

Region Hovedstaden

REGION

MED-aftale

i Region Hovedstaden

Pr. 1. april 2013



Forhandlingsorganet, 7. februar 2013
Regionsrådet, 12. marts 2013

RegionH Design · 17248

Indhold

1. Indledning	4
1.1 Definition af begreber og udvalg.....	4
1.2 Region Hovedstadens MED-aftales område.....	6
2. Formål	7
3. Kompetence og organisering	8
3.1 Regions MED-udvalget: Opgaver og sammensætning	8
3.2 Virksomheds MED-udvalg (VMU): Opgaver og sammensætning.....	9
3.3 Lokale MED-udvalg (LMU og LMU4): Opgaver og sammensætning.....	11
4. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen	12
5. Medindflydelse og medbestemmelse	13
6. Information og drøftelse	14
7. Retningslinjer	15
8. Valg af tillidsrepræsentanter mv.	16
9. Medarbejderrepræsentanternes vilkår	17
10. MED-uddannelse	19
11. Løsning af tvister §21	21
12. Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændring og opsigelse	22
Bilag 1: Region Hovedstadens MED-organisation	23
Bilag 2: Ledelsesprincipper og overordnet administrativ organisering i Region Hovedstaden	
Bilag 3: Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden	24
Bilag 4: Valgprocedurer for arbejdsmiljørepræsentanter	33
Bilag 5: Aftale om tidsforbrug på niveau 1	
Bilag 6: Dialogguide	



1. Indledning

For at løse opgaverne bedst muligt skal Region Hovedstaden være en spændende og attraktiv arbejdsplads præget af strategisk kompetenceudvikling, høj trivsel med fokus på et sundhedsfremmende arbejdsmiljø og en stærk udviklings- og innovationskultur, som understøtter mål omkring internationalt niveau og vækst-dagsordenen.

Region Hovedstaden er en stor, robust og sammenhængende organisation, som har fokus på en helhedsorienteret indsats overfor patienter, pårørende og borgere. Regionen ønsker at være kendt for et godt samarbejde mellem ansatte og et godt arbejdsmiljø. Et godt samarbejde og arbejdsmiljø er afgørende for at være en vel-fungerende og en udviklingsorienteret arbejdsplads.

Der er en god tradition for samarbejde i regionens MED-organisation, hvor samarbejdet er præget af anerkendelse og tillid. Ledere og medarbejdere prioriterer og arbejder for at fremme dialogen og respekterer hinandens synspunkter.

MED-systemet skal medinddrages i arbejdet med strategier, politikker og organisationsændringer.

Ledelsesprincipperne for Region Hovedstaden fastslår bl.a. følgende om mål og samarbejde:

- Alle ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden skal fokusere på kvalitet, effektiv ressourceanvendelse, udvikling og dokumentation, ligesom alle ledere og medarbejdere skal bidrage aktivt til helheden på det lokale niveau og på tværs i regionen.

I Region Hovedstaden er samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg lagt sammen i MED-udvalg i en enstregen struktur på alle niveauer. MED-udvalgene har fælles ansvar for området med det formål at styrke arbejdsmiljøarbejdet ved at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet – på den enkelte arbejdsplads og på tværs af niveauerne i MED-systemet.

Den grundlæggende ramme for arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse er aftalt mellem overenskomstparterne i "rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse." Denne aftale udfylder rammeaftalen med de elementer, som er særlige for Region Hovedstaden.

Region Hovedstadens MED-aftale skal give medarbejdere og ledere de bedst mulige rammer for medindflydelse og medbestemmelse og skal medvirke til at udvikle samspillet mellem ledere og medarbejdere.

For at understøtte dette skal der ske en afstemning af forventningerne omkring vilkårene for samarbejdet med særligt fokus på det lokale MED-niveau.

MED-organisationen skal drøfte relevante overordnede strategiers betydning for personale- og arbejdsmiljøforhold på det pågældende niveau i organisationen.

MED-organisationen på alle niveauer har et fælles ansvar for at varetage samtlige områder som MED-aftalen omfatter.

1.1 Definition af begreber og udvalg

MED betegner *samarbejdsstrukturen mellem ledelsen og medarbejderne*

MED-håndbogen er betegnelsen for "rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" som er indgået mellem RLTN (Danske Regioner) og de faglige hovedforbund.

Region Hovedstadens MED-aftale er Region Hovedstadens aftale til udfyldelse af MED-håndbogen er grundlaget for denne aftale. De elementer som er beskrevet i rammeaftalen, vil derfor ikke blive gentaget i denne aftale.

MED-organisationen betegner den samlede struktur for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden. (Se også Bilag 1 "Region Hovedstadens MED-organisation".)

Organisatoriske enheder

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.

Virksomheder er den fælles betegnelse for hospitaler, virksomheder og de samlede koncernstabe

Arbejdsmiljøgrupper består af arbejdslederen for det pågældende område og mindst en arbejdsmiljørepræsentant.

Aktører

Ansatte dækker over både ledere og medarbejdere i Region Hovedstaden.

Medarbejdere er alle Region Hovedstadens ansatte undtagen ledere.

Tillidsrepræsentanter (TR) er valgt af de forskellige overenskomstgrupper og fungerer som repræsentant for de medarbejdere, repræsentanten er valgt iblandt.

Arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) er valgt af medarbejderne i det pågældende område og indtræder i områdets arbejdsmiljøgruppe.

Medarbejderrepræsentanter bliver i Region Hovedstadens MED-aftale brugt som samlet betegnelse for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter 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.

Direktører er den samlede betegnelse for hospitalsdirektører og virksomhedsdirektører.

Den organisatoriske MED-struktur:

- **Niveau 1:** Regions MED-udvalget (RMU), der dækker hele regionen
- **Niveau 2:** Virksomheds MED-udvalg (VMU) på hver af regionens virksomheder
- **Niveau 3:** Lokal MED-udvalg (LMU), der dækker det lokale niveau. Lokalt niveau kan fx rumme afdelinger og centre på et hospital, et psykiatrisk center, en social institution, en koncernstab.
- **Niveau 4:** Lokal MED-udvalg niveau 4 (LMU4). VMU fastlægger strukturen for MED-organisationen på det pågældende virksomhedsområde, så den tager højde for den enkelte virksomhedsorganisering, herunder fx tværgående centre. RMU orienteres om strukturen.

Se også bilag 1 "Region Hovedstadens MED-organisation".

Kontaktudvalg

Størrelsen af MED-udvalgene giver ikke altid mulighed for, at alle personaleorganisationer kan være repræsenteret. Medarbejdersiden har etableret kontaktudvalg på regionsniveau (RKU) bestående af repræsentanter i udvalget og repræsentanter for de organisationer, der ikke er repræsenteret. Kontaktudvalg på de øvrige MED-niveauer kan oprettes efter bestemmelserne i MED-håndbogen §4

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i det pågældende MED-udvalg, og kan indkaldes i forbindelse med møderne i udvalget.

1.2 Region Hovedstadens MED-aftales område

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



2. Formål

(MED-håndbogen §2)

Formålet med Region Hovedstadens MED-aftale er:

- At skabe rammerne for, at ledere og medarbejdere frugtbart 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
- At sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse



3. Kompetence og organisering

(MED-håndbogen §4 og 5)

Kompetence

Det er fastlagt i MED-håndbogen §5, at MED organisationens medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

De elementer, der indgår i den konkrete vurdering af ledelseskompetencen, er bl.a., om der i ledelsesfunktionen indgår:

- Selvstændig ledelsesret,
- beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og
- selvstændigt budget- og regnskabsansvar

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.

Strukturen skal understøtte en sammenhæng mellem ressourceforbrug og resultater og giver reel mulighed for medindflydelse og medbestemmelse

3.1 Regions MED-udvalget: Opgaver og sammensætning

(MED-håndbogen §9)

RMU er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i Region Hovedstaden. RMU er samtidig det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø.

RMU's opgaver

RMU's arbejdsopgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt koncerndirektionen.

RMU skal på det overordnede niveau - udover hvad der fremgår af rammeaftalen:

- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen

- 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 retningslinjer på arbejdsmiljøområdet
- Tage initiativ til og sikre en fortsat udvikling af regionens MED-uddannelse
- Forhandle og indgå aftaler om, hvordan de generelle rammeaftaler skal udfyldes samt om principper for medarbejderrepræsentantvilkår.
- Medvirke til at udvikle generelle politikker for hele regionen om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Tage initiativ til at drøfte relevante overordnede strategiers betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

RMU drøfter relevante forhold, der vedrører mere end en virksomhed.

Sammensætning af udvalget

RMU består af 23 medlemmer, fordelt på 9 ledelsesrepræsentanter og 14 medarbejderrepræsentanter (heraf 2 AMR).

Udpegning/valg af medlemmer

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af koncerndirektionen, mens medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølov-givningen.

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 RMU. Næstformanden vælges af medarbejderstaden.

3.2 Virksomheds MED-udvalg (VMU): Opgaver og sammensætning

På alle regionens hospitaler, virksomheder og for de samlede koncerntabe er der et VMU. VMU er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse på den enkelte virksomhed/hospital og for de samlede koncerntabe. Det er tillige det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø i virksomheden.

VMU's opgaver

VMU'ernes arbejdsopgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt hospitalsdirektørerne, virksomhedsdirektøren eller koncerndirektionen i MED-udvalget for koncerntabene.

VMU'erne har bl.a. ansvaret på virksomhedsniveau for følgende områder:

- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen i virksomheden
- Gensidigt informere om, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for virksomheden
- 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 et LMU4
- Fortolke aftalte retningslinjer
- Behandle og bilægge uenigheder om aftalen og eventuelt bringe sager videre til RMU.
- Drøfte, organisere og koordinere aktiviteter på arbejdsmiljøområdet
- Drøfte og evaluere uddannelsesbehov mv. vedrørende MED-uddannelse

Sammensætning af VMU

Udvalgene består af 20 medlemmer, fordelt på 9 ledelsesrepræsentanter og 11 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 AMR. Såfremt der er selvejende institutioner, skal der herfra være en yderligere AMR, samt en ledelsesrepræsentant, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.

Hvis flere eller færre repræsentanter er hensigtsmæssigt under hensyntagen til virksomhedens størrelse og kompleksitet, skal der søges dispensation hos RMU.

Selvejende institutioner der har indgået driftsoverenskomst med Region Hovedstaden, er automatisk omfattet af regionens MED-aftale og skal være repræsenteret i MED-udvalg på virksomhedsniveau.

Udpegning/valg af medlemmer

Lederrepræsentanterne på virksomhederne udpeges af den pågældende direktør, 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. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

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

Formand og næstformand

Direktøren er formand for VMU, mens formanden for VMU i koncernstabene er en repræsentant fra koncerndirektionen. Næstformanden for VMU vælges af medarbejdersiden.

3.3 Lokale MED-udvalg (LMU og LMU4): Opgaver og sammensætning

I den enstrengede struktur lægges samarbejds- og arbejdsmiljøudvalget sammen.

LMU's opgaver

LMU's opgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt den lokale ansvarlige leder. 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 retningslinjer
- Drøfte og bilægge eventuelle uenigheder om fortolkning af samarbejde og medindflydelse, eventuelt at bringe sager videre til VMU
- 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 af 8-16 medlemmer, fordelt på 3-7 ledelsesrepræsentanter (hvoraf en formelt udpeges til at varetage arbejdsmiljøområdet), 5-9 medarbejderrepræsentanter, heraf 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis flere eller færre repræsentanter er hensigtsmæssigt under hensyntagen til afdelingens størrelse og kompleksitet, skal der søges dispensation hos VMU.

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.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Der er i LMU og LMU4 mulighed for at udpege suppleanter, som kan deltage i MED-møderne, hvis de ordinære medlemmer må melde afbud.

Formand og næstformand

Enhedens leder er formand for LMU og LMU4. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.



4. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen

Der er sammen med Region Hovedstadens MED-aftale indgået en aftale om arbejdsmiljøarbejdet i Region Hovedstaden. Arbejdsmiljøaftalen er baseret på MED-håndbogens bilag 9 "Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse".

Det er et grundlæggende princip, at der er en fleksibilitet i forhold til opbygningen af arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed ud fra et nærhedsprincip. Regionens virksomheder har forskellig ledelsesstruktur, geografiske forhold og størrelse, hvilket giver forskellige forudsætninger, når arbejdsmiljøorganisationen skal opbygges. Flexibiliteten giver mulighed for at etablere en arbejdsmiljøorganisation, der svarer til virksomhedens behov.

Arbejdsmiljøaftalen beskriver arbejdsmiljøarbejdet i hele MED-organisationen og i arbejdsmiljøgrupperne. Aftalen beskriver blandt andet, hvilke aktiviteter og metoder der skal bidrage til at sikre, at arbejdsmiljøarbejdet fortsat styrkes og effektiviseres på regionens virksomheder. (Se bilag 3 "Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden".)

Enstrengt struktur i Region Hovedstaden

I Region Hovedstaden er samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg lagt sammen i MED-udvalg i en en-strengede struktur på alle niveauer. MED-udvalgene har fælles ansvar for området med det formål, at styrke arbejdsmiljøarbejdet ved at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet - på den enkelte arbejdsplads og på tværs af niveauerne i MED-systemet.

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.

Arbejdsmiljøgrupper

Der etableres lokale arbejdsmiljøgrupper, som refererer til det lokale MED-udvalg. I den enstrengede struktur er det MED-udvalgenes opgave at sikre samarbejdet med arbejdsmiljøgrupperne (se også figur 1 i bilag 3).



5. Medindflydelse og medbestemmelse

(MED-håndbogen §6)

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

- 2 **Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer 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 retningslinjer 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 overenskomstforhold som fx forhandling af løn.

Se bilag 2 i rammeaftalen vedr.: "Oversigt over Hovedudvalgets/Regions MED-udvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler m.v."



6. Information og drøftelse

(MED-håndbogen §7)

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

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 beslutning.

For at MED-udvalgene kan løse deres opgaver, skal ledelsen informere om og drøfte:

- Arbejds- og personaleforhold som påvirkes af overordnede strategier, politikker og udviklingsaftaler, 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.

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

Beslutninger, der kan føre til betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse, træffes af regionsrådet efter forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

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.

Der tilrettelægges fremsynede processer for forhandling, information og drøftelse i MED-organisationen, med udgangspunkt i de tidsmæssige rammer for regionens beslutningsforløb.



7. Retningslinjer

(MED-håndbogen §8)

Dette afsnit beskriver, hvordan 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 retningslinjer 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 retningslinjer er mere afgrænsede og dækker færre MED-udvalg og arbejdspladser.

I Region Hovedstaden skal der aftales retningslinjer for proceduren for drøftelser af:

- Budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik
- De overordnede retningslinjer 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 retningslinjer. Retningslinjerne 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 retningslinjerne 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 - efter indstilling fra fx Regions MED-udvalget - er fastsat eller godkendt af regionsrådet, er ifølge rammeaftalen ikke at betragte som retningslinjer, herunder heller ikke de særlige bestemmelser om opsigelse. (Se eventuelt MED-håndbogens § 8, stk. 2.)

Der skal aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress. De skal være med til at forbedre medarbejdernes trivsel og til at sikre effektivitet i opgaveløsningen.

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



8. Valg af tillidsrepræsentanter mv.

(MED-håndbogens kapitel 3)

Valg af tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter, valg af fællestillidsrepræsentanter, valg af suppleanter, tillidsrepræsentanternes virksomhed, afskedigelse samt frihed til deltagelse i kurser, møder følger rammeaftalens kapitel 3 og arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser.



9. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

(MED-håndbogens §14)

Hvor der i det følgende tales om medarbejderrepræsentanternes vilkår gælder de såvel for tillidsrepræsentanter, for arbejdsmiljørepræsentanter 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 (Regions MED) er der indgået en skriftlig aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug til MED-arbejdet. Se bilag 5 til denne MED-aftale "Aftale om tidsforbrug på niveau 1".

RMU godkender og evaluerer tidsforbrugs-aftalen til MED-arbejdet.

Tidsforbrugsaftalen omfatter ikke tid til det øvrige tillidsrepræsentantarbejde og/eller arbejdsmiljørepræsentantarbejde. Den tid skal den enkelte tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant aftale med sin lokale leder (se nedenfor under niveau 3/niveau 4).

Niveau 2

På niveau 2 (VMU) 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 RMU senest 4 måneder efter udpegning/genudpegning og valg.

Niveau 3 og 4

På niveau 3 og 4 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.

For at sikre at medarbejderrepræsentanterne får de for hvervet nødvendige arbejdsvilkår, skal den lokale leder - hurtigst muligt og senest fire måneder efter nyvalg - og derefter en gang om året sammen med medarbejderrepræsentanterne 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 er der udarbejdet en guide til inspiration ved drøftelse af medarbejderrepræsentanternes vilkår på niveau 3 og 4. Se bilag 6 til denne MED-aftale "Dialogguide: Inspiration til de lokale drøftelser af medarbejderrepræsentanternes vilkår".

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.



10. MED-uddannelse

(Region Hovedstadens koncept for MED-uddannelse)

Region Hovedstaden har udformet sin egen MED-uddannelse for at målrette indholdet til de forhold, der kendetegner regionen og dens virksomheder. MED-uddannelse skal herved bidrage til at skabe en bedre sammenhæng mellem arbejdet i MED-organisationen og regionens overordnede personalepolitiske og ledelsesmæssige holdninger og strategier.

RMU godkender MED-uddannelsens kursuskoncept og er overordnet ansvarlig for MED-uddannelsen. Uddannelsen evalueres i RMU en gang om året.

De enkelte udvalgsmedlemmer har de bedste muligheder for at varetage deres opgaver i MED-organisationen, og for at opnå en fælles forståelse af MED-arbejdet, hvis der er kendskab til de principper og værdier som såvel regionen som MED-organisationen bygger på.

Formålet med MED-uddannelsen er at kvalificere alle 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.

Uddannelsen sammensættes af en række sammenhængende uddannelsesaktiviteter, der er tilpasset og målrettet de enkelte udvalg. Der tages hensyn til både de nye og de mere rutinerede udvalgsmedlemmer og de forskellige behov for uddannelse.

Aktiviteternes omfang og indhold skal sættes i forhold til de faktiske behov og tilpasses så både lederrepræsentanter og medarbejderrepræsentanter er motiverede for at deltage.

For at tilgodese forskellige behov og erfaringer med MED-arbejde udbydes fire kategorier af uddannelsesaktiviteter under Region Hovedstadens MED-uddannelse:

- MED-startkursus
- MED-udviklingskurser
- MED-tilvalgskurser
- TR/leder-modul

MED-startkurset er et grundforløb og MED-startkurser tilbydes alle MED-udvalgsrepræsentanter og MED-udvalgssuppleanter.

Det forventes at nyvalgte MED-repræsentanter hurtigst muligt deltager på MED-startkurset.

MED-udviklingskurser gennemføres for hele MED-udvalg. MED-udviklingskurser tilrettelægges konkret i samarbejde mellem den rekvirerende enhed/MED-udvalg og underviseren.

MED-tilvalgskurser er kurser, der kan ændre tema og indhold fra år til år. Det vigtige er, at kurserne afspejler de mål, planer og behov, der aktuelt er i Region Hovedstaden inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

TR/Ledermodulet har til formål at udbygge viden om regionens overordnede styring og udvikling. Modulet består af en dag 1 med tillidsrepræsentanter, og en dag 2, der er fælles for tillidsrepræsentanten og lederen.

Alle medlemmer af MED-udvalg forventes at deltage i MED-uddannelse. Der skal sikres en løbende udvikling og opdatering. Så vidt mulig deltager hele udvalg. Modulerne gælder også for AMR.



11. Løsning af tvister

(MED-håndbogen § 21)

Ved uenigheder i et MED-udvalg er udgangspunktet for løsning altid nærhedsprincippet, dvs. at man forsøger at løse uenigheder så tæt på det berørte parter som muligt. Hvis det ikke er muligt at løse tvisten, der hvor den er opstået, løftes sagen til niveauet over.

Opnås der ikke enighed i RMU, forelægges sagen de centrale parter. Ved evt. voldgift følges bestemmelserne i MED-håndbogen.

RMU udarbejder en vejledning om håndtering af tvistsager.



12. Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændring og opsigelse

Ikrafttræden

MED-aftalen og Arbejdsmiljøaftalen (bilag 3) træder i kraft den 1. april 2013.

Evaluering

MED-aftalen og Arbejdsmiljøaftalen evalueres af RMU hvert tredje år.

Ændring og opsigelse

Redaktionelle ændringer som følge af fx nye bestemmelser eller nye protokollater i rammeaftalen kan efter drøftelse i RMU skrives ind i MED-aftalen.

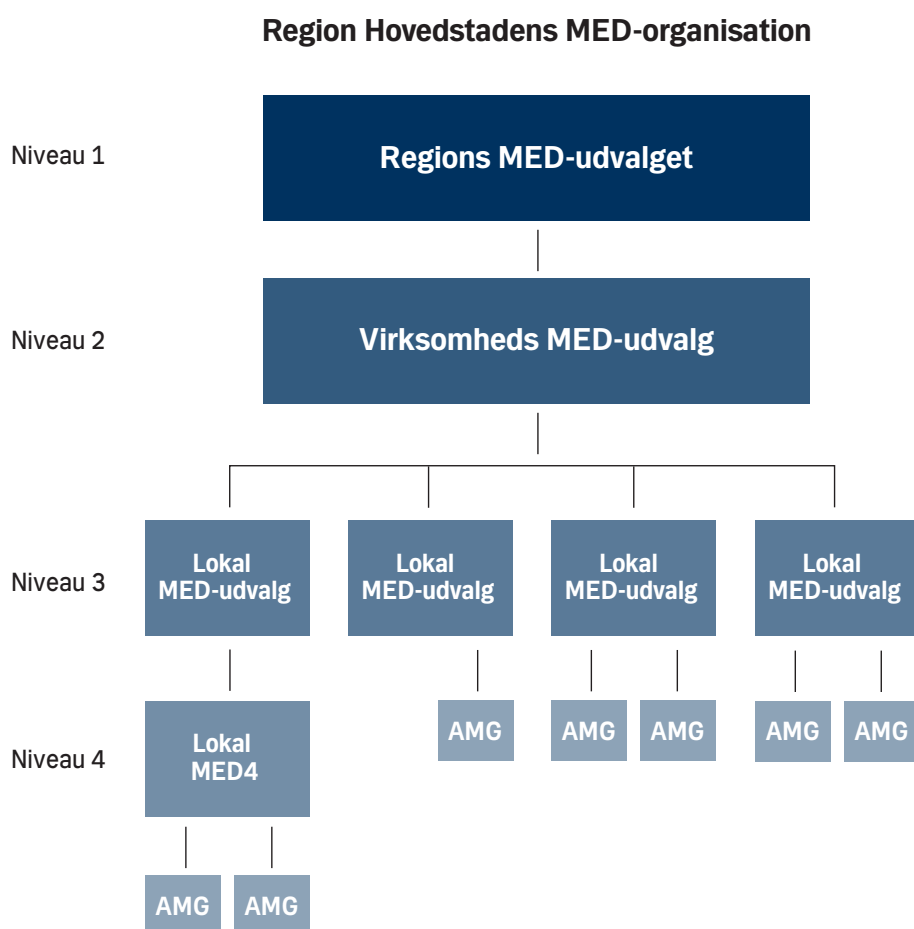
Hvis en af de lokale parter ønsker at ændre MED-aftalen skal forslaget lægges frem i RMU. Herefter tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i de efterfølgende forhandlinger.

Hvis en af de lokale parter ønsker at opsiges MED-aftalen, skal det ske skriftligt og RMU 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.

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

BILAG 1

Region Hovedstadens MED-organisation



BILAG 3

Arbejdsmiljøaftale i Region Hovedstaden

Indledning

Region Hovedstadens MED- og arbejdsmiljøaftale udgør sammen med arbejdsmiljøpolitikken den overordnede ramme for arbejdsmiljøindsatsen – i samspil med Region Hovedstadens overordnede strategier samt arbejdsmiljølovgivning og overenskomstaftaler.

I Region Hovedstaden forstås arbejdsmiljø bredt. I regionens arbejdsmiljøpolitik bliver det beskrevet, at *"arbejdsmiljø er en palet, der bl.a. består af det fysiske og psykiske arbejdsmiljø, god ledelse, den tekniske udvikling af arbejdspladsen, et samspil af de relationer og vilkår regionens ansatte arbejder under samt forebyggende tiltag for at fremme et sikkert og sundt arbejdsliv."* Arbejdsmiljøområdet hænger således tæt sammen med andre områder – herunder trivsel, balance mellem arbejdsliv og privatliv mv.

Virksomhedernes kerneydelse er grundlaget for Region Hovedstadens arbejdsmiljøindsats. Det indebærer, at arbejdsmiljøindsatsen skal understøtte samt være integreret i strategi og daglig drift på regionens virksomheder.

Region Hovedstaden er en kompleks organisation, hvor mange dagsordener og forventninger løbende konkurrerer om opmærksomheden. Det giver udfordringer – også på arbejdsmiljøområdet. Udfordringerne er overordnet at få:

- videreudviklet metoder i arbejdsmiljøindsatsen
- koordineret metoder og snitflader til beslægtede fagområder
- opprioriteret arbejdet med at analysere dokumentation om regionens faktiske arbejdsmiljøforhold samt at få dokumentationen omsat til en forebyggende og en opfølgende indsats.

Fremadrettet vil Region Hovedstaden sætte fokus på også at samtænke og koordinere metoder på arbejdsmiljøområdet med beslægtede metoder inden for fx kvalitets- og LEAN-området med det formål at koble bl.a. effektivitet, innovation og et godt arbejdsmiljø.

§ 1 Formål

Region Hovedstaden ønsker med denne arbejdsmiljøaftale at styrke, udvikle og effektivisere regionens arbejdsmiljøindsats. Således beskriver arbejdsmiljøaftalen konkret de virkemidler og den organisering af arbejdsmiljøindsatsen, som skal være med til at udvikle og effektivisere organisationen samt fremme et godt, sundt og udviklende arbejdsliv for regionens ansatte.

Arbejdsmiljøaftalens intention er at skabe grundlaget for såvel en strategisk som en operationel indsats. Aftalen er derfor formuleret som en rammeaftale, der giver

plads til lokale processer og indsatser på de forskellige MED-niveauer på regionens virksomheder.

Det er målet at dagsordenssætte arbejdsmiljøområdet bredt i hele regionens MED-organisation og herigennem videreudvikle den igangværende indsats til gavn for såvel kerneydelsen som regionens ansatte.

MED-organisationen på alle niveauer har et fælles ansvar for en velkoordineret varetagelse af arbejdsmiljøområdet.

§ 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 Ikrafttrædelse, evaluering, ændring og opsigelse

Ikrafttrædelse

Arbejdsmiljøaftalen træder i kraft den 1. april 2013.

Evaluering

Regions MED-udvalget (RMU) tager initiativ til at evaluere arbejdsmiljøaftalen hvert tredje år.

Ændring

RMU skal sikre, at arbejdsmiljøaftalen til enhver tid er i overensstemmelse med regionens overordnede strategier samt arbejdsmiljølovgivningen.

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

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

Opsigelse

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

Rammeaftalens bestemmelser i bilag 9 om opsigelse følges.

§ 4 Rammer for arbejdsmiljøindsatsen samt metoder i arbejdsmiljøarbejdet

Region Hovedstadens arbejdsmiljøindsats varetages i et samspil mellem MED-udvalgene, arbejdsmiljøgrupperne samt det administrative og ledelsesmæssige niveau.

En række systematiske styringsværktøjer og metoder bidrager til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen. Disse er bl.a.:

Strategi og drøftelser

- Region Hovedstadens arbejdsmiljøpolitik
- En årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse i MED-udvalgene på niveau 1 og 2 hvor det kommende års indsats tilrettelægges og det seneste års arbejde evalueres ud fra opstillede mål. Ved drøftelserne skal der sikres kobling til de underliggende MED-niveauer.
- Et årligt temamøde i Regions MED-udvalget om arbejdsmiljø, som har til formål at give inspiration til drøftelser om generelle tiltag
- Fælles regionale indsatsområder på arbejdsmiljøområdet, der udmøntes på virksomhedsniveau samt centrale midler til virksomhedernes arbejde med indsatsområderne
- Politikker, strategier, indsatser, aktiviteter mv. på virksomheds- og arbejdspladsniveau
- En årsberetning for personale- og arbejdsmiljøområdet, som beskriver områder, der peger fremad, har haft særlig bevågenhed og/eller har tværgående karakter
- Region Hovedstadens egen arbejdsmiljøuddannelse, der omfatter både den obligatoriske og den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der udarbejdes årligt kompetenceudviklingsplaner for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse på niveau 2.

Målinger og dataoverblik

- Et regionalt koncept for trivselsmåling og arbejdspladsvurdering (pt. betegnet TrivselOP) der gennemføres med henblik på at udarbejde dokumentationsgrundlag for indsatser samt et fælles regionalt system til systematisering af handleplaner (pt. betegnet IPL)
- Fælles systemer til registrering af data vedr. arbejdsulykker, nærved-ulykker, stikskader og påbudsregistrering (pt. betegnet SafetyNet)
- Et veludviklet regionalt statistik- og analyseværktøj til dokumentation af sygefravær og personaleomsætning.

Koordinering

- Arbejdsmiljøchefer/-koordinatorer på alle virksomheder der medvirker til at planlægge, lede og koordinere virksomhedens arbejdsmiljøindsats.
- Et koordinerende ledernetværk med deltagelse af arbejdsmiljøchefer/-koordinatorer fra virksomhederne og Koncern Organisation og Personale.
- Et netværk af arbejdsmiljørepræsentanter på niveau 1 og 2, som mødes 1-2 gange årligt.

Andet

- Inddragelse af et arbejdsmiljømæssigt perspektiv ved regionale udbud og indkøb
- Et regionalt samt lokale arbejdsmiljøsites på intranettet.

Regionens arbejdsmiljøindsats tager udgangspunkt i et fleksibelt årshjul. Der arbejdes således i faste tidsrytmer, men med forskellige intervaller, afhængig af MED-niveau og aktivitet.

Hvert år gennemføres den årlige strategiske drøftelse på niveau 1 og 2. Der udarbejdes også hvert år en regional årsberetning for personale- og arbejdsmiljøområdet.

Den fælles regional trivselsmåling og arbejdspladsvurdering gennemføres hver tredje år suppleret med lokale mellemliggende arbejdspladsvurderinger ved behov. De regionale indsatsområder følger som udgangspunkt op på trivselsmåling og arbejdspladsvurdering med flerårige indsatser.

§ 5 Organisering af arbejdsmiljøområdet i Region Hovedstaden

Organiseringen af arbejdsmiljøområdet følger MED-strukturen i Region Hovedstaden. MED-strukturen er enstrengt, hvilket betyder, at samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg er lagt sammen i ét MED-udvalg. MED-udvalgene har hermed et kollektivt ansvar for arbejdsmiljøområdet for det pågældende niveau. Formålet med det fælles ansvar er at styrke arbejdsmiljøarbejdet ved at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet – på den enkelte arbejdsplads og på tværs af niveauerne i MED-systemet.

Det er et grundlæggende princip, at der er en fleksibilitet i forhold til opbygningen af arbejdsmiljøorganisationen på den enkelte virksomhed ud fra et nærhedsprincip. Regionens virksomheder har forskellig ledelsesstruktur, geografiske forhold og størrelse, hvilket giver forskellige forudsætninger, når arbejdsmiljøorganisationen skal opbygges. Flexibiliteten giver mulighed for at etablere en arbejdsmiljøorganisation, der svarer til virksomhedens behov.

MED- og arbejdsmiljøstruktur

Arbejdsmiljøområdet er organiseret i:

- Regions MED-udvalget – RMU (niveau 1)
- Virksomheds MED-udvalget – VMU (niveau 2)
- Lokal MED-udvalg – LMU (niveau 3)
- Eventuelt Lokal MED-4 – LMU-4 (niveau 4)
- Arbejdsmiljøgrupper
- Arbejdsmiljøchefer/koordinatorer på den enkelte virksomhed.

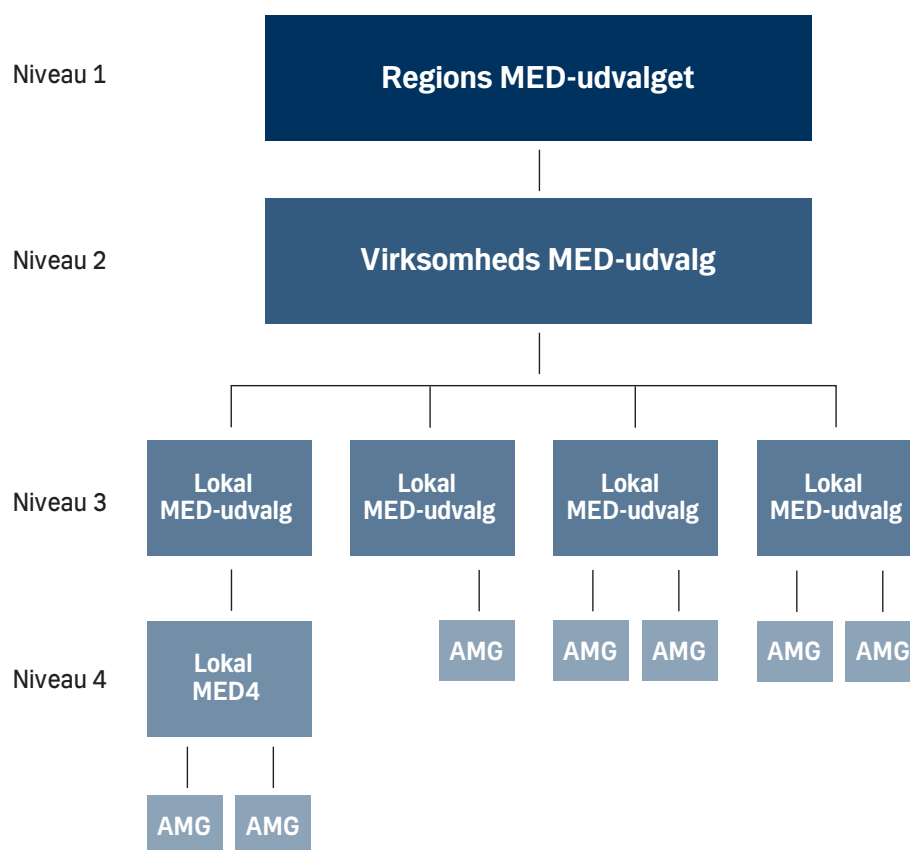
RMU er det øverste arbejdsmiljøudvalg i Region Hovedstaden, og VMU er det øverste arbejdsmiljøudvalg på den enkelte virksomhed.

MED-udvalgene på niveau 1 og 2 varetager de overordnede strategiske, fremadrettede og koordinerende drøftelser. MED-udvalgene på niveau 3 og 4 varetager både strategiske og operationelle opgaver, mens arbejdsmiljøgrupperne varetager de operationelle daglige opgaver for det pågældende område.

For at styrke den lokale arbejdsmiljøindsats er der på hver virksomhed en funktion som arbejdsmiljøchef/koordinator, der medvirker til at planlægge, lede og koordinere virksomhedens arbejdsmiljøarbejde med det formål, at styrke og effektivisere indsatsen samt fungere som bindeled mellem MED-udvalg, arbejdsmiljøgrupperne og eventuelle arbejdsmiljøkonsulenter.

Figur 1: Organisationsplan over arbejdsmiljøområdet i Region Hovedstaden

Organisationsplan over arbejdsmiljøområdet i Region Hovedstaden



Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om udarbejdelse af organisationsplan følges.

§ 6 Regions MED-udvalget: Rolle, opgaver og repræsentation

RMU er det øverste arbejdsmiljøudvalg i regionen.

RMU's rolle er på det strategiske niveau at koordinere regionens samarbejde om arbejdsmiljø samt udstikke de overordnede retningslinjer på arbejdsmiljøområdet gældende for alle regionens virksomheder.

RMU's opgaver inden for arbejdsmiljøområdet er bl.a. at:

- Aftale retningslinjer for prioriterede arbejdsmiljøemner samt følge op på disse
- Koordinere arbejdsmiljø- og personalepolitiske aktiviteter for hele regionen
- Fastlægge overordnede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet og følge op på disse
- Prioritere ressourcer til de regionale indsatsområder
- Fastlægge koncept mv. for regionens samlede trivselsmåling og arbejdspladsvurdering
- Drøfte hvordan arbejdsmiljø integreres i Region Hovedstadens strategiske ledelse og drift
- Udarbejde en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer
- Fremlægge en årlig beskrivelse for personale- og arbejdsmiljøområdet, der skal forelægges regionsrådet
- Gennemfører en årlig strategisk drøftelse om arbejdsmiljøindsatsen i regionen.

Der skal herudover henvises til bilag 2 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som uddyber RMU's opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i RMU repræsenterer alle arbejdsmiljørepræsentanter i regionen. En af lederrepræsentanterne i RMU er arbejdsleder, og repræsenterer alle arbejdsledere i regionen inden for arbejdsmiljøområdet. En repræsentant for arbejdsgiveren er formand for udvalget.

§ 7 Virksomheds MED-udvalgene: Rolle, opgaver og repræsentation

VMU er de øverste arbejdsmiljøudvalg i den enkelte virksomhed.

Udvalgenes rolle er strategisk og består i at koordinere samarbejdet om arbejdsmiljø og udstikke retningslinjer for den samlede arbejdsmiljøindsats på den pågældende virksomhed.

VMU's opgaver er bl.a. at:

- Drøfte, planlægge og koordinere arbejdsmiljøindsatsen på virksomheden – og herunder udpege og igangsætte indsatser
- Drøfte hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift
- Sikre koblingen til niveau 3 og evt. 4 på virksomheden
- Fastlægge en proces for virksomhedens samlede trivselsmåling og arbejdspladsvurdering
- Orienterer, vejleder og rådgiver MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og udfordringer
- Drøfte årsberetning for personale- og arbejdsmiljøområdet inden for virksomhedens område

- Drøfte handleplaner for de indsatsområder, som Regions MED-udvalget har fastlagt samt prioritere ressourcer til regionale og virksomhedsspecifikke indsatsområder
- Udmønte retningslinjer for prioriterede arbejdsmiljøemner samt følge op på disse
- Udarbejde en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning og medlemmer
- Gennemfører en årlig strategisk drøftelse om arbejdsmiljøindsatsen på virksomheden og herunder udarbejde en kompetenceudviklingsplan for den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Der skal herudover henvises til bilag 3 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som uddyber VMU's opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i VMU repræsenterer alle arbejdsmiljørepræsentanter på den pågældende virksomhed. En af lederrepræsentanterne i VMU er arbejdsleder, og repræsenterer alle arbejdsledere inden for arbejdsmiljøområdet i den pågældende virksomhed.

§ 8 De Lokale MED-udvalg og Lokal MED-4: Rolle, opgaver og repræsentation

MED-udvalgene på niveau 3 og evt. 4 er de øverste arbejdsmiljøudvalg 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 udvalgene opstille handleplaner for det lokale niveau.

MED-udvalgenes opgaver er bl.a. at:

- Planlægge, lede og koordinere arbejdsmiljøarbejdet på MED-udvalgets område
- Bidrage til og understøtte at den forebyggende indsats styrkes lokalt
- Fastlægge en proces for den samlede trivselsmåling og arbejdspladsvurdering inden for udvalgets område
- Udmønte strategier, handleplaner mv.
- Orienter, vejlede og rådgive arbejdsmiljøgrupperne i samarbejde med VMU om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og udfordringer
- Følge op på at der sker en tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte
- Samarbejde med arbejdsmiljørådgivere om arbejdsmiljøindsatsen på det pågældende område
- Informere det pågældende VMU om arbejdsmiljøarbejdet på udvalgets område
- Udarbejde en årlig opgørelse over arbejdsskader for det pågældende område.

Der skal herudover henvises til bilag 3 i rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som uddyber LMU's og LMU-4's opgaver.

Arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalg på niveau 3 og evt. 4 repræsenterer alle arbejdsmiljørepræsentanter inden for det pågældende område. En af lederrepræsentanterne i MED-udvalg på niveau 3 og evt. 4 er arbejdsleder, og repræsenterer alle arbejdsledere inden for arbejdsmiljøområdet i det pågældende område.

§ 9 Arbejdsmiljøgrupper: Rolle og opgaver

På niveau 3 og niveau 4 er der under MED-udvalgene etableret arbejdsmiljøgrupper. Antallet af arbejdsmiljøgrupper er fleksibelt og fastsættes lokalt ud fra et nærhedsprincip. Det konkrete antal arbejdsmiljøgrupper fastsættes på baggrund af en konkret vurdering, der afspejler ledelsesstruktur, geografiske forhold, organisering, størrelse og beliggenhed.

Arbejdsmiljøgrupperne arbejder på et operationelt niveau, og deres rolle er at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer i det pågældende område.

Arbejdsmiljøgruppernes opgaver er bl.a. at:

- Sikre den forebyggende indsats på arbejdspladsen styrkes
- Kontrollere at arbejdsforholdene er arbejdsmiljømæssigt fuldt forsvarlige
- Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed
- Orienter de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed
- Deltage i planlægningen af arbejdsmiljøområdet på det pågældende område
- Være kontaktled mellem de ansatte og de lokale MED-udvalg på områder, som vedrører arbejdsmiljøområdet
- Sikre at arbejdsmiljømæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse eller som berører flere arbejdsmiljøgrupper, forelægges det lokale MED-udvalg
- Sikre at arbejdsskader registreres, anmeldes og undersøges.

Der skal herudover henvises til arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på operationelt niveau, som uddyber beskrivelsen af arbejdsmiljøgruppernes opgaver.

Hvis der kun er én arbejdsmiljøgruppe på niveau 3 og 4, er gruppen automatisk en integreret del af MED-udvalget på niveau 3 og 4. Er der flere arbejdsmiljøgrupper, har MED-udvalget en koordinerende rolle i forhold til arbejdsmiljøgrupperne.

§ 10 Den administrative organisering af arbejdsmiljøområdet

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

Det juridiske ansvar for arbejdsmiljøet i Region Hovedstaden har koncerndirektionen. Koncern Organisation og Personale (Enheden for Personalepolitik og Arbejdsmiljø) varetager i dagligdagen det juridiske ansvar på vegne af koncerndirektionen.

Koncern Organisation og Personale betjener regionens øverste arbejdsmiljøudvalg – RMU. Konkret planlægger, udvikler og koordinerer Koncern Organisation og Personale området for udvalget efter de udstukne retningslinjer.

Desuden koordinerer og udvikler Koncern Organisation og Personale på det overordnede niveau regionens arbejdsmiljøindsats i et samspil med koncerndirektionen, virksomhederne og arbejdsmiljøcheferne/koordinatorerne.

§ 11 Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Der sker valg af arbejdsmiljørepræsentanter hvert andet år (ulige år) for en to-årig periode.

Valgprocedurerne for regionens arbejdsmiljørepræsentanter skal som udgangspunkt være koordineret senest pr. 1. april 2015.

Valgprocedurerne er uddybet i bilag 4.

§ 12 Udpegning af arbejdsledere

Det er Region Hovedstadens ledelsessystem, som udpeger de arbejdsledere, som skal indgå i arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg på regionens virksomheder.

BILAG 4

Valgprocedurer for arbejdsmiljørepræsentanter

Regions MED-udvalget har i 2011 besluttet, at der skal koordineres valgprocedurer for arbejdsmiljørepræsentanter i Region Hovedstadens MED-organisation.

Proceduren for valg omfatter fire forhold:

- ❶ Fra 1. april 2013 gennemføres der koordinerede valg af arbejdsmiljørepræsentanter på niveau 1 - 4 i Region Hovedstaden hvert andet år (ulige år).
- ❷ Valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanter på niveau 1 - 4 tilpasses, således at ved fravær på grund af orlov, sygdom eller andet i en sammenhængende periode på fire måneder eller derover vælges der ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden. Bestemmelsen om den tilpassede valgperiode fremgår af arbejdsmiljølovgivningen.
- ❸ Alle regionens virksomheder er selv ansvarlige for at koordinere valg af arbejdsmiljørepræsentanter på niveau 2, 3 og 4 samt ansvarlige for at koordinere disse valg med valg af arbejdsmiljørepræsentanter på niveau 1, som foregår pr. 1. april i ulige år.
- ❹ Den valgte arbejdsmiljørepræsentant og/eller dennes organisation har pligt til at anmelde valget til arbejdspladsen.



**Region
Hovedstaden**

Region Hovedstaden
Koncern Organisation og Personale
Enhed for personalepolitik og arbejdsmiljø
Kongens Vænge 2
3400 Hillerød

Telefon: 38 66 50 00
E-mail: kop@regionh.dk
www.regionh.dk