

# Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark



[regionsyddanmark.dk](http://regionsyddanmark.dk)

Lokalaftale - Juni 2015

# Indhold

<b>Forord</b> . . . . .	side	3
<b>Formål og område</b> . . . . .	side	4
<b>Medindflydelse og medbestemmelse</b> . . . . .	side	5
Medindflydelse, medbestemmelse, medansvar . . . . .	side	5
Information og drøftelse . . . . .	side	5
Retningslinjer . . . . .	side	8
Særligt vedrørende arbejdsmiljøområdet. . . . .	side	9
<b>Struktur og organisering</b> . . . . .	side	10
Udvalgsstruktur . . . . .	side	10
MED-udvalgenes sammensætning . . . . .	side	11
Kontaktudvalg . . . . .	side	12
Udvalgenes arbejdsform . . . . .	side	12
Underudvalg . . . . .	side	12
Særligt vedrørende Fælles MED-udvalg . . . . .	side	13
Hovedudvalget . . . . .	side	13
<b>Afsluttende bemærkninger</b> . . . . .	side	16
Aftalens område . . . . .	side	16
Opsigelse . . . . .	side	16
Tillidsrepræsentanter . . . . .	side	16
Ikrafttræden . . . . .	side	16
<b>Bilag 1</b> . . . . .	side	18



# Forord

Lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark.

I Region Syddanmark ønsker vi at leve op til de mange forventninger, som vores organisation mødes af.

Forventninger om

- høj faglig kvalitet i vores ydelser til borgerne
- forståelse og omsorg
- at vi i tæt samarbejde med øvrige parter kan bidrage afgørende til udviklingen i vores region

Vi skaber vores resultater i samarbejde. Det gør vi i det daglige samspil mellem kolleger og mellem medarbejdere og ledelse. Det gør vi i samspillet på tværs af organisationen. Og det gør vi i samarbejdet mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter i vores MED-system.

Samarbejdet skal styrke arbejdet med kerneopgaven.

Kerneopgaven skal forstås som det organisationen er sat i verden for at løse. Kerneopgaven er dermed grundlaget for vores arbejde, og kun hvis alle medarbejdergrupper bidrager med deres viden og faglige indsigt, kan vores fælles mål om at løse kerneopgaven dygtigt og effektivt til gavn for vores patienter, brugere og borgere nås.

Medarbejderrepræsentanterne i Region Syddanmark er vigtige samarbejdspartnere for ledelsen. De har en særlig rolle i Region Syddanmarks langsigtede og strategiske udvikling.

Tillid og samarbejde er nøglebegreber for at skabe en fælles velfungerende og udviklingsorienteret arbejdsplads. Et godt samarbejde bygger på, at vi udviser ordentlighed overfor hinanden. Det er pejlemærket for denne lokalaftale.

At der er medindflydelse og medbestemmelse og et godt arbejdsmiljø - både fysisk og psykisk - spiller en afgørende rolle for en løsning af de mange opgaver regionen har.

Vi har med lokalaftalen ønsket at skabe en konstruktiv og smidig ramme om samarbejdet i MED-systemet i Region Syddanmark.

Lokalaftalen tager sit udgangspunkt i Region Syddanmarks personalepolitiske værdier og i rammeaftalen.

*Forhandlingsorganet i Region Syddanmark*  
Marts 2015

# Formål og område

## Formål

### Rammeaftalens § 2.

#### Stk. 1.

Denne rammeaftale skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionerne.

#### Stk. 2.

Den lokale aftale skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse. Formen og strukturen for udøvelsen af medindflydelse og medbestemmelse aftales på grundlag af en drøftelse af medindflydelsens og medbestemmelsens formål og indhold.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Lokalaftalen skal sikre et velfungerende medindflydelses- og medbestemmelsessystem som forudsætning for, at regionens opgaver løses bedst muligt.

Aftalen skal understøtte en stærk sammenhæng mellem medindflydelse, medbestemmelse, arbejdsmiljø og personalepolitik. Aftalen skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

Region Syddanmark skal være en attraktiv arbejdsplads, hvor alle ansatte har medindflydelse og medbestemmelse, og hvor der aktivt arbejdes med at sikre et sundt og sikkert psykisk og fysisk arbejdsmiljø for alle medarbejdere.

Udgangspunktet for aftalen er, at såvel ledere som medarbejdere sammen er ansvarlige for helheden. Ledere og medarbejdere skal samarbejde om at løse opgaver på alle niveauer.

Ledere og medarbejdere skal i fællesskab løse opgaverne med størst mulig effektivitet og kvalitet til gavn for borgerne samtidig med, at de ansattes arbejdsmiljø sikres.

Arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse skal baseres på åbenhed, dialog og gensidig respekt. Det er et fælles ansvar, at lokalaftalen anvendes og overholdes.

Lokalaftalen skal medvirke til at fastholde og udvikle decentral beslutningskompetence, og MED-strukturen skal derfor matche ledelsesstrukturen på alle niveauer. Fælles rammer aftales centralt og udmøntes lokalt.

Samarbejdet mellem ledere og medarbejdere om at løse regionens opgaver skal funderes i Region Syddanmarks personalepolitiske værdier.

En forudsætning for et velfungerende medindflydelses- og medbestemmelsessystem er, at alle medlemmer af MED-organisationen har den grundlæggende MED-uddannelse / gennemfører den af partnerne aftalte MED-uddannelse. Det er Hovedudvalgets forpligtelse at sikre, at uddannelsen udbydes, og der er en fælles forpligtelse til at sikre, at alle medlemmer gennemfører den.

## Område

### Rammeaftalens § 5.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

For alle regionens arbejdspladser gælder, at regionsrådet eller dets ledelsesrepræsentanter har den formelle ledelseskompetence.

Ledelse udøves i samarbejde med medarbejderne, tilidsrepræsentanterne og arbejdsmiljørepræsentanterne blandt andet gennem MED-systemet og i overensstemmelse med bestemmelserne i denne aftale, gældende love, vedtægter, aftaler, kollektive overenskomster m.v.

Medindflydelse og medbestemmelse på arbejdspladsen er en proces, der foregår som en løbende dialog mellem ledere og medarbejdere, og som sikrer, at arbejdspladsen til stadighed udvikler sig - til gavn for såvel effektiviteten og kvaliteten i opgaveudførelsen som for de ansattes arbejdsglæde og motivation.

Ledelsesformer, der tilskynder til samarbejde - herunder delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder (eller gruppe af medarbejdere) - er nødvendige for, at de ansatte bliver medbestemmende ved udformningen af deres egen arbejdssituation og ved arbejdets tilrettelæggelse.

# Medindflydelse og medbestemmelse

## Medindflydelse, medbestemmelse, medansvar

### Rammeaftalens § 6.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,
2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

#### Medindflydelse

Medindflydelse defineres som ledelsens beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejdere.

Ved medindflydelse har medarbejderrepræsentanter mulighed for gennem drøftelser, forslag og argumenter at påvirke beslutningsgrundlaget og derved sætte sit præg på den endelige beslutning, hvad enten den træffes af lederen/ledelsen på institutionen/afdelingen, på højere chefniveau eller i regionsrådet. Udtalelser (referater) fra drøftelserne i MED-udvalget skal indgå som en del af beslutningsgrundlaget i den konkrete sag.

#### Medbestemmelse

Medbestemmelse defineres som en fælles beslutning truffet på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanter.

Ved medbestemmelse er der tale om, at ledelsen - inden for sin kompetence - med medarbejderrepræsentanterne skal indgå konkrete aftaler om retningslinjer, der er gældende ved tilrettelæggelsen af arbejds-, samarbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold.

#### Medansvar

Medansvar defineres som ledelsen og medarbejdernes forpligtelse til at respektere og efterleve de aftaler, der under medbestemmelse er indgået i MED-udvalgene i enighed og inden for pågældende ledelseskompetence.

Der er således med lokalaftalen mulighed for en høj grad af medindflydelse og medbestemmelse for medarbejderne, ligesom der er mulighed for at forhandle og indgå aftaler, som udfylder generelle rammeaftaler som supplement til tillidsrepræsentanternes forhandlings- og aftaleret.

## Information og drøftelse

### Rammeaftalens § 7.

#### Stk. 1

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

#### Stk. 2

Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller regionsrådets beslutninger.

#### Stk. 3

Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og truffede beslutninger i regionsrådet.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Information er grundstenen i ethvert samarbejde. Informationen kan foregå mundtligt eller skriftligt.

Det er væsentligt, at der på alle niveauer i MED-organisationen gives gensidig information. I MED-udvalgene skal det nærmere aftales, hvad der skal informeres om, hvem der informerer, hvordan informationen gives og hvornår. Den gensidige information er grundlaget for dialogen i MED-udvalget.

# Medindflydelse og medbestemmelse

Dette gælder både informationen til MED-udvalgets medlemmer og informationen til de øvrige berørte ansatte på regionens arbejdspladser.

## Ny teknologi:

I Region Syddanmark er der særligt fokus på indførelse og brug af ny, samt ændring af bestående teknologi.

Teknologi forstås i denne sammenhæng bredt som både den konkrete teknologi herunder velfærdsteknologi og fx de arbejdsprocesser teknologien er i samspil med.

Den gensidige pligt til information og drøftelse gælder også ved indførelse og ændring af teknologi, hvor det er relevant at informere om og drøfte konsekvenser for arbejdsgange, arbejdsmiljø, fordelingen af arbejdsopgaver og behov for kompetenceudvikling.



## Rammeaftalens § 7.

### Stk. 4

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

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

### BEMÆRKNINGER:

Informationen skal gives på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold, således at navnlig medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en passende analyse og i givet fald forberede drøftelsen.

Informationen skal ske så betids, at den enkelte medarbejderrepræsentant har en reel mulighed for at konsultere sit valggrundlag på en hensigtsmæssig måde. Dette indebærer, at medarbejderrepræsentanterne sikres rimelig tid til at drøfte konsekvenser af et påtænkt omstillingsprojekt med de berørte medarbejdere.

Informationen skal indeholde en belysning af problemstillingernes faktiske omstændigheder, som har betydning for den forestående beslutning i sagen. Hvis der er tale om en kompliceret problemstilling, eller hvis der skal ske en drøftelse i baglandene på baggrund af informationerne forudsættes, at informationen så vidt muligt foreligger i form af tilstrækkeligt skriftligt materiale. Kravene til informationens indhold og tidspunktet for informationen skal stå i rimeligt forhold til den pågældende sags omfang og karakter, således at kravene til informationen skærpes jo mere omfattende, jo mere kompliceret og jo mere indgribende sagen er for medarbejderne.

Det skal sikres, at drøftelsen sker på et passende tidspunkt, på en passende måde og med et passende indhold. Ledelsen og medarbejderrepræsentanterne kan derfor aftale en nærmere procedure, der sikrer den nødvendige tid til at forberede drøftelsen, herunder gennemføre forhandlingen af spørgsmålet om ændringer i arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesvilkår, som omstillinger, udbud mv. indebærer, jf. stk. 5. Der henvises desuden til protokollat vedrørende medarbejdernes inddragelse og medvirken i forbindelse med udlicitering mv., jf. bilag 4.

## Stk. 5

Beslutninger i henhold til stk. 4, litra c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af regionsrådet efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-udvalget.

## Stk. 6

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

## BEMÆRKNINGER:

Bestemmelsen tager sigte på at sikre, at de personalegrupper, der ikke forlods er repræsenteret i MED-udvalget gennem mindst én repræsentant fra den forhandlingsberettigede personaleorganisation kan blive repræsenteret ad hoc i en forhandling. Det forudsættes i den forbindelse, at retten til ad hoc repræsentation alene tilkommer de(n) personalegruppe(r), der bliver særlig berørt af de påtænkte beslutninger, jf. stk. 5.

## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Hvad enten der er tale om medindflydelse eller medbestemmelse, skal der fra begge parter side fremlægges synspunkter på en sådan måde, at de er med til at kvalificere dialogen, og således at alle perspektiver kommer frem.

Informationen skal gives så tidligt og på en sådan måde og med et sådant indhold, at medarbejderrepræsentanterne sættes i stand til at foretage en analyse og forberede drøftelsen.

Ved drøftelse af komplicerede problemstillinger vil forudsætningen for en god og grundig drøftelse være, at der før drøftelsen foreligger et skriftligt materiale til at understøtte den mundtlige information og til de nødvendige drøftelser i baglandene.

## Bemærkninger vedrørende høring:

At lave en høring er en naturlig del af arbejdet, når der laves større strukturelle omlægninger.

I forbindelse med strukturændringer opfordrer Hovedudvalget til, at man i MED-udvalgene drøfter, hvad en høring skal bidrage med i beslutningsprocessen, og hvordan man bedst tilrettelægger den konkrete høring, så formålet opfyldes.

En høring kan være på baggrund af et skriftligt oplæg med en høringsfrist - eller som et høringsmøde.

Ved større omlægninger bør der være en høringsfrist/svarfrist på ikke mindre end fire uger.

## Rammeaftalen § 7.

## Stk. 7

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

## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Denne bestemmelse giver mulighed for, at forhold og temaer, der informeres om på MED-udvalgsmøderne, kan dagsordensættes til en egentlig drøftelse på følgende (eller eventuelt samme) møde i udvalget.



## Retningslinjer

### Rammeaftalens § 8.

#### Stk. 1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

#### Stk. 3

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. regionens personalepolitik, her under ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

I alle MED-udvalg skal man drøfte, hvorledes man mest hensigtsmæssigt tilrettelægger drøftelser af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder sikrer en tidsplan for drøftelsen, der matcher budgetlægningsprocessen.

Retningslinjer er bindende aftaler om spilleregler for arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold på institutionen/afdelingen. Retningslinjerne aftales under medbestemmelse - det vil sige drøftelse mellem ledere og medarbejderrepræsentanter før fælles beslutning.

Afgørende er, at aftaler om retningslinjer skal give mening og skabe klarhed på områder, som både ledere og medarbejdere på arbejdspladsen finder vigtige. Retningslinjer skal blandt andet også tilgodese, at man undgår vilkårlighed og uhensigtsmæssig forskelsbehandling.

På nogle områder skal MED-udvalget aftale retningslinjer (se § 8, stk. 3). På andre områder kan man aftale retningslinjer.

Det er vigtigt, at medarbejderrepræsentanterne er medbestemmende med hensyn til udformning af personalepolitiske retningslinjer. De personalepolitiske retningslinjer skal tilgodese både medarbejdernes behov for arbejdstilfredshed og engagement og institutionens interesse i at have en dygtig og stabil medarbejderstab, der på kvalificeret vis udfører deres opgaver til gavn for borgerne i Region Syddanmark.

### Rammeaftalen § 8.

#### Stk. 4

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

#### Stk. 5

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

#### Stk. 6

Alle retningslinjer skal udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelse finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

#### Stk. 7

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



## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Aftaler, der er truffet i enighed mellem ledere og medarbejderrepræsentanter, hvor indholdet hører under den pågældende ledelses kompetenceområde, er bindende for begge parter.

Det enkelte MED-udvalg kan frit - inden for sit kompetenceområde - lave aftaler, der er bedre og mere vidtgående end det, der er aftalt på højere niveau.

Ledelsen og MED-udvalg på højere niveau i organisationen er forpligtet til at respektere denne aftale.

MED-udvalgene drøfter, planlægger og aftaler de overordnede rammer og retningslinjer, der skal gælde på arbejdspladsen. MED-udvalgene kan ligeledes drøfte, om ledere og medarbejdere efterlever aftalte spilleregler.

## Særligt vedrørende arbejdsmiljøområdet

### Rammeaftalens § 3.

#### Stk. 3

En lokal aftale om en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljøarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,
- 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftale i regionen.
- 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- 4) Beskrivelse af, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.

## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Som en opprioritering af arbejdsmiljøarbejdet er det i Region Syddanmark aftalt, at arbejdet med sundheds- og sikkerhedsarbejdet overordnet set foregår i samme organisation som det øvrige medindflydelses- og medbestemmesarbejde.

Det, der kan aftales på arbejdsmiljøområdet, er en ændret organisering. Det kan således ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter, rettigheder m.v.

På alle regionens arbejdspladser skal ledere og medarbejdere - hvad enten der er et Fælles MED-udvalg eller et LokalMED-udvalg, eller opgaven løftes på et personalmøde - aftale, hvordan man lever op til minimums-

bestemmelserne i § 3, stk. 3, nr. 1-5. Aftalen skal være skriftlig og tilgængelig for alle ansatte.

Med henblik på styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen skal MED-udvalget før det træffer beslutning, vurdere beslutningens konsekvenser for trivsel og arbejdsmiljø. Der skal arbejdes for, at der er et klart fokus på psykisk arbejdsmiljø.

Et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig forudsætning for produktivitet og kvalitet og for, at ledere og medarbejdere føler fælles ansvar for at finde løsninger på hverdagens opgaver og problemer. Et godt psykisk arbejdsmiljø er en vigtig brik til at ledere og medarbejdere kan løse kerneopgaven optimal, samt en forudsætning for at skabe attraktive og effektive arbejdspladser.

Arbejdsmiljøindsatsen i Region Syddanmark udøves med baggrund i Arbejdsmiljøpolitikken, der er udarbejdet af Hovedudvalget. Arbejdsmiljøpolitikken udtrykker de generelle holdninger til, samt visioner for arbejdsmiljøarbejdet på regionens arbejdspladser.

I forbindelse med vedtagelsen af de årlige indsats afsættes ressourcer til indsatsen, herunder efteruddannelse. I indsatsplanen beskrives den information og kommunikationsindsats, der er en del af arbejdsmiljøindsatsen.

En overordnet oversigt over opgave- og rollefordelingen i arbejdsmiljøarbejdet er vedlagt som bilag 1 til MED-aftalen.

# Struktur og organisering

## Udvalgsstruktur

### Rammeaftalens § 4.

#### Stk. 1

Udvalgsstrukturen aftales lokalt, så den tilgodeser regionens behov og styrker medarbejdernes muligheder for indflydelse og medbestemmelse og opbygges sådan, at den medvirker til at kvalificere og effektivisere medindflydelsen og medbestemmelsen.

#### Stk. 2

Der skal være et sammenhængende system for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse, der dog ikke kræver ensartethed i de enkelte enheder i regionen. Dette system skal udmøntes i en aftalt struktur, som skal matche ledelsesstrukturen.

#### Stk. 3

Strukturen skal udformes med hensyntagen til regionens eller den enkelte arbejdsplads' særlige organisering og forhold.

#### Stk. 4

I strukturen indgår medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg, personalemøder m.v.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

For at sikre en tæt kobling mellem medindflydelses- og medbestemmelses- samt arbejdsmiljøopgaverne varetages de i den samme struktur på alle regionens arbejdspladser. Strukturen kaldes MED-struktur, uanset om den på den enkelte arbejdsplads organiseres i et udvalg eller eksempelvis på et personalemøde.

Som hovedregel organiseres arbejdet i MED-udvalg, men der skal være fleksibilitet til forskellige måder at organisere arbejdet på f.eks. personalemøder med MED-status, såfremt parterne (TR/ledelsen) er enige herom. Det er dog en forudsætning, at samarbejds- og arbejdsmiljøopgaverne varetages samlet.

Det væsentligste hensyn bag MED-strukturen er, at alle medarbejdere skal have adgang til medindflydelse og medbestemmelse på deres arbejdspladser, og at MED-strukturen skal følge ledelsesstrukturen.

Udvalgsstrukturen i Region Syddanmark består af niveauerne:

Hovedudvalg (HU) Hovedudvalg for hele Region Syddanmark.

FællesMED-udvalg (FMU) FællesMED-udvalg på sygehus-/driftsområdeniveau herunder Ambulance Syd.

LokalMED-udvalg (LMU) MED-udvalg på institutionsniveau.

På sygehuse eller for driftsområder kaldes det samlende udvalg for hele sygehuset/området FællesMED-udvalg (FMU), og de underliggende udvalg kaldes LokalMED-udvalg (LMU).

Ønsker om at fravige denne grundstruktur forelægges Hovedudvalget forinden iværksættelse.

Der skal foreligge en konkret beskrivelse af MED-udvalgsstrukturen i Region Syddanmark. Beskrivelsen opdateres løbende af sekretariatet for Hovedudvalget.

### Generelle forudsætninger:

Det skal være muligt at oprette det nødvendige antal udvalg, så medarbejderne sikres medindflydelse og medbestemmelse i det daglige arbejde.

Betingelserne i arbejdsmiljølovgivningen vedrørende arbejdsmiljøgrupper skal efterleves.

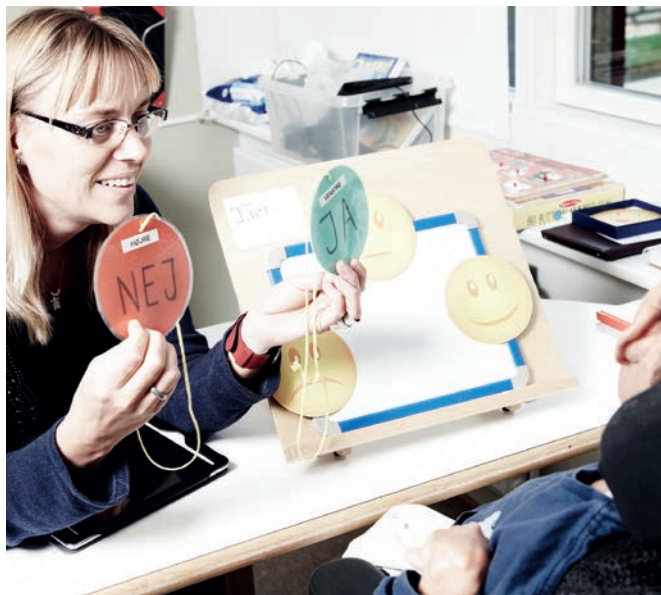
MED strukturen er enstregen, det vil sige, at alle MED-udvalg også fungerer som arbejdsmiljøudvalg i forhold til underliggende arbejdsmiljøgrupper.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes efter det bærende princip, at de daglige operationelle arbejdsmiljøopgaver til enhver tid kan løses på en tilfredsstillende og hensigtsmæssig måde. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes med udgangspunkt i nærhedsprincippet, som det er beskrevet i arbejdsmiljølovgivningen.

Det er en forudsætning for oprettelse af et udvalg, at det pågældende område har en entydig ledelse, og at det fysisk og økonomisk kan afgrænses som en organisatorisk enhed.

I forbindelse med MED-udvalgets forretningsorden skal det beskrives, hvilke medarbejdergrupper, afdelinger o.l. MED-udvalget omfatter.

Det er en generel forudsætning, at man lever op til lokal-aftalen og arbejdsmiljølovens bestemmelser om formål og indhold, at man er enige lokalt, og at ordningen er beskrevet og accepteret lokalt.



## MED-udvalgenes sammensætning

### Rammeaftalen § 4.

#### Stk. 5

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

#### Stk. 6

Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Region Syddanmarks MED-udvalg skal være af en sådan størrelse og sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere. Udvalgets størrelse fastsættes ved aftaler mellem institutionens ledelse og tillids-/medarbejderrepræsentanter på den pågældende institution. Antallet af repræsentanter fra hver side skal som hovedregel være mellem 3 og 7. Hvis der på en større institution er behov for en mere alsidig repræsentation, og der er enighed i udvalget, kan antallet af repræsentanter fra hver side øges til 9. Herudover kan vælges mindst en og højst 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledelsen udpeger ledelsesrepræsentanterne. Institutionens leder er formand for udvalget.

Udvalgene skal ikke nødvendigvis være sammensat af lige mange ledere og medarbejdere, men ledelsessiden kan aldrig udgøre flertallet.

Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne - det vil sige LO-området, FTF-området og AC-området.

Det skal tilstræbes, at alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) er repræsenteret, så der sikres en bred repræsentation. Personalegrupperne repræsenteres ikke alene i forhold til deres størrelse.

Medarbejderrepræsentanterne findes blandt de tillidsrepræsentanter, der er inden for udvalgets område. Er der flere pladser i udvalget end valgte tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter. Når der vælges andre medarbejdere, har de samme beskyttelse mod afskedigelse som tillidsrepræsentanter. Det samme gælder suppleanter.

Der skal i hvert lokalt og fælles MED-udvalg som minimum være to repræsentanter fra arbejdsmiljøområdet - en arbejdsmiljølederrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant.

Næstformanden vælges som udgangspunkt af og blandt tillidsrepræsentanter. I tilfælde af at der ikke findes en tillidsrepræsentant, kan næstformanden vælges af og blandt de øvrige medarbejderrepræsentanter. Ved valg af andre end tillidsrepræsentanter til næstformandsposten, skal Hovedudvalget orienteres (via Hovedudvalgssekretariatet), så der kan gives dispensation.

Når man er valgt som medlem i et MED-udvalg, varetager man helheden i udvalgsarbejdet – både i faglig og ledelsesmæssig henseende.

Medarbejdere, som vælges til MED-udvalg, skal opfylde de betingelser, som gælder for at kunne vælges som tillidsrepræsentant. Medarbejderen skal have minimum 1/2 års tilknytning til regionen forud for valget – og skal kunne vælges for en toårig periode.

For alle repræsentanter i MED-udvalg vælges suppleanter. Suppleanterne indtræder i udvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Medlemmer og suppleanter vælges for to år ad gangen. Hvervet ophører, såfremt en ledelsesrepræsentant forlader den stilling, der har begrundet udpegningen, eller en medarbejderrepræsentant forlader institutionen eller afdelingen, hvorfra vedkommende er indvalgt. Hvervet som medlem ophører for tillidsrepræsentanter, når tillidsmandsfunktionen ophører – i sådanne tilfælde indtræder en ny tillidsrepræsentant.

## Kontaktudvalg

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden etablere et kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalget og repræsentanter for de personalegrupper, der ikke er repræsenteret i udvalget. Kontaktudvalget skal vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget.

Der aftales en særlig kontaktudvalgsstruktur for Hovedudvalget.

## Udvalgenes arbejdsform

Udvalgene mødes mindst én gang i kvartalet og i øvrigt, når formand, næstformand eller et flertal af medarbejderrepræsentanterne ønsker det.

Referat fra møderne udsendes efter godkendelse af formand og næstformand. Referatet godkendes endeligt på udvalgets næste møde.

Indkaldelse til møder skal ske med et rimeligt varsel, som normalt vil være tre uger. Formand eller næstformand skal modtage forslag til dagsordenspunkter senest to uger før mødet, og dagsordenen skal udsendes senest en uge før mødet. Der kan i særlige tilfælde afviges fra fristerne.

Det enkelte MED-udvalg kan i deres forretningsorden aftale særlige vilkår vedrørende arbejdsformen.

Udgifterne til afholdelse af møder afholdes af institutionen, som også stiller lokale til rådighed.

Medarbejderrepræsentanterne skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til rådighed til udvalgsarbejdet, herunder den nødvendige tid til forberedelse og må ikke lide løntab som følge af hvervet. Vilkår for næstformanden aftales på den enkelte institution.

Befordringsgodtgørelse ydes, såfremt medlemmer indkaldes til møde uden for deres normale arbejdstid eller normale indmødested.

Der skal i MED-udvalgene aftales præcisering af vilkår for MED-udvalg og MED-udvalgsrepræsentanterne.

MED-udvalget har opgaver i forhold til arbejdsmiljølovgivningen. Det betyder blandt andet, at der indkaldes til ekstraordinært møde ved en alvorlig arbejdsulykke.

## Underudvalg

Hvis MED-udvalget er enige om det, kan der nedsættes underudvalg (ad hoc eller permanent) til behandling af bestemte opgaver.

MED-udvalget skal, når der nedsættes underudvalg, fastsætte formål og struktur for opgaven.

Underudvalgene skal orientere MED-udvalget om deres virke.

Både MED-udvalg og underudvalg kan efter behov tilkalde særligt sagkyndige.

## Særligt vedrørende Fælles MED-udvalg

Medarbejderrepræsentanterne til Fælles MED-udvalget findes gennem organisationsudpegning af tillidsrepræsentanter fra udvalgets område.

Antallet af repræsentanter fra hver side i Fælles MED-udvalgene kan i en fusionsperiode være op til 12. Efter fusionsperioden fastsættes det maksimale antal til 10. Herudover op til 3 arbejdsmiljørepræsentanter.

Arbejdsmiljørepræsentanter i Fælles MED-udvalg vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i områdets MED-udvalg. Arbejdsmiljølederrepræsentanten i Fælles MED-udvalget udpeges blandt ledere i arbejdsmiljøgrupperne i områdets MED - udvalg.

## Dispensation

Afvigelser herudover skal forelægges Hovedudvalget til konkret beslutning.

## Hovedudvalget

### Rammeaftalens § 4.

#### Stk. 7

I alle regioner skal der etableres et Hovedudvalg sammensat af ledelses- og (fælles)tillidsrepræsentanter. Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i regionen. Hovedudvalget er tillige øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele regionen, medmindre andet aftales.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Hovedudvalget i Region Syddanmark består af 28 medlemmer - 9 ledelsesrepræsentanter og 19 medarbejderrepræsentanter. De 15 af medarbejderrepræsentanterne udpeges af hovedorganisationerne, mens 4 er valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

Ledelsessiden udpeges af Region Syddanmarks direktion og skal være sammensat, så der sikres en bred repræsentation. Regionsdirektøren er formand for Hovedudvalget.

Medarbejdersiden sammensættes af (fælles)tillidsrepræsentanter ansat i regionen baseret på hovedorganisationerne og afspejlende personalesammensætningen.

Ved udpegningen skal der tages hensyn til, at alle udpegede har medarbejderidentitet i forhold til Region Syddanmark, det vil sige har kendskab til Region Syddanmark og hverdagen på regionens arbejdspladser.

(Fælles)tillidsrepræsentanter skal udgøre et flertal af de 15 udpegede medarbejderrepræsentanter. Såfremt det i særlige tilfælde vil være nødvendigt kan organisationerne udpege repræsentanter, der ikke er ansat i regionen (dog maksimalt 5). Næstformanden i Hovedudvalget vælges af og blandt de 15 organisationsudpegede medarbejderrepræsentanter. Næstformanden skal have en ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Hovedudvalget i Region Syddanmark er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet. Derfor skal personer, der er valgt til at varetage arbejdsmiljøarbejdet, være repræsenteret i Hovedudvalget både på ledelses- og på medarbejdersiden.

Arbejdsmiljørepræsentanter i Region Syddanmarks Hovedudvalg vælges for to år ad gangen. Der vælges suppleanter, som indtræder i Hovedudvalget ved de ordinære medlemmers forfald.

Arbejdsmiljørepræsentanter i Hovedudvalget vælges således:

- 1 arbejdsmiljørepræsentant for psykiatrien
- 1 arbejdsmiljørepræsentant for sundhedsområdet
- 1 arbejdsmiljørepræsentant for det sociale område samt regionshuset
- 1 arbejdsmiljørepræsentant for selvejende institutioner, der har driftsoverenskomst med Region Syddanmark.

Repræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i de pågældende Fælles MED-udvalg. Hvis der ikke er Fælles MED-udvalg på en selvejende institution, vælges repræsentanterne her af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i det lokale MED-udvalg.

Hvis der efter lokalaftalens ikrafttræden kommer nye MED-udvalg træffer Hovedudvalget beslutning om, hvilken af ovennævnte valggrupper, MED-udvalget indgår i.

Region Syddanmark har ansvaret for den sekretariatsmæssige betjening af Hovedudvalget.

## Rammeaftalen § 9.

### Stk. 1

Hovedudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri.

### Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

I Hovedudvalget kan der forhandles og indgås aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler, hvor det af aftalen fremgår, at opgaven placeres i Hovedudvalget. Alle parter i Hovedudvalget skal medvirke til at sikre, at eget bagland inddrages i forbindelse med drøftelserne i Hovedudvalget.

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

## Rammeaftalens § 9.

### Stk. 2

Hovedudvalget har til opgave:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinier vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinier,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser, fortolknings-spørgsmål vedrørende rammeaftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 21
6. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen, jf. Aftale om kompetenceudvikling § 4.
7. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger jf. Aftale om trivsel og sundhed §3 stk.2
8. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler, jf. Aftale om trivsel og sundhed §9, stk. 4,
9. at sikre at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. Aftale om trivsel og sundhed §11,

10. at sikre at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane - herunder fra 3. person - i tilknytning til udførelse arbejdet, jf. Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1 og 2,
11. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. Aftale om trivsel og sundhed §6, stk. 1,
12. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer, jf. pkt. 10, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår, jf. Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen,
13. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om samtaler indtræder jf. Aftale om seniorpolitik, §3, stk. 2
14. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til Rammeaftale om socialt kapitel, §3 og
15. at fastlægge hvorledes Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes.

Hovedudvalget kan fravige bestemmelserne i ovenstående punkter 7, 11 og 13.

Hvis en af parterne i udvalgene ikke længere ønsker at fravige forpligtelsen, genindtræder forpligtelsen.

## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Ud over at være det overordnede udvalg for medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i hele Region Syddanmark har Hovedudvalget også til opgave at vejlede regionens MED-udvalg, fortolke de i Hovedudvalget aftalte retningslinjer, fortolke og behandle uoverensstemmelser i forhold til lokalaftalen, f.eks. ved organisationsændringer, og at indbringe eventuelle uoverensstemmelser om rammeaftalen og lokalaftalen for de centrale forhandlingsparter.

Hovedudvalget er ansvarlig for uddannelsen på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet. Uddannelsen svarer til den uddannelse, de centrale parter udvikler og udbyder.

Referater fra Hovedudvalget er tilgængelig for alle MED-udvalg og selvejende institutioner på regionens hjemmeside.

## Rammeaftalens § 9.

### Stk. 7

Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

### BEMÆRKNINGER:

Hovedudvalget fastsætter en passende kadence for gennemførelse af drøftelser af emner og indsatsområder. Formålet med drøftelsen er at sikre, at de lokale parter drøfter hvilke emner og indsatsområder de lokale parter finder væsentlige at prioritere/fokusere på i den kommende periode, herunder hvordan Hovedudvalget kan bidrage til at løse dem.

Formålet med drøftelsen er endvidere at sikre at arbejdet i Hovedudvalget til enhver tid afspejler de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i regionen. Som en del af drøftelsen kan Hovedudvalget for eksempel fastlægge en tidsplan for arbejdet med emner og indsatsområder, samt beskrive den videre kommunikation i forhold til MED-udvalgene.

## Lokalt aftalt i Region Syddanmark:

Bestemmelsen sikrer en dialogmulighed mellem politikere og medarbejderrepræsentanter om budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen. Drøftelsen skal ske så tidligt i budgetbehandlingen, at medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag indgår i grundlaget for regionsrådets beslutninger.

Der kan desuden arrangeres temamøder mellem Hovedudvalget og repræsentanter for regionsrådet om personalepolitiske emner.

### Arbejdsmiljøområdet:

Hovedudvalgets rolle er overordnet og generelt at koordinere og vise retningen på arbejdsmiljøområdet. Hovedudvalget er ikke sagsbehandlende organ på området.

Der henvises i øvrigt til oversigten over Hovedudvalgets opgaver i bilaget til MED-aftalen.

# Afsluttende bemærkninger

## Rammeaftalen § 3. Formalia

### Stk. 4

Den lokale aftale kan opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

### Stk. 5

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

## Aftalens område

Lokalaftalen om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark omfatter hele regionen. Således dækker aftalen alle institutioner og ansatte i Region Syddanmark - også selvejende institutioner, som regionen har driftsoverenskomst med.

## Opsigelse

Det lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at sikre nok tid til, at en ny lokalaftale kan forhandles og gennemføres. Hvis det ikke er muligt at opnå enighed om en ny lokal aftale, er der tid til at omstille sig til og indstille sig på dette.

Opsigelse kan ske inden den 31. december i lige årstal, så aftalen er opsagt til den 30. september året efter.

Hvis der efter opsigelsen af aftalen pågår forhandlinger om en ny lokalaftale, vil den hidtidige lokalaftale være gældende, indtil disse forhandlinger er afsluttede.

Hvis der ikke pågår forhandlinger efter opsigelsen af lokalaftalen, foregår samarbejdet i Region Syddanmark efter lokalaftalens ophør efter bestemmelser i "Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg". Der etableres ligeledes arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

Arbejdsmiljølovgivningen kræver, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

## Der henvises endvidere til Rammeaftalens

§ 20 vedrørende håndhævelse af § 7 stk. 4-6 (informationspligten)

§ 21 vedrørende de centrale parter opgaver og kompetence

§ 22 vedrørende voldgift.

Hovedudvalget har kompetencen til at forelægge en lokal uenighed om en række spørgsmål - herunder fortolkning af rammeaftalen - for de centrale parter.

Ved de centrale parter forstås de parter, som har indgået rammeaftalerne.

De centrale parter og Hovedudvalget skal arbejde for, at man først i så høj grad som muligt søger at finde enighed lokalt. Spørgsmål forelægges kun for de centrale parter, såfremt det efter en grundig drøftelse viser sig, at det ikke er muligt at nå til enighed lokalt.

**Mindre ændringer** af den lokale MED-aftale kan aftales i Hovedudvalget. Det kan f.eks. være

- Ny terminologi som følge af ændringer i bagvedliggende lovgivning, f.eks. fra sikkerhedsrepræsentant til arbejdsmiljørepræsentant
- Navneændringer på institutioner og lignende
- Adresseændringer og ændrede kontaktoplysning på institutioner m.v.

Organisationerne orienteres om ændringerne.

## Tillidsrepræsentanter

Der er indgået en lokal aftale om vilkår for tillidsrepræsentanter.

## Ikrafttræden

Nærværende aftale træder i kraft den 1. juni 2015. Aftalen evalueres løbende og revideres senest med udgangen af 2024.



## **Underskrift af lokalaftale om medindflydelse, medbestemmelse og arbejdsmiljø i Region Syddanmark**

*Vejle den 4. marts 2015*

**For organisationerne:**

**For LO**

Charlotte Vincentz Petersen, 3F

Lene Roed, HK

Lone Snedker, FOA

Poul Erik Pedersen, SL

**For FTF**

Brian Errebo, Danske Fysioterapeuter

John Christiansen, DSR

Hanne Nielsen Bonde, DBio

**For AC**

Lone Rasmussen, DJØF

**For Region Syddanmark**

Konstitueret Regionsdirektør, Jacob Stengaard Madsen

Sundhedsdirektør, Jens Elkjær

HR-direktør, Carsten L. Søgaard

# Bilag 1

Opgave- og rollefordeling på arbejdsmiljøområdet	
Ledelsesniveau og opgaver	Opgaver for MED-udvalg
<p><b>Direktionen</b>            Overordnede arbejdsmiljøfokusområder og sammenhæng med andre strategiområder            Fastsætte ambitionsniveauet for arbejdsmiljøindsatsen            Redegørelse for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i tilknytning til regionens budgetforhandling</p>	<p><b>Hovedudvalg</b>            Værdier, arbejdsmiljøpolitik og visioner</p> <p>Overordnede fokusområder og niveauer for arbejdsmiljøindsatsen, samt evaluering af fokusområder på Region Syddanmark niveau</p> <p>Evaluering af metoder og aktiviteter med henblik på om de har styrket og effektiviseret regionens arbejdsmiljøarbejde</p> <p>Udvalget varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver. Hovedudvalget kan beslutte, at Fælles MED-udvalgene varetager en del af opgaverne</p> <p>Arbejdsmiljøindikatorer for hele regionen. F.eks. fravær, arbejdsulykker, erhvervs sygdomme, tilfredshedsmålinger, påbud fra Arbejdstilsynet</p> <p>Udvikling, videndeling, og tværgående analyser i regionen, der har til formål at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet</p> <p>Overordnede aftaler om trivsel og sundhed:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger/medarbejdertilfredshedsmålinger</li> <li>- Retningslinjer vedrørende sundhed. Herunder konkrete sundhedsfremmeinitiativer</li> <li>- Retningslinjer for sygefraværssamtaler</li> <li>- Retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress og vold, mobning og chikane</li> </ul> <p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse og arbejdsmiljøredegørelse for hele regionen på baggrund af FMU'ernes redegørelser.</p>

## Opgave- og rollefordeling på arbejdsmiljøområdet

### Sygehusenheder/driftsområder og Regionshuset

Konkrete arbejdsmiljø mål og indsatser - i samarbejde med afdelinger eller tilbud

Årlig evaluering af indsatsen og opstilling af nye arbejdsmiljø mål

### FællesMED-udvalg

Koordinere arbejdsmiljøarbejdet inden for området

Udarbejdelse af konkrete arbejdsmiljø mål og indsatser for de enkelte områder på baggrund af Hovedudvalgets fokusområder

MED-udvalget varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver indenfor deres område under hensyntagen til Hovedudvalgets beslutninger

Opgaver knyttet til arbejdsmiljøcertificering

Arbejdsmiljøinddragelse i forbindelse med organisationsændringer, ny teknologi og nye måder at organisere arbejdet på samt i forbindelse med nybyggeri

Afklare overordnede principper for bygningsvedligeholdelse/forbedringer

Regelmæssig kontakt med arbejdsmiljøgrupperne

Afklaring af rollefordeling i forhold til LokalMED vedrørende arbejdsmiljølovens opgaver og opgaver i overenskomsten

Aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen

Afhængig af Hovedudvalgets beslutninger aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at forebygge, identificere og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress og forekomsten af vold, mobning og chikane

Løbende følge arbejdsmiljøindikatorer for området

Årlige arbejdsmiljødrøftelse og arbejdsmiljøredegørelse for området

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse inkluderer evaluering af mål og indsatser samt metoder og aktiviteter, med henblik på om de har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.

## Opgave- og rollefordeling på arbejdsmiljøområdet

### Afdelingsledelsen/lokal ledelse

Ledelsen sikrer, at afdelingen kan opnå en grøn arbejdsmiljøsmiley

Specifikke arbejdsmiljømål, indsatser og handlingsplaner

Årlig evaluering af indsatsen og opstilling af nye specifikke arbejdsmiljømål

Årlig fremlæggelse af sygefraværstatistik

### LokalMED-udvalg

MED-udvalget varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver inden for deres område under hensyntagen til beslutninger i Hovedudvalg og Fælles-MED-udvalg. Arbejdsmiljøgrupperne varetager de daglige operationelle opgaver inden for deres område

MED-udvalget skal forholde sig til arbejdsmiljøproblemer og trivselsfremmende initiativer

Drøfte specifikke arbejdsmiljømål, indsatser og handlingsplaner

Aftale retningslinjer for fremlæggelse af sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær på arbejdspladsen  
Udarbejde APV og MTU-handlingsplaner samt drøfte evt. sammenhæng mellem sygefraværet og arbejdsmiljøet  
Opgaver knyttet til arbejdsmiljøcertificering

Regelmæssig kontakt med arbejdsmiljøgrupperne

Løbende følge arbejdsmiljøindikatorer i afdelingen/tilbuddet

Årlig arbejdsmiljødrøftelse for området

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse inkluderer evaluering af mål og indsatser samt metoder og aktiviteter, med henblik på om de har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet.

## Det strategiske og de operationelle arbejdsmiljøopgaver

Fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed

### De strategiske opgaver består i at:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. MED-udvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9.
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16.
6. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. MED-udvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39.
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

## De operationelle og daglige opgaverne består i at:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontakttled mellem de ansatte og MED-udvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget.



Region Syddanmark  
Damhaven 12 . 7100 Vejle  
Tlf. 7663 1000

[regionsyddanmark.dk](http://regionsyddanmark.dk)

13339 - Grafisk Service, Region Syddanmark - Revideret 09.2020



**Region Syddanmark**