrum.

Nogle retningslinier er generelle og dækker alle virksomheder og stabe i Region Hovedstaden. De skal derfor være så tilpas rummelige, at de kan gælde for alle regionens arbejdspladser. Andre retningslinier er mere afgrænsede og dækker færre MED-udvalg og arbejdspladser.

I Region Hovedstaden skal der aftales *retningslinier for proceduren* for drøftelser af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- De overordnede retningslinier for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Arbejdsmiljøforhold

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på at *formulere* retningslinier. Retningslinierne kan fx handle om personalepolitiske principper, ansættelser, afskedigelser og forfremmelser, kompetenceudviklingsaktiviteter for medarbejderne samt tryghedsforanstaltninger. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og der skal søges opnået enighed. Kan parterne ikke blive enige om retningslinierne på et givent område, skal ledelsen, hvis medarbejderne ønsker det, redegøre for, hvordan ledelsen fremover vil forholde sig på området.

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er godkendt af Forretningsudvalget og/eller Regionsrådet, er ifølge rammeaftalen *ikke* at betragte som retningslinier. De er derfor ikke omfattet af MED-aftalen. (Se eventuelt MED-håndbogens § 8, stk. 2.)

Der *skal* aftales retningslinier for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i til-

Retningslinierne for at drøfte emnerne i MED-organisationen skal indarbejdes i en praktisk ramme i de enkelte udvalg, fx i et årsprogram. Årsprogrammer synliggør og systematiserer arbejdet i MED-udvalget, tydeliggør behovet for koordinering med andre MED-udvalg, øger forståelsen for udvalgets opgaver internt i udvalget og øger synligheden af MED-arbejdet over for medarbejdere, som ikke sidder i udvalget.

Medlemmerne i de enkelte MED-udvalg skal forholde sig til, hvordan de vil efterleve både de generelle retningslinier og de retningslinier, der kun gælder for deres område.

knytning til arbejdsbetinget stress. Det skal være med til at forbedre medarbejdernes sundhed og arbejdsglæde og til at sikre effektiviteten i opgaveløsningen. Hvis arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af et MED-udvalg, skal indsatsen koordineres med arbejdsmiljø-/arbejdsmiljøorganisationen. (Se bilag 9 "Protokollat om indsats mod arbejdsbetinget stress" i MED-håndbogen.)

Aftalte retningslinier skal være skriftlige og er bindende for begge parter. Der er gensidig pligt til at forsvare og anvende dem. Retningslinierne gælder, indtil man bliver enige om at lave ændringer. Ved justering og eventuel opsigelse følges de gældende regler fra MED-håndbogens § 8, stk. 8.

Struktur og organisering

Et bærende princip bag MED-strukturen er, at det enkelte MED-udvalgs opgaver udfoldes inden for den ledelseskompetence, der er fastlagt på det pågældende niveau. Der kan delegeres kompetence m.v. i MED-organisationen på samme måde som i ledelsessystemet.

Struktur, navne og niveauer

MED-organisationen i Region Hovedstaden er en sammenhængende struktur, der afspejler regionens ledelsesniveauer, organiseringen i virksomhederne og de lokale forhold på regionens arbejdspladser. Det er med til at sikre, at MED-aktiviteterne koordineres og at drøftelser foretages og beslutninger træffes så tæt på problemstillingerne som muligt.

Aktiviteterne i MED-organisationen skal koordineres mellem de forskellige niveauer.

Regionens MED-organisation består af tre niveauer:

- *Niveau 1:* RegionH-MEDudvalg, der dækker hele regionen
- *Niveau 2:* Virksomheds-MEDudvalg på hver af de 15 virksomheder samt for den samlede koncerntab
- *Niveau 3:* Lokale MEDudvalg, der dækker det lokale niveau. "Lokalt niveau" kan fx rumme afdelinger og centre på et hospital, et psykiatrisk center, en social institution, en koncerntab m.m.

Hvis der inden for et virksomhedsområde er særlige organisationsstrukturer med fx økonomisk selvstændige, tværgående centre er der mulighed for at etablere et niveau 3 med underniveauer (3a, 3b, osv. Se også figur 3, 4, og 5 i bilag 1 "Region Hovedstadens MED-organisation").

MED-strukturen skal svare til ledelsesstrukturen. Virksomheds-MEDudvalgene har ansvar for at klarlægge og beskrive den interne kompetencefordeling, hvis niveau 3 er opdelt i underniveauer (3a, 3b, osv.).

Oprettelse af underniveauer på niveau 3 skal godkendes af VirksomhedsMED. RegionH-MEDudvalget skal orienteres, når der oprettes og nedlægges MED-udvalg.

Kontaktudvalg

Størrelsen af MED-udvalgene giver ikke altid mulighed for, at alle personaleorganisationer kan være repræsenteret. Medarbejdersiden kan derfor etablere kontaktudvalg bestående af repræsentanter i udvalget og repræsentanter for de organisationer, der ikke er repræsenteret.

Organisationerne bør sørge for en bred sammensætning af kontaktudvalgene.

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbej-

derrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg, og kan indkaldes i forbindelse med møderne i udvalget.

Arbejdsmiljøarbejdet i MED-strukturen

Der er sammen med denne MED-aftale indgået en arbejdsmiljøaftale om arbejdsmiljøarbejdet i Region Hovedstaden. Arbejdsmiljøaftalen er baseret på MED-håndbogens bilag 17 "Organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Arbejdsmiljøaftalen beskriver arbejdsmiljøarbejdet på de tre MED-niveauer og i arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupperne. Aftalen beskriver blandt andet, hvilke aktiviteter og metoder der skal bidrage til at sikre, at arbejdsmiljø-/sikkerhedsarbejdet fortsat styrkes og effektiviseres i regionens virksomheder. (Se bilag 3 "Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden".)

Enstrengt struktur på niveau 1 og 2

På niveau 1 og 2 er samarbejds- og arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg lagt sammen. Formålet med den enstrengede struktur er at styrke arbejdsmiljøarbejdet og at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet på den enkelte arbejdsplads og på tværs af de tre niveauer i MED-organisationen.

Evalueringer af MED-aftalerne viser, at den enstrengede struktur giver de bedste muligheder for at kombinere viden, erfaringer og kompetencer fra samarbejdssystemet og arbejdsmiljøområdet. I den enstrengede struktur indgår arbejdsmiljøspørgsmål som en naturlig og nødvendig del af alle personalepolitiske og organisatoriske drøftelser om arbejdets organisering og tilrettelæggelse. Her får forskellige arbejdskulturer og kompetencer de bedste muligheder for at komme i spil til gavn for helheden og ansvarligheden i opgaveløsningen.

Den enstrengede struktur fraviger *ikke* arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v.

Valgfrihed mellem en- eller tostrengt struktur på niveau 3

På det lokale niveau 3 i de enkelte virksomheder er der mulighed for at vælge mellem en enstrengt og en tostrengt struktur. I den tostrengede struktur adskilles samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg. Valget sker efter vejledning fra virksomheds-MEDudvalget.

Den enkelte virksomhed skal vejlede niveau 3 om valget mellem en- eller tostrengt struktur. Koncern HR udarbejder en guide til brug for drøftelse af dette valg.

For selvejende institutioner er der *ikke* valgfrihed, da de ifølge arbejdsmiljølovgivningen skal oprette en selvstændig arbejdsmiljøorganisation.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper

Der etableres lokale arbejdsmiljøgrupper i begge strukturer, som enten refererer til det lokale MED-udvalg (enstrengt) eller arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalget (tostrengt). I den enstrengede struktur er det MED-udvalgenes opgave at sikre samarbejdet med arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupperne (se også figur 1 i bilag 1).

RegionH-MEDudvalget: Opgaver og sammensætning

RegionH-MEDudvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden. RegionH-MEDudvalget er samtidig det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø.

RegionH-MEDudvalgets opgaver

RegionH-MEDudvalgets arbejdsopgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt koncerndirektionen.

RegionH-MEDudvalget skal på det overordnede niveau bl.a.:

- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen
- Gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen
- Vejlede om hvordan MED-aftalen skal udmøntes, herunder om nedsættelse af udvalg med videre
- Fortolke aftalte retningslinier
- Fortolke regionens MED-aftale og behandle uenigheder om aftalen, hvis det ikke er muligt at nå frem til en løsning på et lavere niveau
- Koordinere og afstikke retningslinier på arbejdsmiljøområdet
- Tage initiativ til og sikre en fortsat udvikling af regionens MED-uddannelse
- Bringe uoverensstemmelser eller fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen med videre for de centrale aftaleparter og
- Forhandle og indgå aftaler om, hvordan de generelle rammeaftaler skal udfyldes samt om principper for medarbejderrepræsentantvilkår.
- Medvirke til at udvikle generelle politikker for hele re-

RegionH-MEDudvalgets aktiviteter fastlægges i et årsprogram. Her indgår også, at udvalget minimum en gang om året mødes med Forretningsudvalget for at drøfte den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

gionen om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Sammensætning af udvalget

RegionH-MEDudvalget består af 23 medlemmer, fordelt på 9 ledelsesrepræsentanter og 14 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter). En af ledelsesrepræsentanterne udpeges til formelt at varetage arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet i udvalget.

Udpegning/valg af medlemmer

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af koncerndirektionen i regionen, mens medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne. Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Der udpeges personlige suppleanter for ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, som kan deltage i møderne, hvis de ordinære medlemmer må melde afbud.

Formand og næstformand

Regionsdirektøren er formand for RegionH-MEDudvalget. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.

Virksomheds-MEDudvalg: Opgaver og sammensætning

På hver af regionens 15 virksomheder og for den samlede koncernstab er der et virksomheds-MEDudvalg. Virksomheds-MEDudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i den enkelte virksomhed og for den samlede koncernstab. Det er tillige det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø i virksomheden.

Virksomheds-MEDudvalgenes opgaver

Virksomheds-MEDudvalgenes arbejdsopgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt hospitalsdirektørerne, virksomhedsdirektøren eller koncerndirektøren i MED-udvalget for koncernstabene.

Virksomheds-MEDudvalget har bl.a. ansvaret på virksomhedsniveau for følgende områder:

- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen i virksomheden
- Gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for virksomheden

Angående valgbarheden til RegionH-MEDudvalget er parterne i forhandlingsorganet enige om, at medarbejderrepræsentanterne som hovedregel skal være ansatte i og lønnet af regionen. Der er derudover enighed om, at op til fem af medarbejderrepræsentanterne i RegionH-MEDudvalget kan have orlov fra deres normale arbejde i regionen (svarende til reglerne for valg af fællestillidsrepræsentanter).

I praksis kan flere af medarbejderrepræsentanterne være både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter i MED-udvalgene på alle tre niveauer. Det er vigtigt at sikre, at de medarbejderrepræsentanter der formelt skal varetage arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet i udvalget, er valgt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

- vejlede om, hvordan regionens MED-aftale konkret skal udmøntes på virksomhedens område, herunder om nedsættelse af udvalg med videre, samt fastlægge kompetencefordelingen i MED-organisationen såfremt der etableres underniveauer på niveau 3
- Fortolke aftalte retningslinier
- Fortolke regionens MED-aftale og drøfte aftalens værdigrundlag i forhold til virksomhedens aktiviteter,
- Behandle og bilægge uenigheder om aftalen (hvis det ikke er muligt at nå frem til en løsning på lokalt niveau) og eventuelt at bringe sager videre til RegionH-MEDudvalget
- Drøfte, organisere og koordinere aktiviteter på arbejdsmiljøområdet inden for virksomheden
- Drøfte og evaluere uddannelsesbehov mv. vedrørende MED-uddannelse

Sammensætning af Virksomheds-MEDudvalgene

Virksomheds-MEDudvalgene består maksimalt af 20 medlemmer, fordelt på 9 ledelsesrepræsentanter og 11 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter.)

Udvalgene skal som minimum bestå af 5 ledelsesrepræsentanter og 5 medarbejderrepræsentanter (heraf skal mindst 1 være arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant).

I alle Virksomheds-MEDudvalg udpeges en af ledelsesrepræsentanterne til formelt at varetage arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet i udvalget.

Hvis særlige forhold kan begrunde et øget antal medlemmer, fx arbejdspladsernes geografiske placering inden for virksomheden, kan den pågældende virksomhed søge RegionH-MEDudvalget om dispensation.

Udpegning/valg af medlemmer

Lederrepræsentanterne på virksomhederne udpeges af virksomhedsdirektøren på virksomheden, mens lederrepræsentanterne i koncernstabene udpeges af koncerndirektionen. Medarbejderrepræsentanterne skal være ansatte, der arbejder på og er lønnet af den pågældende virksomhed og udpeges af hovedorganisationerne. Hvis pladserne ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter fra Virksomheds-MEDudvalgets område, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter af medarbejderne på området.

Ved sammensætning af udvalg på niveau 2 og 3 må der ikke være væsentlig ubalance mellem antallet af ledelsesrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter og der må ikke være flere ledelsesrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter i de enkelte udvalg.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Der udpeges personlige suppleanter for ledelses- og medarbejderrepræsentanterne, som kan deltage i møderne, hvis de ordinære medlemmer må melde afbud.

Formand og næstformand

Virksomhedsdirektøren er formand for virksomheds-MEDudvalget, mens formanden for virksomheds-MEDudvalget i koncernstabene er en af koncerndirektørerne. Næstformanden for de enkelte Virksomheds-MEDudvalg vælges af medarbejdersiden.

Lokale MED-udvalg: Opgaver og sammensætning

Den enstrengede struktur

I den enstrengede struktur lægges samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget sammen. Det lokale MED-udvalg er udvalget for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse for enheden. Det er derudover udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø.

De lokale MED-udvalgs opgaver

Det lokale MED-udvalgs opgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt den lokale ansvarlige leder, forstander eller afdelingsledelse.

Det lokale MED-udvalg har generelt til opgave at informere om og drøfte arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for den pågældende afdeling/institution m.m. Udvalget har også til opgave at koordinere arbejdsmiljøindsatsen inden for ledelsens område i afdelingen/institutionen (enheden). Mere konkret er opgaverne:

- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-udvalgenes virke i enheden
- Drøfte og udarbejde lokale politikker vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for enheden
- Drøfte hvordan regionens MED-aftale konkret skal udmøntes inden for enhedens område, herunder eventuelt nedsætte underudvalg
- Fortolke og aftale retningslinier
- Fortolke regionens MED-aftale og drøfte aftalens værdigrundlag i forhold til enhedens aktiviteter,
- Drøfte og bilægge eventuelle uenigheder om fortolkning af samarbejde og medindflydelse, eventuelt at

- bringe sager videre til virksomheds-MEDudvalget
- Drøfte og organisere aktiviteter på arbejdsmiljøområdet inden for enheden
 - Drøfte og aftale eventuelle uddannelsesaktiviteter i forhold til MED-uddannelse.

Sammensætning af udvalget

Det lokale MED-udvalg består som hovedprincip af 8–16 medlemmer, fordelt på 3-7 ledelsesrepræsentanter (hvoraf en formelt udpeges til at varetage arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet), 3–7 medarbejderrepræsentanter og 2 arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter.

Udpegning/valg af medlemmer

Lederrepræsentanterne udpeges af ledelsen på det lokale niveau. Medarbejderrepræsentanterne skal være ansatte, der arbejder på og er lønnet af det pågældende område og vælges af organisationerne. Hvis pladserne ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter fra det lokale udvalgs område, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter af medarbejderne på området.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Der er på niveau 3 mulighed for, men ikke pligt til at udpege personlige suppleanter, som kan deltage i MED-møderne, hvis de ordinære medlemmer må melde afbud.

Formand og næstformand

Afdelingens/institutionens leder er formand for det lokale MEDudvalg. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.

Den tostrengede struktur

I den tostrengede struktur fastholdes to separate udvalg – et samarbejdsudvalg og et arbejdsmiljøudvalg.

Udvalgets opgaver

Samarbejdsudvalget har til opgave at drøfte arbejds-, personale-, samarbejdsforhold, der har betydning for den pågældende afdeling/institution.

Samarbejdsudvalget skal i forhold til arbejdsmiljøområdet og arbejdsmiljøudvalget afklare ansvarsfordelingen vedrørende opgaver og eventuelle aktiviteter i enheden knyttet til medarbejdernes trivsel, sygefravær, arbejdsbetinget stress og andre

arbejdspladsforhold, der har betydning for det psykiske arbejdsmiljø.

Arbejdsmiljøudvalget har til opgave at varetage arbejdsmiljøarbejdet på den pågældende afdeling/institution i overensstemmelse med gældende regler.

Sammensætning af udvalg

Samarbejdsudvalget består som hovedprincip af i alt 6–10 medlemmer i samarbejdsudvalget, fordelt på 3–5 lederrepræsentanter og 3–5 medarbejderrepræsentanter.

Arbejdsmiljøudvalget består som hovedprincip af 2–4 medlemmer, fordelt på 1–2 arbejdsledere og 1–2 arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter.

Udpegning/valg af medlemmer

Lederrepræsentanterne udpeges af ledelsen på afdelingen/institutionen, mens medarbejderrepræsentanterne vælges af organisationerne. Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Valg af tillidsrepræsentanter mv.

For at styrke tillidsrepræsentanternes mulighed for at udføre deres hverv bedst muligt bør det tilstræbes, at de vælges til MED-strukturen for mindst to år af gangen.

Øvrige forhold i relation til valg af tillids- og arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter, valg af fællestillidsrepræsentanter, valg af suppleanter, tillidsrepræsentanternes virksomhed, afskedigelse samt frihed til deltagelse i kurser, møder mv. henvises til rammeaftalens kapitel 3 og arbejdsmiljølovgivningens bestemmer.

Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Hvor der i det følgende tales om medarbejderrepræsentanternes vilkår gælder de såvel for tillidsrepræsentanter, for arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter som for øvrige medarbejderrepræsentanter i MED-organisationen.

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage deres hverv i MED-organisationen. Det må ikke føre til indtægtstab at deltage i MED-arbejdet og medarbejderrepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet.

Niveau 1

På niveau 1 (RegionH-MEDudvalget) er der indgået en skriftlig aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug til MED-arbejdet. Se bilag 4 til denne MED-aftale "Aftale om tidsforbrug på niveau 1".

RegionH-MEDudvalget godkender og evaluerer tidsforbrugsaftalen til MED-arbejdet en gang om året.

Tidsforbrugsaftalen omfatter ikke tid til det øvrige tillidsmandsarbejde og/eller arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentantarbejde. Den tid skal den enkelte tillidsmand eller arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentant aftale med sin lokale leder (se nedenfor under niveau 3).

Niveau 2

På niveau 2 (virksomheds-MED) skal der på den enkelte virksomhed indgås en skriftlig aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug til MED-arbejdet, som afspejler de vilkår, medarbejderrepræsentanterne arbejder under på den enkelte virksomhed.

Aftaler vedrørende vilkår og tidsforbrug på virksomhedsniveau indsendes til RegionH-MEDudvalget en gang årligt til orientering.

Niveau 3

På niveau 3 er der en lokal forpligtelse til at afstemme forventninger og til at aftale tidsforbrug til MED-arbejdet. Tilsvarende er der en lokal forpligtelse til at aftale tidsforbruget til tillidsrepræsentanternes øvrige tillidsrepræsentantopgaver. I den

Parterne i Forhandlingsorganet er enige om at anbefale, at regionen sammen med de forhandlingsberettede organisationer - efter MED-aftalen er indgået - indgår en aftale om principperne for ny løn/løndannelse til tillidsrepræsentanter. Her henvises i øvrigt til bilag 7 "Aflønning af tillidsrepræsentanter" og bilag 18 "De centrale parters fælles vejledning om indgåelse af lokale TR-aftaler" i MED-håndbogen.

Der er i Forhandlingsorganet en fælles forståelse af, at gældende vilkårsaftaler og eksisterende praksis vedrørende vilkår for medarbejderrepræsentanter på niveau 2 gælder indtil nye aftaler er indgået eller til det konstateres, at der ikke kan opnås enighed herom. Hvis parterne ikke kan blive enige om nye aftaler, kan de eksisterende aftaler opsiges. Sker det, så følges bestemmelserne i bilag 3 "TR-vilkårsprotokollatet" i MED-håndbogen. Der er i Forhandlingsorganet enighed om, at der skal iværksættes initiativer de steder på niveau 2, hvor der ikke er aftaler eller praksis.

lokale aftale på niveau 3 skal tidsforbruget tilpasses de forhold, der kendetegner den enkelte arbejdsplads.

For at sikre at medarbejderrepræsentanterne får de for hvervet nødvendige arbejdsvilkår, skal den lokale leder inden for tre måneder efter nyvalg og derefter en gang om året sammen med medarbejderrepræsentanten drøfte følgende:

- Status for det forgangne år/opfølgning på tidligere aftaler
- Gensidige forventninger til MED-opgavernes indhold
- Samarbejdsform, kommunikation, dialog og forventninger til informationsniveau
- Det nødvendige tidsforbrug for at varetage opgaverne
- Adgang til kontorfaciliteter som fx telefon, mødelokaler, PC, internet og e-mail.

For at understøtte og inspirere det lokale arbejde med at indgå aftaler om medarbejderrepræsentanternes vilkår udarbejder Koncern HR en skabelon/guide til inspiration ved drøftelse af medarbejderrepræsentanternes vilkår på niveau 3. Der er ingen formkrav til den lokale aftale. Det afgørende er, at der er en klar og fælles forståelse af vilkårene.

I tilfælde af lokal uenighed om medarbejderrepræsentanternes vilkår bringes sagen op efter gældende regler.

MED-uddannelse

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

Regionen udvikler sin egen MED-uddannelse, da det er med til at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejdet i MED-organisationen og regionens overordnede personalepolitiske og ledelsesmæssige holdninger og strategier. Det giver mulighed for at målrette uddannelsens indhold, så det til en hver tid tager hensyn til de særlige forhold, der kendetegner Region Hovedstaden og regionens virksomheder.

Uddannelses indhold og undervisere skal godkendes af RegionH-MEDudvalget. RegionH-MEDudvalget er efterfølgende ansvarlig for MED-uddannelsen. Uddannelsen evalueres i RegionH-MEDudvalget en gang om året.

Formål

Det enkelte udvalgs medlemmer har de bedste muligheder for at varetage deres opgaver i MED-organisationen og for at opnå en fælles forståelse af MED-arbejdet, hvis de har kendskab til de principper og værdier, som MED-organisationen i regionen bygger på og til opgaver, ansvar og rollefordeling.

Både ledere og medarbejdere i MED-udvalgene skal uddannes, så de kan varetage deres opgaver i udvalgene.

Formålet med MED-uddannelsen er derfor at kvalificere MED-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.

Uddannelsen skal sammensættes af en række sammenhængende aktiviteter, der er tilpasset og målrettet de enkelte udvalg. Der skal tages hensyn til både de nye og de mere rutine-rede MED-udvalgsmedlemmerne forskellige behov for uddannelse. Aktiviteternes omfang og indhold skal sættes i forhold til de faktiske behov og tilpasses så både lederrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter er positivt motiverede for at deltage.

Uddannelsesaktiviteterne skal sigte imod:

- At give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet
- At kvalificere deltagerne til i et ligeværdigt samarbejde at

løse MED-udvalgets opgaver i et helhedsperspektiv

- At skabe erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er vigtigt for at udvikle såvel kvalitet og service over for regionens borgere som for personalepolitikken og medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel
- At skabe forståelse for at samarbejdet i praksis skal tage hensyn til de politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i regionen og

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

Løsning af tvister

For at finde frem til fælles løsninger, som hele udvalget står bag, kan det enkelte udvalg vælge at inddrage en person/personer til at bistå med udvalgets arbejde. En sådan person kan hjælpe med at håndtere specielle problemstillinger og med at løse konkrete uoverensstemmelser.

Medlemmerne af MED-udvalgene skal i fællesskab arbejde for at finde frem til de bedste løsninger på de problemstillinger, udvalget arbejder med.

Hvis der i et udvalg opstår uenighed mellem medarbejder- og ledelsesrepræsentanter kan de bede udvalget på niveauet over om at hjælpe med at løse tvisten. De steder, hvor der er underniveauer på niveau 3 (3a, 3b, osv.) er det altid niveau 2, der er "niveauet over". Hvis man i Virksomheds-MEDudvalget fortsat ikke kan blive enige, kan man involvere RegionH-MEDudvalget i løsningen af tvisten.

Uenigheder i forhold til at fortolke lokalaftalen forelægges direkte for RegionH-MEDudvalget.

Når alle øvrige muligheder er forsøgt kan de lokale parter i regionen inddrage de centrale parter i et forsøg på at løse tvisten.

Ved en eventuel voldgift følges bestemmelser i MED-håndbogen om Rammeaftalen om Medbestemmelse og Medindflydelse.

Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændring og opsigelse

Ikrafttræden

MED-aftalen og Arbejdsmiljøaftalen (bilag 3) træder i kraft den 1. januar 2007. Alle udvalg skal have fastlagt struktur og sammensætning af leder- og medarbejderrepræsentanter senest den 28. februar 2007.

Evaluering

MED-aftalen og Arbejdsmiljøaftalen evalueres af RegionH-MEDudvalget inden udgangen af marts måned 2008. Evalueringen skal omfatte organiseringen af niveau 3. Formålet er at foretage eventuelle hensigtsmæssige justeringer af aftalen.

Muligheder for ændring og opsigelse

Redaktionelle ændringer som følge af fx nye protokollater i rammeaftalen kan efter drøftelse i RegionH-MEDudvalget skrives ind i MED-aftalen.

Hvis en af de lokale parter ønsker at ændre MED-aftalen skal forslaget lægges frem i RegionH-MEDudvalget. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de efterfølgende forhandlinger.

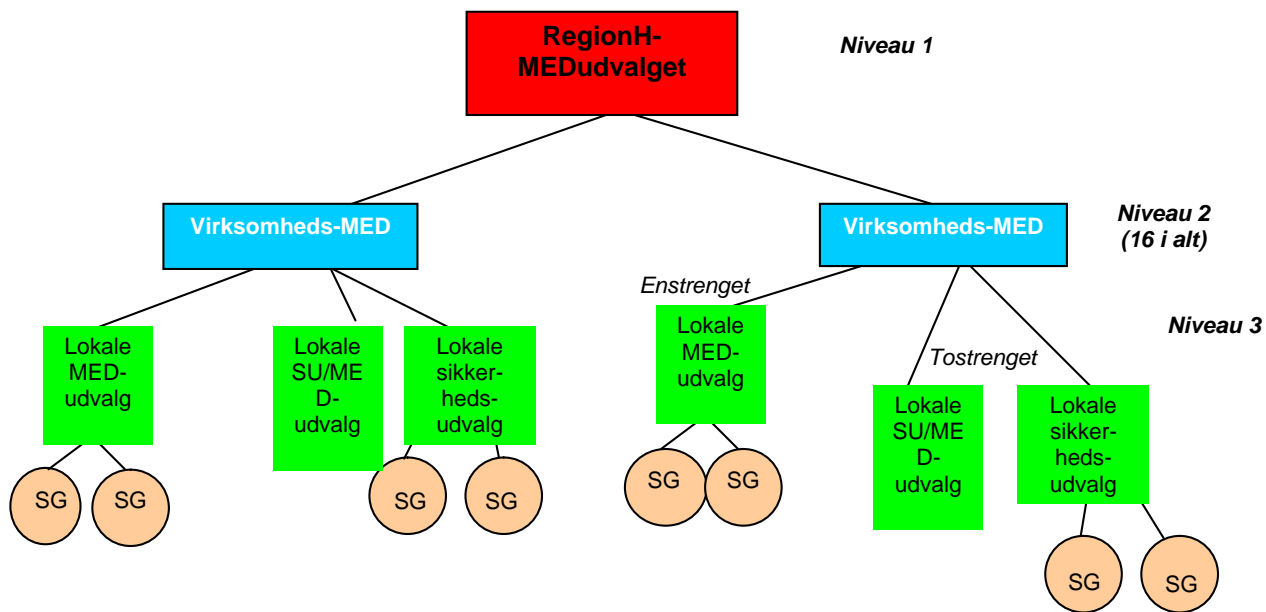
Hvis en af de lokale parter ønsker at opsiges MED-aftalen, skal det ske skriftligt og RegionH-MEDudvalget skal orienteres. MED-aftale kan opsiges med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved opsigelse skal der optages forhandlinger om at indgå en ny MED-aftale. Også i de tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne.

Parterne i Forhandlingsorganet er enige om, at MED-aftalen ved opsigelse skal genforhandles i en positiv ånd, og at parterne skal søge at nå til enighed om en ny MED-aftale.

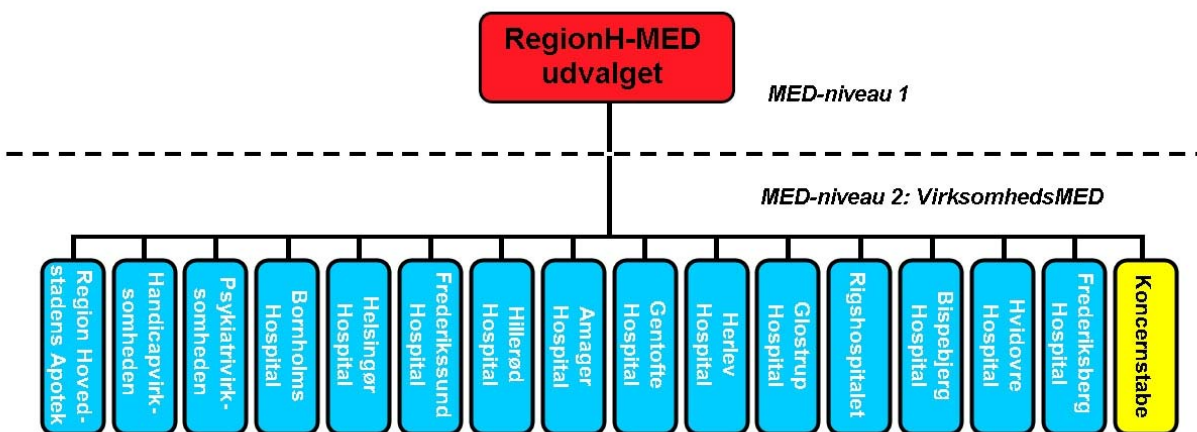
Kan man ikke blive enige om at indgå en ny aftale, gælder de centralt aftalte regler på området.

Bilag 1: Region Hovedstadens MED-organisation

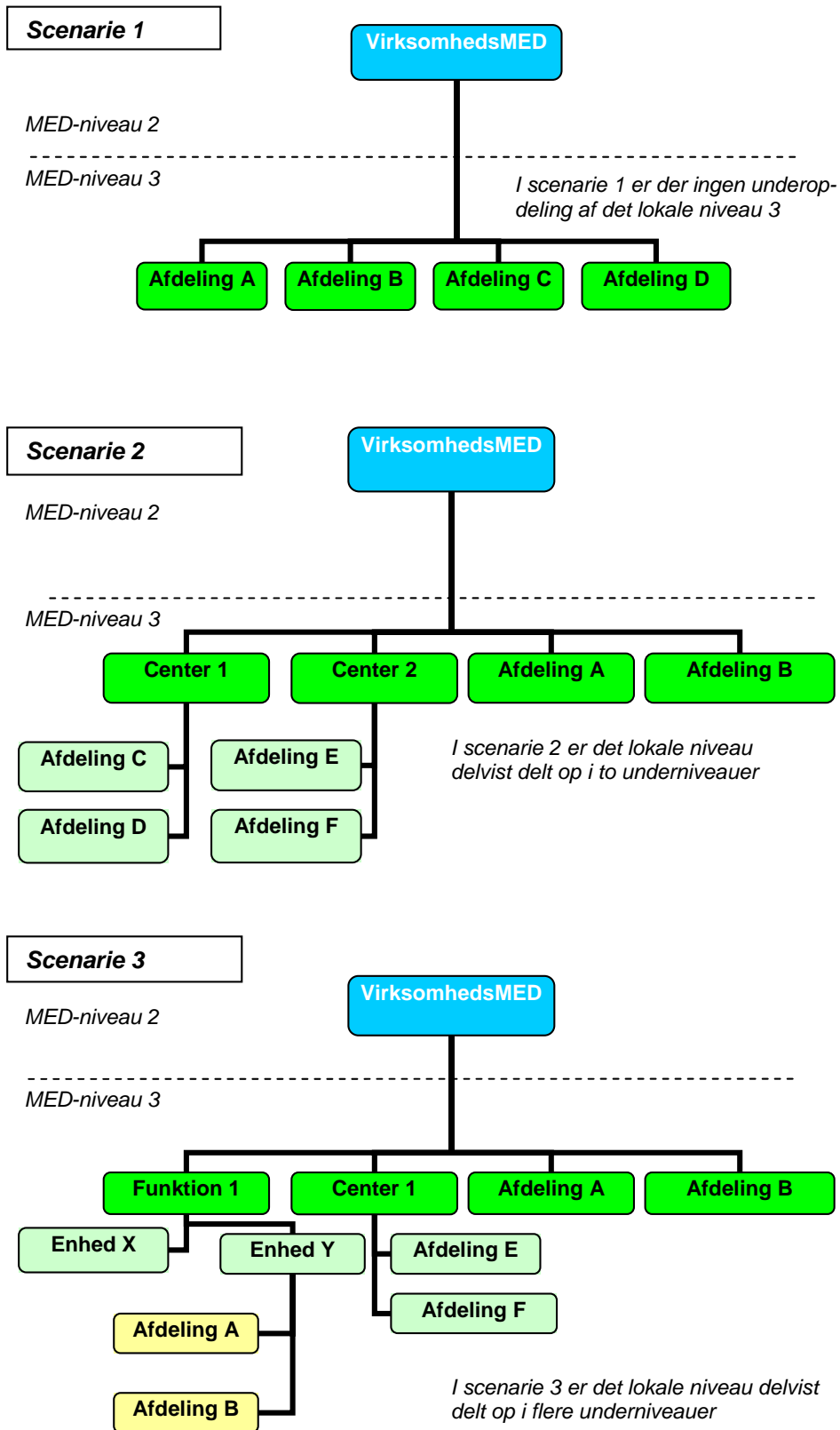
Figur 1: Niveau 1- 3 inkl. arbejdsmiljø-/sikkerhedsgruppernes placering i hhv. enstregenget og tostregenget struktur



Figur 2: MED-organisationens niveau 1 og 2



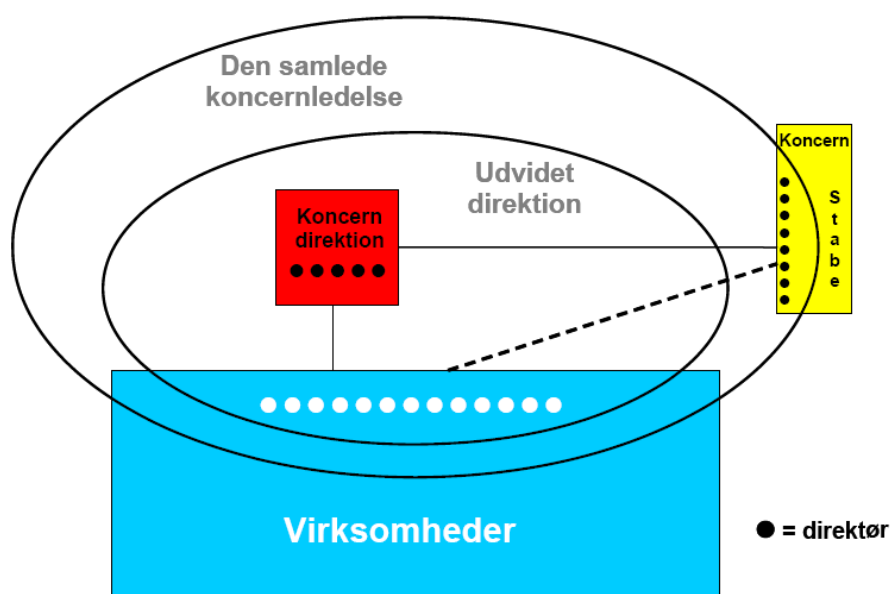
Figur 3, 4 og 5: Tre forskellige scenarier for udvalgsstruktur på niveau 3



Bilag 2: Ledelsens kompetence i Region Hovedstaden

Ledelseskompentence i Region Hovedstaden

Det er et grundlæggende udgangspunkt for den administrative organisering i Region Hovedstaden, at den rigtige organisationsmodel er den, som på ethvert tidspunkt bedst sikrer, at der i forhold til opgavevaretagelsen leveres en service af høj kvalitet gennem en effektiv ressourceudnyttelse. Nedenstående figur viser en grafisk fremstilling af den administrative organisationsplan i Region Hovedstaden.



Hensynet til krav om effektivitet og høj kvalitet betyder, at specifikke opgaver kun løses ét sted. Det kræver en stærk overordnet koordinering samtidig med, at der findes en række stærke selvstyrende, decentrale virksomheder og koncerntabe (sidstnævnte løser opgaver på tværs af virksomhederne/direktionen). Den overordnede koordinering og styring vil typisk ske i et tæt samarbejde mellem koncerndirektionen og virksomhedsdirektørerne (den udvidede direktion). Særlige indsatsområder organiseres og løses projektorienteret på tværs af virksomheder og stabsfunktioner.

Beslutninger om og implementering af overordnede strategier og politikker skal blandt andet ske ved at inddrage relevante medarbejdere på alle niveauer, herunder også gennem MED-organisationen. Dette for at sikre ejerskab til indhold, proces og beslutninger om det fælles arbejdsgrundlag, samt for at sikre, at medarbejdernes værdier og holdninger bliver en integreret del af den samlede virksomhed.

Koncerndirektionen

Direktionen bistår regionsrådets formand, forretningsudvalget og regionsrådet med regionens ledelse. Direktionen består af en administrerende koncerndirektør (regionsdirektøren) og fire koncerndirektører, der fordeler sine opgaver imellem sig. Ansvarsområderne kan skifte over tid, og alle direktionsmedlemmer har på direktionsniveau ret og pligt til at blande sig i hinandens ansvarsområder.

Koncerndirektionen varetager funktioner som:

- Kræver spidskompetencer, som kun få skal have og/eller hvor hensynet til et fagligt miljø til- siger centralisering
- Retter sig mod politikerne
- Overordnet retter sig mod eksterne parter som kommuner, staten, andres regioner, højere læreranstalter, erhvervsvirksomheder mv.
- Bidrager til overordnet styring og målfastsættelse
- Bidrager til udformning af strategier og politikker for hele regionen
- Udgør controllerfunktioner

Virksomhedsdirektørerne

Virksomhedsdirektørerne har den overordnede ledelse af den pågældende virksomheds drift og har ansvaret for at implementere retningslinier og strategier på den enkelte virksomhed, som er lagt af regionsråd og direktion. Virksomhedsdirektørerne refererer til regionsdirektøren, så der på et- hvert tidspunkt er helt klare ansvars- og referenceforhold.

Koncernstabsdirektører

Koncernstabsfunktionerne har generelle og koordinerende, strategiske opgaver vedrørende udvik- ling, styring, opfølgning og støtte til regionens virksomheder og til den øverste politiske og admini- strative ledelse. Koncernstabsdirektørerne refererer til en af koncerndirektørerne.

Mødefora:

1. Koncerndirektionen mødes én gang ugentligt
2. Direktion og koncernstabsdirektørerne mødes hver anden uge
3. Direktion og virksomhedsdirektørerne mødes hver anden uge

Ledelseskompentence på de tre MED-niveauer

Udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden er, at den udspiller sig inden for det kompetenceområde, som ledelsen har på det pågældende niveau inden for ar- bejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

MED-strukturen i Region Hovedstaden afspejler regionens ledelsesniveauer, organiseringen i virk- somheder og de lokale forhold på virksomhederne. På den måde sikres, at drøftelserne tages og op- gaverne løses så tæt på de daglige problemstillinger som muligt.

Niveau 1:

Ledersiden på niveau 1 sammensættes af repræsentanter fra koncernledelsen og niveau 2 (de 13 virksomheder og den samlede koncernstab på Regionsgården). Ledersidens kompetence i RegH- MEDudvalget er afgrænset af den kompetence, der er tillagt koncerndirektionen. Ledersiden har kompetence til at koordinere og varetage MED-opgaver og aktiviteter, der omfatter hele Region Hovedstaden, herunder også særlige tværgående aktiviteter på tværs af virksomheder og stabs- funktioner, inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. RegionH-

MEDudvalget har ansvaret for at koordinere de overordnede MED-opgaver og – aktiviteter i forhold niveau 2.

Eksempler på aktiviteter: Drøftelse af budgettet for hele regionen, medvirke til udarbejdelse af en overordnet personalepolitik og arbejdsmiljøpolitik for hele regionen samt fastlægge retningslinier som beskrevet i MED-aftalen.

Niveau 2:

Ledersiden på niveau 2 består af ledelsesrepræsentanter fra den pågældende virksomhed (som kan være fordelt på forskellige matrikler). Ledersiden i VirksomhedsMED for koncernstabene sammensættes af ledere fra de forskellige koncernstabe på Regionsgården.

Ledersiden i det enkelte VirksomhedsMED har kompetence til at koordinere og varetage MED-opgaver og aktiviteter på den pågældende virksomhed inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Derudover har VirksomhedsMED-udvalget ansvaret for at koordinere disse opgaver og aktiviteter i virksomheden samt for at koordinere i forhold til niveau 1 og niveau 3.

Eksempler på aktiviteter: Drøftelse af budgettet for den pågældende virksomhed, medvirke til at udarbejde en personalepolitik og arbejdsmiljøpolitik for virksomheden, samt fastlægge retningslinier som beskrevet i MED-aftalen.

Niveau 3:

Ledersiden på niveau 3 består af ledelsesrepræsentanter fra det pågældende lokale niveau. Det lokale niveau kan fx være en afdeling på et hospital, et center, en funktion, en koncernstab eller en enhed.

Inden for ledelsens kompetence kan udvalget varetage MED-opgaver og aktiviteter på det pågældende lokaludvalgs område. Derudover har lokaludvalget ansvaret for at koordinere disse opgaver og aktiviteter på eget område og i forhold til niveau 2. Hvis der er underniveauer på det lokale niveau 3 (fx 3a, 3b og 3c), skal det pågældende VirksomhedsMED klarlægge den interne kompetencefordeling. Se eksempler for mulige scenarier for niveau 3 i nedenstående figurer.

Eksempler på aktiviteter: Drøftelse af budgettet for den pågældende enhed, medvirke til at udarbejde personalepolitiske aktiviteter for enheden, fastlægge retningslinier for enheden/for det pågældende lokale udvalgs arbejde.

Se illustration af de tre niveauer i bilag 1.

Bilag 3: Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden

§ 1 Formål

Region Hovedstaden ønsker med denne arbejdsmiljøaftale at styrke og effektivisere regionens arbejdsmiljøarbejde. 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 tryghed og trivsel fremmes. Et godt arbejdsmiljø er således med til at tiltrække, fastholde og udvikle regionens medarbejdere og er en væsentlig forudsætning for, at vi i fællesskab kan nå regionens mål.

Der skal arbejdes for, at arbejdsmiljøforhold bliver en naturlig del af helheden i MED-organisationens arbejde. Indsatsen på arbejdsmiljøområdet skal til enhver tid baseres på regionens målsætninger og skal fokusere på både det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø.

§ 2 Område

Arbejdsmiljøaftalen gælder for de ansatte i Region Hovedstaden og for ansatte ved selvejende institutioner som har driftsoverenskomst med regionen. Med arbejdsmiljøaftale menes her en aftale der omfatter *hele* virksomheden Region Hovedstaden, og dermed alle regionens virksomheder.

§ 3 Ikrafttræden, evaluering, ændring og opsigelse

Ikrafttræden

Arbejdsmiljøaftalen træder i kraft den 1. januar 2007. I perioden frem til 28. februar 2007, hvor de nye MED-udvalg *senest forudsættes konstitueret*, fortsætter gældende praksis ved årets udgang 2006 for organisering, ansvarsfordeling og vilkår omkring arbejdsmiljø-/sikkerhedsarbejdet.

Når alle MED-udvalg er konstitueret, tager RegionH-MEDudvalget initiativ til at udarbejde en samlet organisationsplan for arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet i Region Hovedstaden. Organisationsplanen kan sammen med arbejdsmiljøaftalen findes på regionens hjemmeside/intranet.

Evaluering

RegionH-MEDudvalget tager initiativ til at evaluere arbejdsmiljøaftalen 1. marts 2008.

Ændring

RegionH-MEDudvalget skal sikre, at arbejdsmiljøaftalen til enhver tid er i overensstemmelse med regionens værdier og visioner for arbejdsmiljø-/sikkerhedsarbejdet.

Ændringsforslag til aftalen, fx i forbindelse med formulering og godkendelse af regionens kommende, fælles arbejdsmiljøpolitik, skal fremsættes i RegionH-MEDudvalget. RegionH-MEDudvalget drøfter og forhandler ændringsforslaget.

Redaktionelle ændringer som følge af fx nye protokollater i MED-håndbogen kan efter drøftelse i RegionH-MEDudvalget skrives ind i arbejdsmiljøaftalen.

Opsigelse

Hvis en af parterne ønsker at opsige arbejdsmiljøaftalen, skal det ske skriftligt og RegionH-MEDudvalget skal orienteres. Regionens MED-aftale kan opsiges med 9 måneders varsel til udgangen af september måned i ulige år.

Ved opsigelse skal der optages forhandlinger om at indgå en ny arbejdsmiljøaftale.

Kan man ikke blive enige om at indgå en ny aftale, skal arbejdsmiljølovgivningens regler om organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet igen følges.

§ 4 Rammer for arbejdsmiljøindsatsen samt metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Region Hovedstadens kommende fælles arbejdsmiljøpolitik skal sammen med arbejdsmiljølovgivningen danne ramme for regionens arbejdsmiljøindsats. Arbejdsmiljøpolitikken skal så vidt muligt indeholde regionens værdier, visioner og overordnede mål for arbejdsmiljøarbejdet i regionens virksomheder. RegionH-MEDudvalget tager initiativ til at udarbejde udkast til arbejdsmiljøpolitikken primo 2007 men henblik på godkendelse i Regionsrådet medio 2007.

Regionens arbejdsmiljøindsats planlægges, ledes og koordineres i et samspil mellem regionens MED-udvalg og arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper.

Arbejdspladsvurderingen er omdrejningspunktet for arbejdsmiljøarbejdet i regionens virksomheder. Arbejdspladsvurderingen er en systematisk metode til at forbedre arbejdsmiljøindsatsen og at sikre fremdrift i arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte virksomhed og i den enkelte enhed. Det er den enkelte virksomheds ansvar at sikre, at arbejdspladsvurderinger gennemføres i henhold til arbejdsmiljølovgivningens krav herom og at arbejdsmiljøet til stadighed opfylder lovgivningens mindstekrav. Det er ligeledes den enkelte virksomheds ansvar at orientere RegionH-MEDudvalget om arbejdsmiljøarbejdet på den enkelte virksomhed. Orienteringen foregår som udgangspunkt en gang årligt, hvor den enkelte virksomhed udarbejder en beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøindsats og udfordringer.

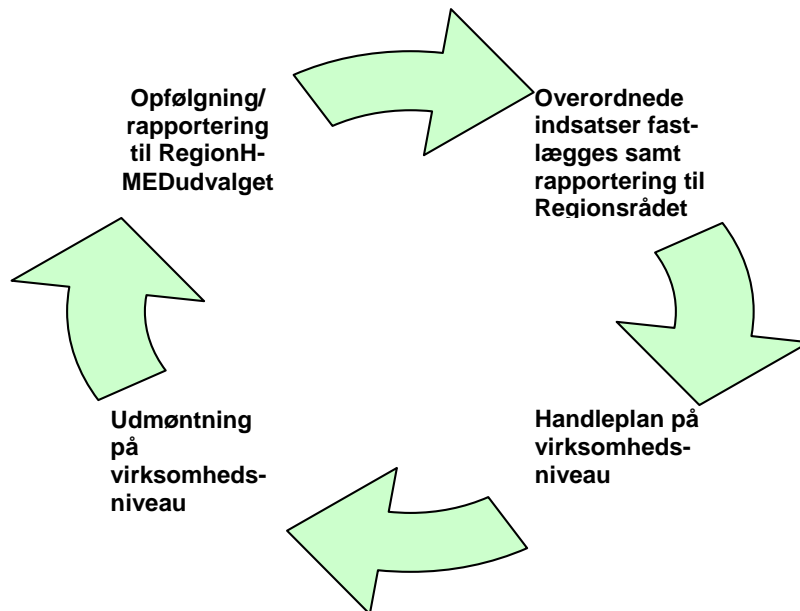
Med udgangspunkt i virksomhedernes beskrivelse af arbejdsmiljøindsats og udfordringer udarbejder RegionH-MEDudvalget en gang årligt en samlet beskrivelse af regionens arbejdsmiljøindsats og udfordringer (årsberetning), se bilaget til Arbejdsmiljøaftalen. Årsberetningen skal forelægges Regionsrådet.

Virksomhedernes udfordringer danner afsæt for, at RegionH-MEDudvalget fastlægger overordnede indsats på arbejdsmiljøområdet, som i det kommende år skal udmøntes på virksomhedsniveau, med angivelse af et overordnet mål for indsatsen. Som eksempler på indsats kan nævnes indsats over for fravær, stress, voldsrisiko, støj, ulykker, fysisk nedslidning mv. Det forudsættes, at virksomhederne ud over de overordnede indsats arbejder med indsatsområder tilpasset de lokale forhold.

I forbindelse med fastlæggelsen af virksomhedernes forslag til overordnede indsats, skal der på virksomhederne ske en prioritering af ressourcer til indsatsen, ud over de eventuelt centralt afsatte midler.

Nedenfor illustreres regionens årlige indsats på arbejdsmiljøområdet. Den årlige indsats skal sammentænkes med regionens budgetprocedure.

Figur 1: Årshjul på arbejdsmiljøområdet



For at sikre vidensdeling og erfaringsopsamling om arbejdsmiljøforhold i regionen etableres der i 2007 et centralt arbejdsmiljøsite (hjemmeside på regionens intranet). Sittets indhold kan fx være arbejdsmiljølovgivning, regionens overordnede indsatser, virksomhedernes indsatsområder og udmøntning, kontaktpersoner i regionen, eksterne aktører på arbejdsmiljøområdet mv. Det centrale arbejdsmiljøsite kan understøttes af lokale arbejdsmiljøsites på virksomhedsniveau.

Ligeledes for at sikre vidensdeling og erfaringsopsamling nedsættes der i 2007 et kontaktforum for sikkerheds- og arbejdsmiljøledere. Koncern HR varetager mødeledelse og sekretariatsfunktion.

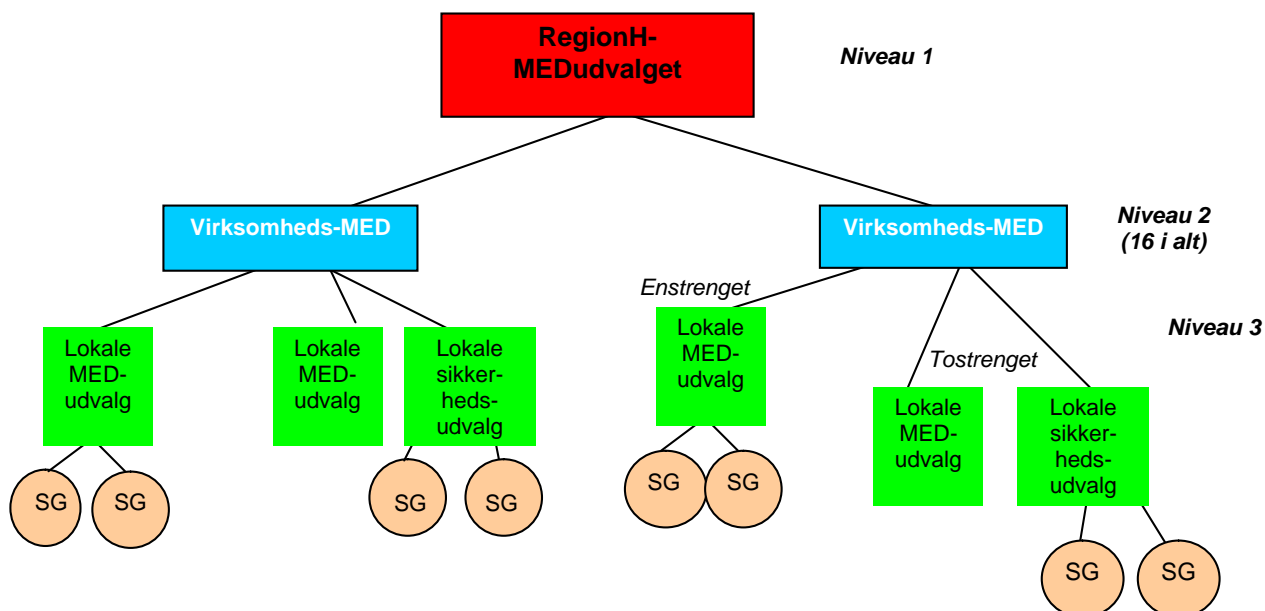
§ 5 Organisering af arbejdsmiljøområdet i Region Hovedstaden

Organiseringen af arbejdsmiljøområdet følger MED-strukturen i Region Hovedstaden. Arbejdsmiljøområdet er organiseret i:

- RegionH-MEDudvalget (niveau 1)
- Virksomheds-MEDudvalg (niveau 2)
- Sikkerhedsudvalg/MED-udvalg (niveau 3)
- Sikkerhedsgrupper/arbejdsmiljøgrupper

På niveau 1 og niveau 2 er samarbejds- og sikkerhedsudvalg lagt sammen. Formålet med den enstrengede struktur er at styrke arbejdsmiljøarbejdet og at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet - på den enkelte arbejdsplads og på tværs af de tre niveauer i MED-systemet. På niveau 3 er der valgfrihed, så man lokalt kan vælge organisering af arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet.

Figur 2: Struktur for arbejdsmiljøområdet i Region Hovedstaden



§ 6 RegionH-MEDudvalget: Rolle, opgaver og repræsentation

RegionH-MEDudvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i regionen. RegionH-MEDudvalgets rolle på arbejdsmiljøområdet er på et overordnet og generelt niveau at koordinere og udstikke overordnede retningslinjer, som gælder for alle regionens virksomheder og koncernstabe.

RegionH-MEDudvalgets opgaver inden for arbejdsmiljøområdet er bl.a. at:

- Formulere personalepolitiske holdninger inden for arbejdsmiljøområdet
- Formulere og følge op på principielle retningslinjer og tilkendegivelser
- Koordinere arbejdsmiljøpolitiske og personalepolitiske aktiviteter, der omfatter hele regionen
- Koordinere arbejdsmiljøindsatsen i regionen, herunder fastlægge de overordnede indsatsplaner og følge op på disse
- Koordinere det overordnede samarbejde med arbejdsmiljørådgivere/bedrifts-sundhedstjeneste om arbejdsmiljøindsatsen
- Fremlægge en årlig beskrivelse (årsberetning) af regionens arbejdsmiljøindsats og udfordringer, se bilag x. Årsberetningen, der skal forelægges Regionsrådet, er udgangspunktet for en drøftelse af og en eventuel beslutning om ændringer eller justeringer af den hidtidige arbejdsmiljøindsats
- Udarbejde en samlet oversigt over regionens arbejdsmiljøorganisation, når MED-strukturen er endelig på plads ved udgangen af februar 2007.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne i RegionH-MEDudvalget repræsenterer alle arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter i regionen. En af lederrepræsentanterne i RegionH-MEDudvalget er

en arbejdsleder, som inden for arbejdsmiljø-/sikkerhedsområdet repræsenterer alle arbejdsledere i regionen.

§ 7 VirksomhedsMED-udvalgene: Rolle, opgaver og repræsentation

Virksomheds-MEDudvalgene er de øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i de enkelte virksomheder. Udvalgenes rolle er at koordinere og udstikke retningslinier for den samlede arbejdsmiljøindsats på den pågældende virksomhed.

Virksomheds-MEDudvalgenes opgaver er at:

- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden
- Udarbejde handleplaner for de særlige indsatsområder, som RegionH-MEDudvalget har fastlagt
- Bidrage til og understøtte at den forebyggende indsats på arbejdsmiljøområdet styrkes på virksomheden, herunder også indsatsen i forhold til arbejdsbetinget stress
- Orienterer, vejlede og rådgive lokale sikkerhedsudvalg/MED-udvalg samt sikkerhedsgrupper/arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål
- Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere/bedriftssundhedstjeneste om arbejdsmiljøindsatsen
- Udarbejde en årlig beskrivelse (årsberetning) af virksomhedens arbejdsmiljøindsats og udfordringer (se bilag x) samt prioritere ressourcer til indsatsområderne
- Informere RegionH-MEDudvalget om arbejdsmiljøarbejdet på virksomheden, blandt andet ved den årlige beskrivelse af virksomhedens arbejdsmiljøindsats og udfordringer.

Når de lokale udvalg på niveau 3 er konstitueret senest ved udgangen af februar 2007, har Virksomheds-MEDudvalgene derudover ansvar for at skabe et samlet overblik over organiseringen af arbejdsmiljø-/sikkerhedsarbejdet på den pågældende virksomhed.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne i Virksomheds-MEDudvalgene repræsenterer alle arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter i den pågældende virksomhed. En af lederrepræsentanterne i Virksomheds-MEDudvalgene er en arbejdsleder, som inden for arbejdsmiljøområdet repræsenterer alle arbejdsledere i den pågældende virksomhed.

§ 8 De lokale MED-udvalg (enstrengt) og arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg (tostrengt): Rolle, opgaver og repræsentation

De lokale MED-udvalg og sikkerheds-/arbejdsmiljøudvalg på niveau 3 er de øverste udvalg for arbejdsmiljø/sikkerhed på det pågældende område. Udvalgenes rolle er at sørge for, at regionens og den pågældende virksomheds visioner, strategier og handleplaner bliver ført ud i livet. Derudover skal de lokale udvalg også opstille handleplaner for det lokale niveau.

De lokale MED-udvalg og arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalgs opgaver er at:

- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på det lokale MED-udvalg/sikkerhedsudvalgs område
- Bidrage til og understøtte at den forebyggende indsats styrkes lokalt, herunder også indsatsen i forhold til arbejdsbetinget stress
- Orienterer, vejlede og rådgive arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupperne i samarbejde med Virksomheds-MEDudvalgene
- Følge op på at der sker en tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte

- Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere/bedriftssundhedstjeneste om arbejdsmiljøindsatsen på det pågældende område
- Udarbejde en årlig opgørelse over arbejdsskader på det pågældende niveau.

De steder hvor der er tostrengt struktur, har de lokale arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg til opgave at informere de lokale MED-udvalg om arbejdsmiljøarbejdet. De lokale MED-udvalg har til opgave at informere det pågældende Virksomheds-MEDudvalg om arbejdsmiljøarbejdet på det lokale udvalgs område.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanterne i de lokale MED-udvalg i den enstrengede struktur repræsenterer alle arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter inden for det pågældende område. En af lederrepræsentanterne i de lokale MED-udvalg er inden for arbejdsmiljøområdet en arbejdsleder, som repræsenterer alle arbejdsledere inden for det pågældende område.

§ 9 Arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper: Rolle og opgaver

På niveau 3 er der under udvalgene arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper. Arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper oprettes og nedlægges i henhold til Beskæftigelsesministeriets lovgivning herom. Arbejdsmiljø-/sikkerhedsarbejdet på niveau 3 organiseres i overensstemmelse med de lokale behov.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsgruppernes rolle er at forebygge og løse arbejdsmiljø-/sikkerhedsproblemer i den pågældende enhed.

Arbejdsmiljø-/sikkerhedsgruppernes opgaver er at:

- Sikre den forebyggende indsats på arbejdspladsen styrkes, herunder også i forhold til arbejdsbetinget stress
- Kontrollere at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Orienterer de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme sikkerhed og sundhed
- Deltage i planlægningen af arbejdsmiljøområdet på det pågældende lokale område
- Være kontaktpunkt mellem de ansatte og de lokale MED-udvalg eller arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg på områder som vedrører arbejdsmiljøområdet
- Sikre at arbejdsmiljømæssige problemer, som arbejdsmiljø-/sikkerhedsgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupper forelægges det lokale MED-udvalg eller det lokale arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg
- Sikre at arbejdsskader registreres og anmeldes.

Hvis der kun er én arbejdsmiljø-/sikkerhedsgruppe på det lokale niveau, er gruppen automatisk en integreret del af det lokale MED-udvalg eller af det lokale arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg. Er der flere sikkerhedsgrupper, har det lokale MED-udvalg eller det lokale arbejdsmiljø-/sikkerhedsudvalg en koordinerende rolle i forhold til arbejdsmiljø-/sikkerhedsgrupperne.

§ 10 Den administrative organisering af arbejdsmiljøområdet

Lederne i de enkelte virksomheder har det formelle ansvar for arbejdsmiljøområdet i regionen. For de selvejende institutioners vedkommende er det dog de enkelte institutioner, der har det juridiske ansvar for arbejdsmiljøområdet.

I henhold til regionens administrative organisationsplan har koncern HR en central rolle på arbejdsmiljøområdet. Koncern HR skal på et overordnet niveau koordinere og udvikle arbejdsmiljøområdet i samspil med regionens MED-udvalg og virksomheder, herunder forestå arbejdet med udvikling og udarbejdelse af årsberetning samt videreudvikling af indsatsområderne. Koncern HR skal endvidere medvirke til at skabe helhed og sammenhæng mellem personale- og arbejdsmiljøområdet. Koncern HR forestår det nærmere koordinerings- og udviklingsarbejde med ansvar overfor koncerndirektionen.

§ 11 Arbejdsmiljøuddannelse

Region -MEDudvalget tager i første halvdel af 2007 initiativ til at udvikle og tilrettelægge rammerne for Region Hovedstadens lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. RegionH-MEDudvalget er efterfølgende ansvarlig for arbejdsmiljøuddannelsen. Uddannelsen drøftes/evalueres i RegionH-MEDudvalget en gang om året.

Arbejdsmiljøuddannelsen skal kvalificere arbejdsledere og arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter til at samarbejde om arbejdsmiljøopgaverne. Deltagerne skal opnå en helhedsorienteret forståelse af arbejdsmiljøområdet, som skal sætte dem i stand til at varetage deres roller og opgaver i arbejdsmiljøorganisationen på en systematisk måde.

Bilag til Arbejdsmiljøaftale

Årsberetning

Virksomhederne skal udarbejde en årlig beskrivelse af den enkelte virksomheds arbejdsmiljøindsats og udfordringer. Beskrivelsen skal have fokus på, hvilke arbejdsmiljømæssige initiativer, der i det forgangne år er iværksat og hvilken indflydelse de har haft på arbejdsmiljøet i virksomheden.

Følgende emner skal fremgå af beskrivelsen:

- Arbejdet med de indsatser, som RegionH-MEDudvalget har fastlagt
- Arbejdet med virksomhedens egne indsatsområder
- Indsatsen i forhold til at forebygge og håndtere arbejdsbetinget stress
- Arbejdet med arbejdspladsvurderinger
- Omfanget af fravær og arbejdsulykker
- Hvordan arbejdsmiljøhensyn indgår i virksomhedens planlægning

Endvidere kan andre væsentlige forhold på arbejdsmiljøområdet inddrages i beretningen f.eks. forholdet familie-arbejdsliv.

Herudover skal virksomhederne beskrive de udfordringer, virksomhederne finder væsentlige at arbejde med i det kommende år.

Virksomhedernes årlige beskrivelse skal sendes til RegionH-MEDudvalget.

Med udgangspunkt i virksomhedernes beskrivelse udarbejder RegionH-MEDudvalget en gang årligt en samlet beskrivelse af regionens arbejdsmiljøindsats og udfordringer (årsberetning). Årsberetningen skal forelægges Regionsrådet. Strukturen i Region H-MEDudvalgets årsberetning kan følge strukturen i virksomhedernes beskrivelser.

Årsberetningen bliver efter godkendelse offentliggjort på Region Hovedstadens hjemmeside.

Bilag 4: Aftale om tidsforbrug på niveau 1

Tidsforbrugsaftalen fastsætter en gennemsnitlig ugenorm for medarbejderrepræsentanternes (til- lids-, arbejdsmiljø-/sikkerhedsrepræsentanter) tidsforbrug på niveau 1 (RegionH-MEDudvalget). Aftalen afspejler de vilkår, som medarbejderrepræsentanterne arbejder under på dette niveau.

Aftalen omfatter medarbejderrepræsentanter, som er ansatte i og som er lønnet af Region Hoved- staden.

Gns. ugenorm	Medarbejderrepræsentanter	Næstformand
RegionH-MEDudvalg	6 timer	12 timer

Den gennemsnitlige ugenorm på hhv. 6 og 12 timer omfatter tid til medarbejderrepræsentanternes samlede arbejde i RegionH-MEDudvalget. Disse timetal danner ikke præcedens for niveau 2 og ni- veau 3 i MED-organisationen.

Den gennemsnitlige ugenorm gives i form af fornøden kompensation til medarbejderrepræsentan- tens arbejdssted fra den pågældende virksomhed. Et arbejdssted kan være en afdeling på et hospi- tal, et psykiatrisk center, et socialt tilbud eller en koncernstab.

Tidsforbruget er baseret på et skøn over opgaverne i RegionH-MEDudvalget, og hvad der er et ri- meligt tidsforbrug hertil. I praksis vil det naturligvis svinge over tid – alt efter variationen i møde- aktiviteterne. Der er derfor taget udgangspunkt i en gennemsnitlig situation.

Med den aftalte tidsnorm forventes, at drøftelserne i RegionH-MEDudvalget kan ske på et velforbe- redt og kvalificeret grundlag. Det forventes endvidere, at arbejdet i udvalget kan ske med en rime- lig grad af resultatorientering og at medarbejderrepræsentanten i sin tidsanvendelse foretager en relevant prioritering og delegering.

Hvis der sker væsentlige ændringer i medarbejderrepræsentanternes opgaver, må vilkårene tages op i forbindelse med den årlige evaluering.