



MED-aftalen for Region Nordjylland



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

Indhold

1. Indledning	3
2. MED-aftalens område i Region Nordjylland.	5
3. Formål	6
4. Kompetence og organisering	7
4.1 Niveau 1: Hovedudvalget: Opgaver og sammensætning	
4.2 Niveau 2: Virksomheds MED-udvalg og MED-udvalget for Fællesadministrationen: opgaver og sammensætning	
4.3 Særlig procedure for sammensætning og valg af medlemmer til Virksomheds MED-udvalg i mindre virksomheder	
4.4 Niveau 3: Lokale MED-udvalg	
4.5 Niveau 4: MiniMED, personalemøder med MED-status eller TværMED	
5. Arbejds miljøarbejdet i MED-organisationen	17
5.1 Organisering af det systematiske arbejds miljøarbejde	
5.2 Administrativ organisering af arbejds miljøarbejdet	
5.3 Systematiske styringsværktøjer og metoder	
6. Medindflydelse og medbestemmelse.	22
7. Information og drøftelse	23
8. Personalepolitikker og retningslinjer.	24
9. Valg af tillidsrepræsentanter mv.	25
10. Fravigelse fra TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale	28
11. Medarbejderrepræsentanternes vilkår.	29
12. MED-uddannelse.	31
13. Løsning af tvister	32
14. Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændringer og opsigelse	33
Bilag	34
Bilag 1: Definition af begreber	
Bilag 2a: Cirkeldiagram	
Bilag 2b: Skemaoversigt over MED-organisationen	
Bilag 3: Procedure for valg og udpegning til arbejds miljøgrupperne	
Bilag 4: Skema til brug ved årlig drøftelse af medarbejderrepræsentantens vilkår	

1. Indledning

Det er Region Nordjyllands vision at arbejde for et sammenhængende Nordjylland. Vi skaber resultater og løsninger i et samspil med borgere, brugere, patienter, samarbejdspartnere, nordjyske kommuner og private aktører. Et velfungerende MED-system er en forudsætning for, at Region Nordjylland som organisation kan skabe disse resultater, tænke nyt og forbedre ydelser og løsninger. MED-systemet er en anerkendelse af, at medarbejdernes vinkler, faglighed og praksiskendskab skaber bedre beslutningsgrundlag. Ledelse og medarbejdere er hinandens betingelser i udviklingen af arbejdspladsen - rammerne for løsningen af kerneopgaven. Det er erfaringen, at effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningerne om rammerne for arbejdet.

De ansattes ret til medindflydelse og medbestemmelse i spørgsmål om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er en integreret del af det daglige samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

I Region Nordjylland tror vi på, at en sund, innovativ, faglig og økonomisk bæredygtig organisation er baseret på dialog, samarbejdskultur og høj social kapital. Denne MED-aftale opstiller rammer og spilleregler for denne kultur.

Regionens (personalepolitiske) værdier: indflydelse, tillid, ordentlighed og professionalismisme (ITOP) udgør baggrundstæppet for samarbejdet. De fire værdier er vores fælles fundament for Region Nordjylland som arbejdsplads. De afspejler, hvor vi gerne vil hen, og de beskriver, hvordan vi sammen arbejder for at skabe en god arbejdsplads, og hvordan vi hjælper hinanden til et stadig bedre arbejdsliv.

- **Indflydelse:** Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og en åben dialog
- **Tillid:** Vi har gensidig tillid uanset om samarbejdsrelationerne er op, ned eller til siden
- **Ordentlighed:** Vi udviser gensidig respekt, og er ordentlige i det vi siger og gør
- **Professionalisme:** Vi er professionelle og løser vores opgaver med høj faglighed og kvalitet

Samarbejdet i MED-organisationen foregår under forudsætning af, at alle i regionen har som mål, at arbejdet skal udføres bedst muligt inden for de rammer, der fastlægges af de politiske beslutninger og arbejdets organisering.

Virksomhedens sikkerheds- og sundhedsarbejde, kaldet arbejdsmiljøarbejdet, varetages som en integreret del af MED-arbejdet.

Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og valgte medarbejderrepræsentanter samt ledere valgt til MED-udvalg er omdrejningspunktet i MED-samarbejdet og har fælles ansvar for arbejdet.

Den grundlæggende ramme for arbejdet med medindflydelse og medbestemmelse er aftalt mellem overenskomstparterne i "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse". Herefter benævnt Rammeaftalen. Region Nordjyllands MED-aftale udfylder rammeaftalen med de elementer, der er særlige for Region Nordjylland. Herefter benævnt MED-aftalen.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Se den [her](#).

I MED-aftalen er der indsat links i forhold til de områder, hvor Rammeaftalens bestemmelser står alene, dvs. der hvor de lokale aftalparter ikke har suppleret eller præciseret Rammeaftalens bestemmelser i MED-aftalen. I disse sammenhænge er det således Rammeaftalen, der regulerer området. Enkelte steder i MED-aftalen er der indsat bokse med Rammeaftalens bestemmelser. Der er også links til supplerende aftaler, love og til regionens personalepolitikker.

2. MED-aftalens område i Region Nordjylland

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

3. Formål

Formålet med MED-aftalen er:

- At understøtte og styrke en samarbejds- og arbejdsmiljøkultur baseret på ITOP-værdierne
- At opstille rammerne for, at ledere og medarbejdere kan samarbejde om at løse, forbedre og udvikle kerneopgaven
- At sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

4. Kompetence og organisering

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.

Rammeaftalens § 5

Ledelsen skal mindst én gang om året, eller når der sker ændringer, eller hvis der opstår tvivl omkring rækkevidden af ledelseskompetencen redegøre for sit kompetenceområde i forhold til ovennævnte elementer over for MED-udvalget.

MED-organisationen er en sammenhængende struktur, der afspejler regionens ledelsesniveauer, organiseringen i virksomhederne og de lokale forhold på regionens arbejdspladser. MED-strukturen skal understøtte en sammenhæng mellem resultater og ressourceforbrug og give mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

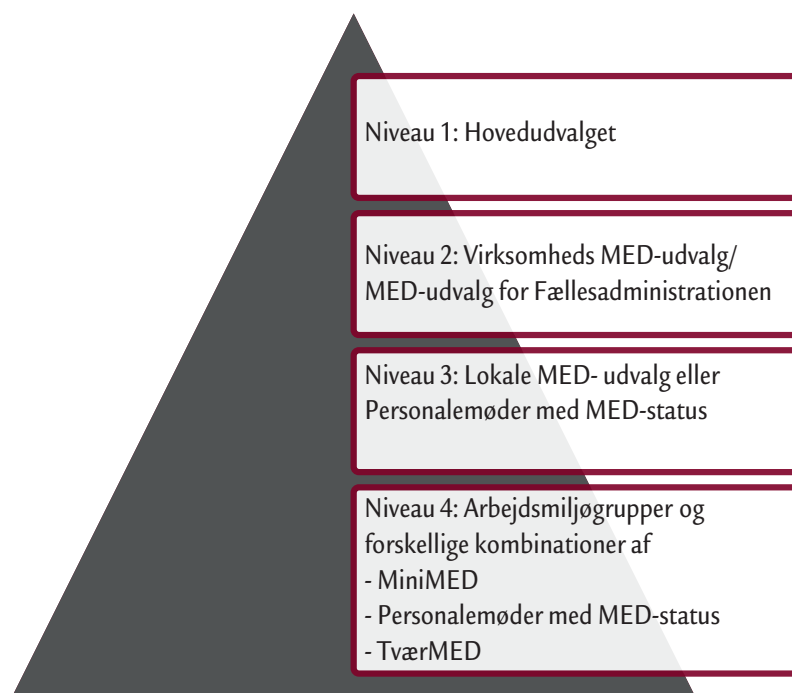
Ved større organisationsændringer, der medfører ændringer i klinikstrukturen eller ændrede virksomhedstilhørsforhold, skal Hovedudvalget godkende en plan for, hvordan medindflydelse og medbestemmelse for alle berørte personalegrupper sikres i en overgangsperiode. Planen skal aftales i MED-systemet herunder med organisationernes stedlige repræsentanter på det organisatoriske niveau, hvor forandringen sker.

For at MED-organisationen skal være i stand til at varetage sine opgaver, skal der afholdes minimum seks møder om året i hvert enkelt udvalg/ personalemøde med MED-status.

På alle niveauer aftales en forretningsorden mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter. Trufne beslutninger skal foreligge skriftligt og det skal sikres, at der følges op på disse.

Overenskomstmæssige forhold, som er et anliggende mellem den forhandlingsberettigede organisation og ledelsen, er ikke et anliggende for MED-systemet.

MED-organisationen består af fire niveauer som er illustreret i figur 1.



Figur 1: Niveauer i MED-organisationen

4.1 Niveau 1: Hovedudvalget: Opgaver og sammensætning

Hovedudvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i Region Nordjylland.

Hovedudvalget sekretariatsbetjenes af Politisk Sekretariat.

Opgaver for Hovedudvalget

Hovedudvalgets opgaver er afgrænset af Direktionens kompetence. Hovedudvalgets opgaver er defineret i Rammaaftalens § 9 samt bilag 2 og uddybes i "**5. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen**" i denne aftale. Derudover har Hovedudvalget disse funktioner:

Rammaaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9 og bilag 2. Se den [her](#).

- Hovedudvalget har det overordnede ansvar for, at MED-aftalen efterleves. Dvs. at MED-samarbejdet beror på et dynamisk samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der giver alle medarbejdere mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.
- Hovedudvalget går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MED-organisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- Hovedudvalget er ansvarlig for indhold og udvikling af Region Nordjyllands lokale MED-uddannelse.
- Hovedudvalget fastsætter Region Nordjyllands samlede personalepolitikker.
- Hovedudvalget drøfter Region Nordjyllands overordnede strategier med fokus på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Hovedudvalget er sparringspartner for Virksomheds MED-udvalgene og for MED-udvalget for Fællesadministrationen.

- Hovedudvalget mødes minimum en gang om året med regionens politiske ledelse med henblik på at drøfte den del af budgetlægningen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Efter budgettets indgåelse drøfter Hovedvalget det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Hovedudvalget skal aftale en procedureretningslinje vedr. drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Sammensætning af Hovedudvalget

Hovedvalget består af 19 medlemmer:

- Syv ledelsesrepræsentanter, heraf en arbejdsleder fra en arbejdsmiljøgruppe.
- 12 medarbejderrepræsentanter, heraf tre arbejdsmiljørepræsentanter.

Herudover kan Hovedudvalget suppleres med repræsentanter fra arbejdsmiljøgrupper på de selvejende institutioner.

Regionsdirektøren er formand for Hovedudvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Den ansvarlige chef for arbejdsmiljøområdet er fast tilknyttet Hovedudvalget som faglig rådgiver.

Udpegning/valg af medlemmer til Hovedudvalget

Ledelsesrepræsentanterne er regionsdirektøren, den øvrige direktion samt HR-direktøren. Fra Strategisk Sundhedsledelse udpeger regionsdirektøren de resterende ledelsesrepræsentanter.

Hovedorganisationerne udpeger ni tillidsrepræsentanter efter følgende fordelingsnøgle:

- OAO 3.
- FTF 4.
- AC 2.

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal tillidsrepræsentanter.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt suppleanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen - og i øvrigt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

4.2 Niveau 2: Virksomheds MED-udvalg og MED-udvalget for Fællesadministrationen: opgaver og sammensætning

Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen er de øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i de enkelte virksomheder og i Fællesadministrationen. Se en oversigt over Virksomheds MED-udvalgene/MED-udvalget for Fællesadministrationen i bilag 2.

Virksomheds MED-udvalgene kan aftale at anvende et andet navn for udvalget i daglig tale.

Opgaver for Virksomheds MED-udvalg og MED-udvalget for Fællesadministrationen
Arbejdsopgaverne for Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen er afgrænset af den kompetence, der er tillagt virksomhedernes øverste ledelse og den samlede gruppe af afdelingsdirektører i Fællesadministrationen.

Arbejdsopgaverne er defineret i rammeaftalens bilag 3 om opgaver for øvrige MED-udvalg og uddybes i kapitlet "**5. Arbejds miljøarbejdet i MED-organisationen**" i denne aftale. Derudover har Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen følgende funktioner:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse bilag 3. Se den [her](#).

- Det lokale ansvar for, at MED-aftalen efterleves. Dvs. at MED-samarbejdet beror på et dynamisk samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der giver alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.
- går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MED-organisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- udarbejder og fortolker lokale retningslinjer i henhold til Region Nordjyllands samlede personalepolitikker.
- er sparringspartner for de lokale MED-udvalg/ personalemøder med MED-status.
- drøfter virksomhedens/Fællesadministrationens økonomi med henblik på at kunne fremhæve særlige forhold forud for Hovedudvalgets drøftelse af budgettet med regionens politiske ledelse.
- drøfter efter budgettets indgåelse det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Sammensætning af Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen:

Antallet af henholdsvis ledelsesrepræsentanter og tillidsrepræsentanter kan almindeligvis ikke være færre end 7 og ikke flere end 9.

Fordelingen af pladserne mellem organisationerne aftales mellem hovedorganisationerne. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal tillidsrepræsentanter.

Der vælges tre arbejdsmiljørepræsentanter til Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen.

Hvis det er hensigtsmæssigt med mere end 9 ledelsesrepræsentanter/tillidsrepræsentanter eller mere end tre arbejdsmiljørepræsentanter under hensyntagen til virksomhedens størrelse og kompleksitet, skal et enigt MED-udvalg søge dispensation hos Hovedudvalget.

Sikkerhedslederen/arbejdsmiljøkoordinatoren er tilknyttet Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen, som faglig rådgiver.

Virksomhedens direktør er formand for MED-udvalget. Repræsentanterne for afdelingsdirektørerne i Fællesadministrationen udpeger en formand iblandt sig. Næstformanden for MED-udvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i MED-udvalget, oprettes der et **kontaktudvalg**.

Udpegning/valg af medlemmer til Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen:

Ledelsesrepræsentanterne er som minimum virksomhedsledelsen. I Fællesadministrationen er ledelsesrepræsentanterne udpeget blandt afdelingsdirektørerne. Én af lederne er arbejdsleder i en arbejdsmiljøgruppe.

Hovedorganisationerne udpeger tillidsrepræsentanter, der arbejder i og er lønnet af virksomheden/Fællesadministrationen. Hovedorganisationerne aftaler indbyrdes, hvordan pladserne fordeles. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) være repræsenteret.

Hvis en plads i Virksomheds MED-udvalgene og MED-udvalget for Fællesadministrationen ikke kan besættes med en tillidsrepræsentant fra overenskomstgruppen, vil de faglige organisationer iblandt sig forsøge at besætte pladsen med en tillidsrepræsentant inden for området. Dvs. at pladsen midlertidigt overgår til en af de andre faglige organisationer. Hvis dette ikke kan lade sig gøre, kan det komme på tale, at den pågældende overenskomstgruppe vælger en medarbejder til MED-udvalget. I givet fald skal et enigt Virksomheds MED-udvalg/ MED-udvalg for Fællesadministrationen indsende en begrundet ansøgning til Hovedudvalget.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne samt suppleanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i virksomhedens/Fællesadministrationens arbejdsmiljøgrupper - og i øvrigt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen.

4.3 Særlig procedure for sammensætning og valg af medlemmer til Virksomheds MED-udvalg i mindre virksomheder

For mindre virksomheder, hvor der ikke er ledelseskompentence til stede til at oprette lokale MED-udvalg (Niveau 3), er Virksomheds MED-udvalget og arbejdsmiljøgrupperne virksomhedens MED-organisation. I disse tilfælde varetages opgaverne for MED-udvalg på både niveau 2 og 3 derfor af Virksomheds MED-udvalget.

Sammensætning og valg af medlemmer til Virksomheds MED-udvalgene for mindre virksomheder følger procedurerne for Lokale MED-udvalg – øvrige områder (Niveau 3). Der kan dog ikke oprettes Personalemøde med MED-status.

I bilag 2 findes en oversigt over virksomheder, hvor disse bestemmelser gælder.

Husråd

Elementer af medindflydelse og medbestemmelse kan være omfattet af flere virksomhedsledelsers kompetence. Baggrunden er, at der er flere virksomheder på samme matrikel. For at give mulighed for smidig varetæelse af medindflydelse og medbestemmelse kan der etableres såkaldte husråd i disse tilfælde. Virksomheds MED-udvalgene beslutter i fællesskab sammensætningen af Husråd. Se mere i definitionen i bilag 1.

4.4 Niveau 3: Lokale MED-udvalg

MED-udvalgene på niveau 3 udgør de lokale MED-udvalg. Hvis der ikke er basis for at oprette et MED-udvalg, skal der etableres personalemøder med MED-status under forudsætning af, at betingelserne herfor er opfyldt.

Se en oversigt over de lokale MED-udvalg i bilag 2.

Opgaver for Lokal MED-udvalg

Det lokale MED-udvalgs opgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt lederen for området, der er formand for udvalget.

Det lokale MED-udvalgs opgaver er defineret i rammeaftalens bilag 3 om opgaver for øvrige MED-udvalg og uddybes i kapitlet "**5. Arbejds miljøarbejdet i MED-organisationen**" i denne aftale. Derudover har de lokale MED-udvalg følgende funktioner:

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse bilag 3. Se den [her](#).

- det lokale ansvar for, at MED-aftalen efterleves. Dvs. at MED-samarbejdet beror på et dynamisk samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der giver alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.
- går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MED-organisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- udarbejder og fortolker lokale retningslinjer i henhold til retningslinjer for hele virksomheden/Fællesadministrationen og Region Nordjyllands samlede personalepolitikker.
- drøfter klinikens/afdelingens/tilbuddets økonomi med henblik på at kunne fremhæve særlige forhold forud for budgetlægningen.
- drøfter efter budgettets indgåelse det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Sammensætning af det lokale MED-udvalg

Antallet af henholdsvis ledelsesrepræsentanter og tillidsrepræsentanter/valgte medarbejderrepræsentanter kan almindeligvis ikke være færre end tre og normalt ikke flere end syv.

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal personalerepræsentanter.

Arbejds miljørepræsentanterne er fødte medlemmer af de lokale MED-udvalg. Er der således tre eller færre arbejds miljørepræsentanter inden for området, indgår de alle i det lokale MED-udvalg. Hvis der er mere end tre arbejds miljørepræsentanter, skal arbejds miljørepræsentanterne vælge tre medlemmer iblandt sig.

Der skal indgå en arbejdsleder fra en arbejds miljøgruppe i det lokale MED-udvalg som en del af ledelsesrepræsentationen.

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

Arbejds miljørepræsentanterne samt suppleanter vælges af og blandt arbejds miljørepræsentanterne i områdets arbejds miljøgrupper - og i øvrigt i henhold til arbejds miljølovgivningen.

Næstformanden vælges af og blandt udvalgets medarbejderrepræsentanter.

Hvis det er hensigtsmæssigt med flere repræsentanter under hensyntagen til klinikens/afdelingens eller tilbuddets størrelse og kompleksitet, skal et enigt Lokalt MED-udvalg søge dispensation hos Hovedudvalget.

Hvis ikke alle tillidsvalgte sidder i det lokale MED-udvalg, kan der oprettes **kontaktudvalg**.

Særlig udpegningsprocedure for tillidsrepræsentanter til lokale MED-udvalg i klinikkerne samt til MED-udvalgene for Områderne i Specialsektoren.

Hovedorganisationerne udpeger tillidsrepræsentanter og suppleanter til de lokale MED-udvalg i klinikkerne samt i områderne indenfor Specialsektoren. Hovedorganisationerne udpeger som hovedregel tillidsrepræsentanter, der arbejder i den pågældende klinik/område. Hovedorganisationerne aftaler indbyrdes, hvordan pladserne fordeles. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) være repræsenteret i det lokale MED-udvalg.

Hvis en plads i det lokale MED-udvalg ikke kan besættes med en tillidsrepræsentant fra overenskomstgruppen, vil de faglige organisationer forsøge at besætte pladsen med en tillidsrepræsentant inden for området iblandt sig. Dvs. at pladsen midlertidigt overgår til en af de andre faglige organisationer. Alternativt kan pladsen besættes med en tillidsrepræsentant fra en anden klinik. Hvis dette heller ikke kan lade sig gøre, kan det komme på tale, at den pågældende overenskomstgruppe vælger medarbejdere til det lokale MED-udvalg. I givet fald skal et enigt lokalt MED-udvalg indsende en begrundet ansøgning til Hovedudvalget.

Udpegning/valg af medlemmer - lokale MED-udvalg – øvrige områder

For lokale MED-udvalg på de øvrige områder fastsættes antallet af repræsentanter i udvalget ved aftale mellem den lokale ledelse og personaleorganisationens repræsentanter i udvalget forud for nyvalg/udpegning. Udvalget bør sammensættes så repræsentativt som muligt. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Medarbejdernes repræsentation består som hovedregel af tillidsrepræsentanter, der er ansat i den pågældende afdeling. Hvis tillidsrepræsentanterne ikke kan besætte det aftalte antal pladser, kan der vælges andre medarbejdere til det lokale MED-udvalg.

Personalemøder med MED-status på niveau 3

Hvis der ikke er basis for at oprette et lokalt MED-udvalg, skal de ansattes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder med MED-status for alle medarbejderne og lederne inden for det pågældende område.

For personalemøder med MED-status gælder følgende betingelser:

- Der må højst være 25 medarbejdere i en afdeling, der opretter et personalemøde med MED-status.
- Der skal deltage arbejdsmiljørepræsentant(er) og relevante tillidsrepræsentanter på personalemøde med MED-status.
- Personalemøde med MED-status skal være et selvstændigt møde og ikke blot et element i et ordinært og lederledet personalemøde.
- Leders kompetence og handlerum skal være klart udmeldt.
- Medarbejderne vælger en næstformand iblandt sig. Hvis næstformanden ikke er arbejdsmiljørepræsentant eller tillidsrepræsentant, sidestilles vedkommende med disse.¹

Dagsorden aftales mellem lederen og næstformanden.

1 Med hensyn til vilkår, afskedigelse og uddannelse

Møderne har samme arbejdsvilkår og kompetence som det lokale MED-udvalg med hensyn til:

- Information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Fastlæggelse af retningslinjer.
- Drøftelse og planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Det skal sikres, at alle ansatte inden for området bliver orienteret om drøftelser og beslutninger taget på personalemøde med MED-status. Langt hovedparten af denne information kan ske som et led i det daglige arbejde.

4.5 Niveau 4: MiniMED, personalemøder med MED-status eller TværMED

I den enkelte klinik, afdeling eller tilbud er det muligt at supplere MED-organisationen, der på dette niveau består af arbejdsmiljøgrupperne, med en eller flere modeller for MED-samarbejde for at sikre alle ansatte retten til medindflydelse og medbestemmelse:

De tre modeller er:

- MiniMED.
- Personalemøder med MED-status.
- TværMED.

Uanset hvilken model der anvendes har MED-samarbejdet på niveau 4 samme arbejdsvilkår og kompetence i forhold til:

- Information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Fastlæggelse af retningslinjer.
- Drøftelse og planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

Suppleringen på niveau 4 kan finde sted når

- Der er en leder med kompetence med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, fx en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence med hensyn til ansættelser og afskedigelser.
- Der i den enkelte afdeling, afsnit eller kontor er et ønske hos medarbejdere eller ledere om at supplere arbejdsmiljøgrupperne.

Ønskerne om supplerings og de ønskede modeller for MED-samarbejdet skal endeligt godkendes i det lokale MED-udvalg (niveau 3). De berørte medarbejdere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter skal inddrages forud for beslutningen. Beslutningen tages i enighed blandt alle medlemmer i det lokale MED-udvalg. Hvis det lokale MED-udvalg ikke kan blive enige, skal sagen rejses for Virksomheds MED-udvalget og dernæst Hovedudvalget.

Modellen for MED-samarbejde på niveau 4 kan være den samme for alle afdelinger/afdeling/kontorer eller en kombination af ovenstående modeller.

Hvis opgaverne, fx drift og økonomi, går på tværs af MiniMED, personalemøder med MED-status eller TværMED løses de i et samarbejde på en fleksibel og operationel måde.

MiniMED

MiniMED består som udgangspunkt af tillidsrepræsentant(er), arbejdsmiljørepræsentant og lederen af en afdeling, et afsnit eller lignende. Deltagerne i MiniMED vælges ud fra den til enhver tid eksisterende tillidsrepræsentantstruktur og de valgte arbejdsmiljørepræsentanter.

For MiniMED gælder følgende betingelser:

- MiniMED møderne skal have formel mødestruktur, og det skal tilsikres, at de ikke bliver tilfældige ”møder på gangen”.
- Der skal være tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Tillidsrepræsentanter indgår i MiniMED, selvom de ikke er ansat på pågældende afsnit.
- Hvis en personalegruppe ikke har valgt en tillidsrepræsentant, kan der vælges en medarbejderrepræsentant til MiniMED. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.²
- Leders kompetence og handlerum skal være klart udmeldt.

MiniMED kan, når det er hensigtsmæssigt, supplere sin drøftelse med en kollega(er), der har specialviden i forhold til emnet. MiniMED kan også indgå i samarbejder med andre MiniMED om konkrete emner, der går på tværs.

MiniMED afskaffer ikke behovet for, at arbejdsmiljøgruppen mødes og drøfter arbejdsmiljøopgaver, såvel som at leder og tillidsrepræsentant kan have behov for at mødes, f. eks. i forhold til individuelle forhold for en medarbejder.

Personalemøder med MED-status

I personalemøder med MED-status deltager alle medarbejderne og ledere inden for det pågældende område.

For personalemøder med MED-status gælder følgende betingelser:

- Der må højst være 25 medarbejdere i en afdeling/kontor, der opretter et personalemøde med MED-status.
- Der skal deltage arbejdsmiljørepræsentant(er) og relevante tillidsrepræsentanter på personalemøde med MED-status.
- Personalemøde med MED-status skal være et selvstændigt møde og ikke blot et element i et ordinært og lederledet personalemøde.
- Leders kompetence og handlerum skal være klart udmeldt.
- Medarbejderne vælger en næstformand blandt sig. Næstformanden sidestilles med tillidsrepræsentanter.³

Dagsorden aftales mellem ledelsen og næstformanden.

2 Med hensyn til vilkår, afskedigelse og uddannelse

3 Med hensyn til vilkår, afskedigelse og uddannelse

Det skal sikres, at alle ansatte inden for området bliver orienteret om drøftelser og beslutninger taget på Personalemøde med MED-status. Langt hovedparten af denne information kan ske som et led i det daglige arbejde.

TværMED

Der kan oprettes et TværMED mellem afdelinger, mellem specialer og afsnit, mellem kontorer og lign., når der er tilbagevendende og kontinuerlige fælles opgaver, der udgør hovedparten af det, der skal drøftes i MED.

Det skal sikres, at alle ansatte inden for TværMEDs områder bliver orienteret om drøftelserne og beslutninger.

For TværMED gælder følgende betingelser:

- Antallet af henholdsvis ledelsesrepræsentanter og personalerepræsentanter i TværMED kan almindeligvis ikke være færre end tre og normalt ikke flere end syv.
- Antal personalerepræsentanter bestemmes af personaleorganisationernes stedlige repræsentanter. Ledelsesrepræsentanter må ikke overstige medarbejderrepræsentanterne i antal.
- Udvalget skal være af en størrelse og med en sammensætning, at arbejdet i praksis kan fungere.
- Personalerepræsentationen i udvalget bør tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne. Er der flere faggrupper fra en hovedorganisation, sker fordeling af pladser gennem en aftale mellem disse.
- TværMED bør sammensættes så repræsentativt som muligt, så alle relevante synspunkter kan komme frem. Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Dernæst kan enkelte personalegrupperes størrelse inddrages ved sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.
- Udvalgets sammensætning på medarbejdersiden baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter indenfor TværMEDs område. Hvis disse ikke kan besætte alle medarbejderrepræsentantpladser, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter.⁴
- Er der færre pladser på medarbejdersiden, end der er valgte tillidsrepræsentanter, må der foretages valg mellem disse tillidsrepræsentanter under hensyntagen til hovedorganisationsområder og repræsentativitet.
- Suppleanter for personalerepræsentanter vælges efter samme retningslinjer som repræsentanterne. Suppleanterne indtræder i udvalget, når de ordinære medlemmer ikke kan deltage.

Formandsposten varetages af ledelsen. Den overordnede ledelse udpeger formanden blandt de ligestillede ledere. Næstformanden vælges af og blandt udvalgets medarbejderrepræsentation.

TværMED varetager opgaverne som arbejdsmiljøudvalg, hvorfor der yderligere indgår en til tre arbejdsmiljørepræsentanter i udvalget. Disse indgår i medarbejderrepræsentationen. Er der således tre eller færre arbejdsmiljørepræsentanter inden for TværMEDs områder, indgår de alle i udvalget. Hvis der er mere end tre arbejdsmiljørepræsentanter, skal arbejdsmiljørepræsentanterne vælge tre medlemmer blandt sig.

Det skal sikres, at arbejdsledere fra arbejdsmiljøgrupperne indgår i ledelsesrepræsentationen.

Skønnes det, at TværMED for at kunne opfylde sit formål har behov for udvidelse, forelægges spørgsmålet for det lokale MED-udvalg med henblik på godkendelse.

⁴ Med hensyn til valg af suppleant, vilkår, afskedigelse og uddannelse

5. Arbejdsmiljøarbejdet i MED-organisationen

MED-udvalgene har fælles ansvar for arbejdsmiljøområdet med det formål, at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet ved at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet – på den enkelte arbejdsplads og på tværs af niveauerne i MED-systemet. I Region Nordjylland arbejdes der systematisk med arbejdsmiljøet. Forstået således at de strategiske dvs. de overordnede opgaver varetages af MED-udvalgene og de operationelle, dvs. de daglige opgaver udføres af arbejdsmiljøgrupperne.

Arbejdsmiljøloven. Se den [her](#).

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse bilag 2 og 3. Se den [her](#).

Den aktuelle aftale om trivsel og sundhed. Se den [her](#).

Region Nordjyllands arbejdsmiljøpolitik. Se den [her](#).

Der skal i øvrigt henvises til, at Region Nordjylland følger bestemmelserne i

- Arbejdsmiljølovgivningen, herunder beskrivelsen af arbejdsmiljøopgaver på strategisk og operationelt niveau.
- Bilag 2 og 3 i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse i regionerne.
- Aftale om trivsel og sundhed, indgået mellem de forhandlingsberettigede organisationer.

MED-aftalen udgør sammen med arbejdsmiljøpolitikken samt procedureretningslinjen vedr. arbejdsmiljøopgaver i MED den overordnede ramme for arbejdsmiljøindsatsen – i samspil med Region Nordjyllands overordnede strategier samt arbejdsmiljølovgivning og overenskomstaftaler.

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

Region Nordjylland sætter fokus på også at koordinere metoder på arbejdsmiljøområdet med beslægtede metoder med det formål at koble bl.a. effektivitet, innovation og et godt arbejdsmiljø.

Organiseringen af arbejdsmiljøområdet følger MED-strukturen i Region Nordjylland og Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om udarbejdelse af organisationsplan følges. Der er adgang til den aktuelle oversigt over arbejdsmiljøgrupper i **Arbejdsmiljøhåndbogen på Personalenet**.

5.1 Organisering af det systematiske arbejdsmiljøarbejde

Det er et grundlæggende princip, at der er en fleksibilitet i forhold til etablering af arbejdsmiljøgrupper i den enkelte virksomhed og i Fællesadministrationen ud fra et nærhedsprincip. Regionens virksomheder og fællesadministration har forskellig ledelsesstruktur, geografiske forhold og størrelse, hvilket giver forskellige forudsætninger, når arbejdsmiljøarbejdet skal organiseres.

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.

Arbejds miljøgrupper

En arbejds miljøgruppe består af en arbejdsleder og en arbejds miljørepræsentant(er). Valg af arbejds miljørepræsentant til arbejds miljøgruppen følger de regler, der er angivet i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejds miljøgruppernes deltagelse i MED-organisationen fremgår af kapitlet "**4. Kompetence og organisering**". Det er MED-udvalgenes opgave at sikre samarbejdet med arbejds miljøgrupperne.).

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Se den [her](#).

Roller og Opgaver

Arbejds miljøgrupperne arbejder på et operationelt niveau, og deres rolle er at forebygge og løse arbejds miljøproblemer i det pågældende område. Der skal herudover henvises til arbejds miljølovgivningens beskrivelse af opgaver på operationelt niveau, som uddyber beskrivelsen af arbejds miljøgruppernes opgaver. Se link i boksen ovenfor.

Beskrivelse af, hvordan arbejds miljøgrupperne konkret varetager disse opgaver og funktioner:

- Gennemfører APV.
- Gennemfører arbejds miljøgennemgang.
- Implementerer regionens retningslinjer på arbejds miljøområdet på arbejdspladsen.
- Sikrer at de arbejds miljøproblemer, som arbejds miljøgruppen ikke selv kan løse forelægges niveau 3 eller 4 i MED-organisationen.
- Har et forpligtende samarbejde med virksomhedens/ Fællesadministrationens sikkerhedsleder/arbejds miljøkoordinator.
- Sikrer at den forebyggende indsats på arbejdspladsen styrkes.
- Kontrollerer at arbejdsforholdene er arbejds miljømæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirker den enkelte til en adfærd, der fremmer eget og andres arbejds miljø, sikkerhed og sundhed.
- Orienterer de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme arbejds miljø, sikkerhed og sundhed.
- Deltager i planlægningen af arbejds miljøarbejdet i det pågældende område, herunder regionens arbejds miljøindsatser.
- Er kontakttled mellem de ansatte og de lokale MED-udvalg på områder, som vedrører arbejds miljøarbejdet.
- Sikrer at arbejdsskader registreres, anmeldes og undersøges samt risikovurderes.

Som støtte til arbejds miljøgruppernes varetagelse af disse opgaver er der hjælperekskaber i **Arbejds miljøhåndbogen**.

Niveau 4: TværMED, MiniMED og personalemøder med MED-status

Arbejds miljøgrupperne kan være suppleret med TværMED, MiniMED og personalemøder med MED-status på niveau 4.

Disse skal på det operationelle plan sørge for, at overordnede visioner, strategier og handleplaner bliver implementeret og gennemført.

Roller og Opgaver

- Udfører og koordinerer arbejdsmiljøarbejdet lokalt på MED-udvalgets vegne.
- Bidrager til og understøtter at den forebyggende indsats styrkes lokalt.
- Udmønter processen for den samlede tilfredshedsmåling og arbejdspladsvurdering inden for det lokale område, som er besluttet af det lokale MED-udvalg.
- Udmønter strategier og handleplaner.
- Følger op på at der sker en tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Samarbejder med arbejdsmiljøgruppe(rne) om arbejdsmiljøindsatsen på det pågældende område.
- Informerer det pågældende lokale MED-udvalg om arbejdsmiljøarbejdet i området.

Niveau 3: Lokale MED-udvalg

MED-udvalgene er afdelingens-, tilbuddets- og klinikkens øverste arbejdsmiljøudvalg.

Udvalgenes rolle er at sørge for, at regionens og den pågældende virksomheds visioner, strategier og handleplaner bliver ført ud i livet.

Roller og Opgaver

Der skal henvises til bilag 3 i Rameaftalen samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som uddyber de lokale MED-udvalgs arbejdsmiljøopgaver. Se link i boksen side 25.

Beskrivelse af, hvordan de lokale MED-udvalg konkret varetager disse opgaver og funktioner:

- Planlægger, leder, koordinerer og følger op på arbejdsmiljøarbejdet i MED-udvalgets område.
- Bidrager til og understøtter at den forebyggende indsats styrkes lokalt.
- Fastlægger en proces for handleplanen vedrørende den samlede tilfredshedsmåling og arbejdspladsvurdering inden for udvalgets område.
- Udmønter strategier, handleplaner mv.
- Orienterer, vejleder og rådgiver arbejdsmiljøgrupperne i samarbejde med Virksomheds MED-udvalget om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og udfordringer.
- Følger op på at der sker en tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.
- Samarbejder med sikkerhedsleder/arbejdsmiljøkoordinator om arbejdsmiljøindsatsen på det pågældende område.
- Informerer Virksomheds MED-udvalget /MED-udvalget for Fællesadministrationen om arbejdsmiljøarbejdet på udvalgets område.
- Drøfter den årlige opgørelse over arbejdsskader for det pågældende område.
- Drøfter den lokale sygefraværstatistik.
- Har en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Niveau 2: Virksomheds MED-udvalg/ MED-udvalg for Fællesadministrationen

Virksomheds MED-udvalget er det øverste arbejdsmiljøudvalg i den enkelte Virksomhed. MED-udvalget for Fællesadministrationen har den samme funktion.

Udvalgenes rolle er strategisk og består i at koordinere samarbejdet om arbejdsmiljø og sætte rammerne for den samlede arbejdsmiljøindsats inden for området.

Roller og Opgaver

Der skal henvises til bilag 3 i Rammeaftalen samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som uddyber Virksomheds MED-udvalgets / MED-udvalget for Fællesadministrationens arbejdsmiljøopgaver for MED-udvalgene på niveau 2. Se link i boksen ovenfor.

Beskrivelse af, hvordan MED-udvalget konkret varetager disse opgaver og funktioner:

- Drøfter, planlægger, koordinerer og følger op på arbejdsmiljøindsatsen – herunder udpeger og igangsætter indsatser.
- Drøfter hvordan arbejdsmiljø integreres i den strategiske ledelse og daglige drift.
- Sikrer koblingen til de lokale MED-udvalg og mellem de lokale MED-udvalg og Hovedudvalget.
- Fastlægger en proces for virksomhedens/ Fællesadministrationens handleplan for den samlede trivselsmåling og arbejdspladsvurdering.
- Orienterer, vejleder og rådgiver lokale MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og udfordringer.
- Drøfter arbejdsmiljømæssige problematikker og handleplaner rejst af de lokale MED-udvalg.
- Drøfter handleplaner for de indsatsområder, som Hovedudvalget har fastlagt, samt prioriterer ressourcer til regionale og specifikke indsatsområder for virksomheden/ Fællesadministrationen.
- Drøfter sygefraværstatistik for virksomheden/ Fællesadministrationen.
- Vedligeholder og godkender virksomhedens/ Fællesadministrationens organisationsdiagram over arbejdsmiljøgruppernes opbygning og medlemmer.
- Gennemfører en årlig strategisk drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen.

Niveau 1: Hovedudvalg

Hovedudvalget er det øverste arbejdsmiljøudvalg.

Hovedudvalgets rolle er på det strategiske niveau at koordinere regionens samarbejde om arbejdsmiljø samt sætte rammerne på arbejdsmiljøområdet gældende hele regionen.

Roller og Opgaver

Der skal henvises til bilag 2 i Rammeaftalen samt arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau, som fastsætter Hovedudvalgets arbejdsmiljøopgaver. Se link i boksen side 25.

Beskrivelse af, hvordan Hovedudvalget konkret varetager disse opgaver og funktioner:

- Drøfter og vedtager arbejdsmiljøpolitikken.
- Koordinerer arbejdsmiljø- og personalepolitiske aktiviteter for hele regionen.
- Fastlægger overordnede indsatsområder på arbejdsmiljøområdet og følger op på disse.
- Fastlægger koncept mv. for regionens samlede tilfredshedsmåling og arbejdspladsvurdering.
- Drøfter hvordan arbejdsmiljø integreres i Region Nordjyllands strategiske ledelse og drift.
- Medvirker til implementeringen af arbejdsmiljøretningslinjer under arbejdsmiljøhåndbogen/ arbejdsmiljøloven.

- Gennemfører en årlig strategisk drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen.
- Drøfter den årlige sygefraværstatistik.

5.2 Administrativ organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Til at understøtte arbejdsmiljøarbejdet er der en administrativ support ledet af en chef, som har det overordnede ansvar for, at arbejdet med arbejdsmiljøet lever op til arbejdsmiljøloven og øvrig relevant lovgivning.

En uddybning af den administrative organisering af arbejdsmiljøarbejdet kan læses i [Arbejdsmiljøhåndbogen](#).

5.3 Systematiske styringsværktøjer og metoder

- Region Nordjyllands arbejdsmiljøpolitik.
- Arbejdsmiljøhåndbogen på PersonaleNet.
- APV og deraf følgende handleplan.
- Arbejdsskadestatistik.
- Sygefraværstatistik.
- Trivselsmåling.
- En årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalg, Virksomheds MED-udvalg/ MED-udvalg for Fællesadministrationen og lokale MED-udvalg.
- Et årshjul for Hovedudvalget.
- Operationelle strategier, indsatser, aktiviteter mv. på virksomheds- og arbejdsmiljøgruppeniveau.
- Regionale og eventuelle lokale retningslinjer.
- Indkøbspolitik, der indeholder en arbejdsmiljøvurdering.
- Region Nordjyllands egen arbejdsmiljøuddannelse, der omfatter både den obligatoriske og den supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

Målinger og dataoverblik

- Et regionalt fælles system for arbejdspladsvurdering til systematisering af handleplaner.
- Et regionalt fælles system til registrering af data vedr. arbejdsskader.
- Et veludviklet regionalt statistik- og analyseværktøj til dokumentation af sygefravær.
- Et fælles system med de øvrige danske regioner til systematisering af arbejdspladsbrugsanvisninger.

6. Medindflydelse og medbestemmelse

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

Samarbejdet kræver, at medarbejdere og ledere tager et 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-organisationen. Dette gælder både de lette og de svære beslutninger.

Medindflydelse og medbestemmelse sker også 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.

I Region Nordjylland indebærer medindflydelse og medbestemmelse:

1. Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
Medindflydelse er, når ledelsen træffer beslutning efter åbne og grundige drøftelser med medarbejderrepræsentanterne på alle niveauer i MED-organisationen. Medarbejderrepræsentanterne kan altså påvirke beslutningsgrundlaget ved at stille konkrete forslag og argumenter op.
2. Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
Medbestemmelse er, når medarbejderrepræsentanter og ledere i fællesskab træffer beslutning på grundlag af åbne og grundige drøftelser. Målet er at nå til enighed om beslutningen.
3. Mulighed for at indgå aftaler.
Hovedudvalget kan forhandle og indgå aftaler om, hvordan de generelle rammeaftaler skal udfyldes, samt opstille principper for medarbejderrepræsentantvilkår. Sådanne aftaler forudsætter fuld enighed mellem ledelse og medarbejdere. Denne mulighed omfatter ikke forhold, der er omfattet af organisationernes forhandlingsret.

7. Information og drøftelse

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

Information skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at der både er mulighed for en grundig drøftelse i udvalget, og så den enkelte medarbejderrepræsentant inden mødet 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-udvalget kan løse sine opgaver, skal ledelsen informere om og give mulighed for at drøfte:

- Arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold som påvirkes af overordnede strategier og politikker. 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 personalegruppen inden forhandlingen stille krav om, at MED-udvalget suppleres med en tillidsrepræsentant for gruppen.

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

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 20. Se den [her](#).

§ 20 i Rammeaftalen beskriver de sanktionsmuligheder, der eksisterer, hvis en af parterne ikke overholder sine forpligtelser omkring information og drøftelse.

8. Personalepolitikker og retningslinjer

I Rammeaftalen er retningslinjer fællesbetegnelsen for MED-organisationens redskab til at tilrettelægge og regulere arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Region Nordjyllands personalepolitikker er retningslinjer i Rammeaftalens forstand.

I tilknytning til Region Nordjyllands personalepolitikker kan der udarbejdes lokale retningslinjer, medmindre det fremgår, at personalepolitikken er udtømmende. Nogen retningslinjer er generelle og dækker hele regionen. Andre retningslinjer er mere afgrænsede og dækker færre MED-udvalg og arbejdspladser.

Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på at formulere retningslinjer. Begge parter skal udvise positiv forhandlingsvilje og forsøge at opnå 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. Redegørelsen skal fremgå af et mødereferat eller lignende.

Der skal herudover aftales procedureretningslinjer for, hvordan man i MED-organisationen drøfter:

- Budgettets konsekvenser for arbejds-, samarbejds-, personale og arbejdsmiljøforhold.
- Regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik.
- De overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning og kompetenceudvikling.
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter.
- Arbejdsmiljøopgaver i MED.

Hovedudvalget aftaler procedureretningslinjerne.

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

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8. Se den [her](#).

9. Valg af tillidsrepræsentanter mv.

På enhver institution kan der vælges en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst fem medarbejdere.

Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end en tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

Der er særlig grund til, at medarbejdere og ledelse overvejer denne mulighed eller genovervejer tillidsrepræsentantens vilkår i situationer, hvor institutioner lægges sammen, men hvor institutionen fortsat er placeret på forskellige geografiske lokaliteter.

Hvor der aftales flere tillidsrepræsentanter pr. institution, kan disse samtidig beslutte, hvordan spørgsmål, der er fælles for hele institutionen, varetages.

Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end fem på institutionen, kan den pågældende gruppe udgøre enten et valgfællesskab med en tilsvarende gruppe på en anden institution i regionen eller søge bistand hos en tillidsrepræsentant for en anden overenskomstgruppe på institutionen.

To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst fem medarbejdere.

Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst et halvt års tilknytning til regionen.

Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens mulighed for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst to år ad gangen.

Rammeaftalens § 10 stk. 1-6

Efter aftale mellem Regionernes Lønnings- og takstnævn og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte nedsættes et halvt år til en måneds tilknytning til regionen for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentanter.

Elever på erhvervsuddannelserne (EUD-elever) er ikke valgbare.

Valget anmeldes skriftligt af vedkommendes organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelser mod valget inden for en frist på tre uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Tillidsrepræsentantstrukturen aftales mellem den enkelte virksomhed/ Fællesadministrationen og den pågældende faglige organisation med afsæt i følgende definition af en institution:

En institution defineres som

- en klinik,
- en afdeling på serviceområdet,
- en administration på hospitalerne
- en afdeling i Fællesadministrationen,
- et tilbud inden for Specialsektoren.

Tillidsrepræsentantstrukturen aftales under iagttagelse af følgende aspekter:

- ledelse med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold,
- ledelsesmæssig indstillingsret i relation til ansættelse og afskedigelse,
- antal medarbejdere pr. tillidsrepræsentant,
- antal medarbejdere pr. leder (ledelsesmæssig span of control),
- geografiske hensyn,
- særlige forhold med hensyn til døgndækning,
- opgavens kompleksitet,
- særlige forhold vedr. funktions- og afdelingsstruktur.

Udgangspunktet for forhandlingerne er, at en tillidsrepræsentant ikke skal dække mere end tre MED-udvalgsposter på samme niveau, når arbejdsmiljøgrupperne suppleres med Mini-MED, TværMED eller Personalemøde MED-status.

Kan der ikke opnås enighed mellem virksomheden og den faglige organisation om tillidsrepræsentantstrukturen indbringes sagen for Forhandlingsudvalget.

Under henvisning til Rammeaftalens § 12 er der aftalt følgende vedrørende valg af fællestillidsrepræsentanter:

- Når der er valgt to eller flere tillidsrepræsentanter inden for en overenskomstgruppe i virksomheden, kan der vælges en fællestillidsrepræsentant blandt disse.
- For de overenskomstgrupper, der har to eller flere tillidsrepræsentanter, er der mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant, der har ansættelsesmæssig tilknytning til regionen men ikke er tillidsrepræsentant.

Valg af suppleanter, tillidsrepræsentanternes opgaver og ansættelses- og afskedigelsesforhold følger Rammeaftalens § 11,13 og 14.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Se den [her](#).

Efter anmodning gives tillidsrepræsentanter fornøden tjenestefrihed med henblik på:

4. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
5. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
6. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i regionerne.

Tjenestefriheden til de nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommendes personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

Rammeaftalens § 15, stk. 1-2.

Det er hensigtsmæssigt, at arbejdsmiljørepræsentanter gives frihed med løn til at deltage i de af personaleorganisationerne arrangerede kursusaktiviteter for arbejdsmiljørepræsentanter.

10. Fravigelse fra TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

Såfremt en af parterne ønsker at indgå særskilt lokal TR-aftale følges bestemmelserne i Rammeaftalens § 16.

11. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

Hvor der i det følgende tales om medarbejderrepræsentanternes vilkår gælder de for tillidsrepræsentanter, for arbejdsmiljørepræsentanter og øvrige medarbejderrepræsentanter i MED-organisationen.

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

For at tilgodese disse forhold skal medarbejderrepræsentanten og nærmeste leder på det tjenestested, hvor medarbejderrepræsentanten er knyttet, senest fire måneder efter at medarbejderrepræsentanten er valgt indgå en individuel vilkårsaftale og efterfølgende en gang om året tage denne aftale op til drøftelse:

Drøftelsen skal sikre en afklaring vedrørende:

- Status på det forgangne år/ opfølgning på tidligere aftaler.
- Gensidige forventninger til MED opgavernes indhold.
- Samarbejdsform, kommunikation, dialog og forventninger til informationsniveau.
- Den nødvendige arbejdstilrettelæggelse og normeringsmæssige hensyn.
- Mulighed for kontakt til de medarbejdere, som vedkommende repræsenterer.
- Mulighed for tilgængeligt udstyr til at varetage opgaven.

Hvis en medarbejderrepræsentant repræsenterer flere arbejdspladser, fx flere klinikker/virksomheder, skal den samlede tidsanvendelse inddrages i drøftelserne.

Bilag 4 udgør forslag til vilkårsaftale samt et dialogskema til brug ved indgåelse af lokal vilkårsaftale og den årlige drøftelse mellem medarbejderrepræsentant og nærmeste leder.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 18. Se den [her](#).

Udgangspunktet for fastsættelse af vilkår er altid nærhedsprincippet. Men hvis parterne ikke lokalt kan blive enige om vilkårene for tillidsrepræsentanter og valgte medarbejderrepræsentanter, overgives sagen til forhandling med den forhandlingsberettigede organisation og virksomhedsledelsen. Hvis der ikke kan opnås enighed om vilkårene på dette niveau, udarbejdes der et skriftligt uenighedsreferat, og sagen forelægges Forhandlingsudvalget efter senest tre måneder. Såfremt Forhandlingsudvalget heller ikke kan opnå enighed overgår forhandlingerne til bestemmelserne i Rammeaftalen om voldgift § 18.

Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår fastsættes også lokalt mellem nærmeste leder og medarbejderen. Hvis disse ikke kan opnå enighed, kan sagen bringes videre via ledelsessystemet.

Medarbejderrepræsentanten skal have adgang til kontorfaciliteter med telefon, PC med tilhørende udstyr samt adgang til printer. Ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny medarbejderrepræsentant at indlede et introduktionsforløb, der skræddersys til den enkelte og arbejdspladsen. Uddannelse til varetagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant skal indtænkes i introduktionsforløbet, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og den af Hovedudvalget besluttede lokale MED-grunduddannelse, såfremt vedkommende sidder i et MED-udvalg.

Ved hvervets ophør skal ledelsen drøfte og iværksætte den fornødne faglige udvikling for den afgående medarbejderrepræsentant.

Nyvalgte fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter eller suppleanter har pligt til at anmelde valget til egen faglig organisation. Organisationen anmelder derefter valget over for HR. Løn- og Personale i HR anmelder herefter valget til virksomhedsledelse, afdelings-/klinikledelse, og valget registreres i lønsystemet. Løn- og Personale i HR vedligeholder samtidig ajourførte oversigter over fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter i Region Nordjylland.

12. MED-uddannelse

Region Nordjylland har udformet en lokal MED-uddannelse for at målrette indholdet til de forhold, der kendetegner Region Nordjylland. MED-uddannelsen skal herved bidrage til at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdet i MED-organisationen og regionens overordnede personalepolitiske og ledelsesmæssige værdier og strategier. Den lokale uddannelse lever op til de indholdsmæssige krav fastsat i Protokollat om uddannelse på medindflydelses- og medbestemmelsesområdet (bilag 11 i Rammeaftalen).

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

De enkelte udvalgsmedlemmer har de bedste muligheder for at varetage deres opgaver i MED-organisationen, hvis de har kendskab til de principper og værdier såvel regionen som MED-organisationen bygger på.

Formålet med MED-uddannelsen er således at kvalificere alle udvalgsmedlemmerne til at varetage deres opgaver i MED-organisationen i et ligeværdigt samarbejde.

MED-uddannelsesaktiviteterne erstatter ikke den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.

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

Alle nyvalgte MED-udvalgsmedlemmer skal gennemgå en grunduddannelse af 14,8 times varighed snarest efter og senest inden for et år efter deres valg/udpegning.

Alle medlemmer af MED-udvalg forventes at deltage i MED-uddannelsen. Der skal sikres en løbende udvikling og opdatering. Så vidt muligt deltager hele udvalg.

13. Løsning af tvister

Ved uenigheder i et MED-udvalg er udgangspunktet for løsning altid nærhedsprincippet. Dvs. man forsøger at løse uenigheder så tæt på de 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 Hovedudvalget, forelægges sagen de centrale parter. Vedr. evt. voldgift følges bestemmelserne i Rammeaftalens § 21.

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 21. Se den [her](#).

14. Ikrafttræden, evaluering samt muligheder for ændringer og opsigelse

Ikrafttræden

MED-aftalen træder i kraft d. 1. november 2018.

Evaluering

MED-aftalen evalueres af Hovedudvalget første gang et år efter dens ikrafttræden og herefter et år efter en overenskomstfornyelse.

Ændring og opsigelse

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

Hvis en af de lokale parter ønsker at ændre MED-aftalen skal forslaget fremlægges i Hovedudvalget. 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 Hovedudvalget skal orienteres. MED-aftalen kan opsiges med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved opsigelse skal der optages forhandlinger om at indgå en ny MED-aftale. Også i de tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne. Parterne er enige om, at lokalaf-talen ved eventuel opsigelse skal genforhandles i positiv ånd. MED-aftalen er gældende indtil, der indgås en ny aftale, eller til det bliver klart, at der ikke kan nås enighed om en ny aftale.

Kan man ikke blive enig om at indgå en ny aftale, gælder den eksisterende aftale.

Bilag

Bilag 1: Definition af begreber

MED betegner samarbejdsstrukturen mellem ledelsen og medarbejderne.

MED-organisationen betegner den samlede struktur for medindflydelse og medbestemmelse i Region Nordjylland, hvor tillidsrepræsentanterne, arbejdsmiljøgrupperne udgør niveau 4. I klinikkerne er MiniMED, TværMED samt personalemøder med MED-status også en del af niveau 4. (Se også bilag 2, Region Nordjyllands MED-organisation).

MED-håndbogen er betegnelsen for ”Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse”, som er indgået mellem RLTN (Danske Regioner) og de faglige hovedorganisationer.

MED-aftalen er Region Nordjyllands lokale aftale til uddybning af ”Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse”. De elementer, som er beskrevet i Rammeaftalen, vil derfor som hovedregel ikke blive gentaget i denne aftale. Dog indgår kerneelementer vedrørende MED-samarbejdet i både MED-aftalen og Rammeaftalen.

Organisatoriske enheder

Virksomheder er fællesbetegnelsen for organisatoriske enheder på niveau 2 i MED-organisationen med borger- og patientrettede ydelser som kerneopgave.

Fællesadministrationen bruges om afdelingerne i Regionshuset, IT mv.

Aktører

Ansatte dækker over både ledere og medarbejdere i Region Nordjylland.

Medarbejdere er alle Region Nordjyllands ansatte undtagen ledere.

Ledere og ledelsesrepræsentanter er regionens ansatte ledere. De indgår ikke i den politiske ledelse.

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

Arbejdsmiljøgrupper er betegnelsen for den udpegede arbejdsleder og mindst en valgt arbejdsmiljørepræsentant for det pågældende område.

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

Arbejdsledere er ledelsesrepræsentanter, der indgår i arbejdsmiljøgruppen.

Medarbejderrepræsentanter bliver brugt som samlet betegnelse for tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medlemmer af MED-udvalg fra medarbejdersiden.

Personalerepræsentanter bliver brugt som fællesbetegnelse for tillidsrepræsentanter og medlemmer af MED-udvalg valgt af medarbejderne i området (ikke arbejdsmiljørepræsentanter).

Forhandlingsudvalget er et dialogforum mellem de faglige organisationer og regionens administrative ledelse, der bl.a. drøfter procedurer for lønforhandlinger, implementering af overenskomstresultater, MED-aftalen. Forhandlingsudvalget kan også træffe beslutninger på baggrund af et givent mandat. Se kommissorium for Forhandlingsudvalget på regionens hjemmeside.

Niveauer i MED-organisationen

- **Niveau 1:** Hovedudvalget, der dækker hele regionen.
- **Niveau 2:** Virksomheds MED-udvalg i hver af regionens virksomheder og et MED-udvalg for Fællesadministrationen.
- **Niveau 3:** Lokal MED-udvalg, der dækker det lokale niveau. Fx en klinik eller en serviceafdeling på et sygehus, en afdeling i fællesadministrationen eller et tilbud i Specialsektoren. På niveau 3 kan der etableres personalemøder med MED-status, som erstatning for et lokalt MED-udvalg. I givet fald kan der ikke oprettes kontaktudvalg.
- **Niveau 4:** Består af arbejdsmiljøgrupper og tillidsrepræsentanter. Disse kan suppleres af TværMED, MiniMED eller personalemøder med MED-status.

Kontaktudvalg – niveau 2:

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i Virksomheds MED-udvalget oprettes et kontaktudvalg. Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i Virksomheds MED-udvalget.

Kontaktudvalget består af:

- Medarbejderrepræsentanter fra Virksomheds MED-udvalget og suppleanterne til disse
- Tillidsrepræsentanter, der repræsenterer de faggrupper, der ikke sidder i udvalget
- Øvrige arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden i det omfang, det besluttet i Virksomheds MED-udvalget.

Kontaktudvalg - niveau 3:

Hvis ikke alle tillidsvalgte sidder i det lokale MED-udvalg, kan der oprettes kontaktudvalg. Kontaktudvalget består af

- Medarbejderrepræsentanter fra lokal MED-udvalget og suppleanterne til disse
- Øvrige tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, som ikke sidder i MED-udvalget.

Husråd

Husrådet behandler sager vedrørende personale-, økonomi-, organisations- og planlægningsmæssige forhold af fælles interesse for de virksomheder, Husrådet dækker.

Husrådet omfatter dog ikke den almindelige leder – medarbejderkontakt, som er en del af ledelsesfunktionen og MED – arbejdet i den enkelte virksomhed.

Intentionen med Husrådet er, at det består af repræsentanter fra de respektive virksomheder, der er på matriklen. Medlemmerne af Husrådet udpeges af de respektive virksomheds MED-udvalg, og udpegningen sker blandt de medarbejderrepræsentanter, der er beskæftiget på den matrikel, som Husrådet dækker.

Bilag 2a: Cirkeldiagram

Bilag 2b: Skemaoversigt over MED-organisationen

Bilag 3: Procedure for valg og udpegning til arbejdsmiljøgrupperne

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Inden for den enkelte arbejdsmiljøgruppes område sker valg af arbejdsmiljørepræsentant således:

Samtlige ansatte inden for området, der ikke er arbejdsledere kan opstille til valg af arbejdsmiljørepræsentant og kan stemme.

Den opstillede kandidat skal have været ansat i mere end seks måneder på opstillingstidspunktet. Endvidere hvis den opstillede kandidat er ansat til at udføre kontor-/administrativt arbejde, skal det ugentlige time antal være mere end 10 timer pr. uge.

Kandidater, der har accepteret at modtage valg, opstilles ved opslag i det enkelte område senest 10 dage før valget.

Valg foregår skriftligt og hemmeligt. Ved opstilling af kun en kandidat modtager denne automatisk valg.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant gælder for to år, med opstart 1. januar i ulige år. Genvalg kan finde sted. Hvis arbejdsmiljørepræsentantens arbejdsforhold i området ophører, skal der vælges en ny for den resterende del af valgperioden.

Valget af en arbejdsmiljørepræsentant underrettes til arbejdsgiveren som godkender at valgprocessen er overholdt.

Fra det øjeblik valgprocessen er godkendt, er arbejdsmiljørepræsentanten beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sin stilling jvf. Tillidsmandsreglerne inden for den valgte overenskomstområde.

En arbejdsmiljørepræsentant kan ikke træde tilbage i løbet af valgperioden, ligesom de ansatte i området ikke kan afsætte vedkommende i løbet af perioden.

Afgår en arbejdsmiljørepræsentant i løbet af valgperioden på grund af afskedigelse eller egen opsigelse, skal der vælges en ny for resten af perioden.

Der kan vælges en ny arbejdsmiljørepræsentant, hvis den valgte arbejdsmiljørepræsentant er fraværende mindst fire måneder på grund af orlov, sygdom eller lign. Denne regel gælder kun hvis arbejdsgiver og de ansatte er enige om dette.

Det er arbejdsmiljørepræsentantens opgave at sørge for, at der afholdes valg inden for området såvel ved valgperiodens udløb som ved afgang midt i perioden.

Valget af arbejdsmiljørepræsentant indberettes efter proceduren beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen på Personalenet.

Skema til brug ved valg af arbejdsmiljørepræsentant

Valgområde:			
Opstilling af kandidater indtil:			
Valg foregår:	Dato:	Kl:	Sted:
Valgperiode:			
Kandidater:			

Valgresultat

(Sendes til arbejdsgiveren og sikkerhedsleder/arbejdsmiljøkoordinator⁵)

Navn:	
Stilling:	Afdeling:
Tjenestenr:	E-mailadresse:
Evt. årstal for gennemført arbejdsmiljøuddannelse ⁶ :	

5 Hvis du er medlem, bør du indberette til din fagforening, at du er blevet valgt.

6 I tilfælde af, at arbejdsmiljøuddannelsen er gennemført, angives dato for dette.

Udpegning af arbejdslederrepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen

Inden for den enkelte arbejdsmiljøgruppes område sker udpegning af arbejdslederrepræsentant.

Således:

Udpeges blandt ansatte, hvis arbejde udelukkende eller i det væsentlige består i på arbejdsgiverens vegne at lede arbejdet i arbejdsmiljøgruppens område.

Det er den arbejdsleder, der i det daglige leder arbejdet i afdelingen/afsnittet eller arbejdsområdet, som kan indgå i arbejdsmiljøgruppen.

Kan flere arbejdsledere komme i betragtning til samme arbejdsmiljøgruppe, skal de aftale, hvem der skal indgå i gruppen. Kan arbejdslederne ikke blive enige, er det arbejdsgiverens opgave at udpege gruppens arbejdslederrepræsentant.

Spørgsmål om eventuel udpegning af en anden arbejdslederrepræsentant tages op hvert andet år i forbindelse med valg til arbejdsmiljøgrupper, eller hvis lederrepræsentantens arbejdsforhold i området ophører.

En arbejdsleder må ikke stilles ringere på grund af sit arbejde i arbejdsmiljøgruppen. Hvis en afskedigelse er begrundet i arbejdsmiljømæssige forhold, kan lederens ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før afskedigelse har været forhandlet af de relevante parter. Forhandlingerne skal foregå efter reglerne for det pågældende overenskomstområde eller behandles efter funktionærlovens regler.

Afgår en arbejdslederrepræsentant i løbet af valgperioden på grund af afskedigelse eller egen opsigelse, skal der udpeges en ny for resten af perioden.

Der kan udpeges en ny arbejdslederrepræsentant, hvis den udpegede arbejdslederrepræsentant er fraværende mindst fire måneder på grund af orlov, sygdom eller lign.

Det er arbejdslederrepræsentantens opgave at sørge for, at der udpeges en ny arbejdslederrepræsentant inden for området såvel ved skift ved en valgperiodes udløb som ved afgang midt i perioden.

Udpegningen af arbejdslederrepræsentanter indberettes efter proceduren beskrevet i Arbejdsmiljøhåndbogen på Personalenet.

Bilag 4: Skema til brug ved årlig drøftelse af medarbejderrepræsentantens vilkår

Den årlige drøftelse afvikles som led i MED-aftalens kapitel 11 om medarbejderrepræsentanternes vilkår og bliver således den aftale, der samler vilkårene for medarbejderrepræsentanten på arbejdspladsen. Så vidt det overhovedet er muligt, skal alle forhold, der vedrører medarbejderrepræsentantens virke, beskrives heri.

Drøftelsen afvikles mellem nærmeste leder og medarbejderrepræsentant.

Vilkårsaftale for

<input type="checkbox"/> Tillidsrepræsentant <input type="checkbox"/> Arbejds miljørepræsentant <input type="checkbox"/> Medarbejderrepræsentant	
Tjenestested:	

Medarbejderrepræsentantens område og hverv

Hvilket område er medarbejderrepræsentanten valgt for?	
For tillidsrepræsentant angiv desuden overenskomstgruppe og organisation.	
Hvor mange repræsenterer medarbejderrepræsentanten?	
Hvilke øvrige hverv varetager medarbejderrepræsentanten?	
Er der tale om geografiske adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange?	
For tillidsrepræsentanten at angiv hvem, der er valgt som suppleant	

Tidsforbruget til medarbejderrepræsentantopgaver

I forbindelse med drøftelse af det forventede tidsforbrug er det væsentligt at lave en vurdering af, hvor mange timer eller dage der på forhånd er kendskab til omkring tidsforbruget. Det kan være forudbestemt mødeaktivitet (eksempelvis deltagelse i MED-udvalg), forberedelse til mødeaktiviteter, kursusaktiviteter iværksat af henholdsvis arbejdspladsen og organisationen m.v. Desuden skal der eksempelvis afses tid, således at medarbejderrepræsentanten dagligt har mulighed for at besvare sin e-mail.

På vegne af drøftelsen er det en fælles vurdering, at medarbejderrepræsentanten skal anvende:	Antal timer til hvervet:	Svarende til denne andel af den samlede årsnorm:
---	--------------------------	--

Derudover kommer det akut opståede tidsforbrug, hvor der ikke kan fastlægges et nøjagtigt forventet tidsforbrug.

Medarbejderrepræsentanten registrerer løbende sit faktiske tidsforbrug til opgaverne.

Hvis det faktiske tidsforbrug afviger væsentligt fra det aftalte, afholdes en ny drøftelse.

Gensidige forventninger

Leder og medarbejderrepræsentant drøfter løbende medarbejderrepræsentantens funktion med henblik på at tilgodese såvel mulighederne for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for at varetage det normale arbejde.

Den del af medarbejderrepræsentantens varetagelse af hvervet, der kan planlægges, skal i videst muligt omfang koordineres i forhold til den almindelige tjenesteplanlægning. Funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles over for ledelsen i så god tid som muligt.

Tillidsrepræsentantens ønske om tjenestefrihed skal fremsættes via skriftlig ansøgning. Meddelelse af godkendelse eller begrundet afslag skal ske skriftligt hurtigst muligt eller senest 14 dage efter ansøgning.

Information og dialog

Jf. § 11 i Rammeforfølgelsen skal tillidsrepræsentanten uopfordret have alle relevante oplysninger om løn- og personaleforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, ligesom tillidsrepræsentanten skal modtage eksisterende oplysninger om godkendt over- og merarbejde på den pågældende arbejdsplads.

Det er aftalt, at ledelsens informationsforpligtigelse i praksis udmøntes således:

--

Aflønning af medarbejderrepræsentanter

I de tilfælde hvor der udover sædvanlig løn ydes løn for varetagelse af hvervet, følges særskilt overordnet forhandlet aftale.

Lokaler og øvrige faciliteter

Af Rammeforfølgelsen § 14 fremgår, at medarbejderrepræsentanten for at varetage hvervet som medarbejderrepræsentant skal have adgang til tidssvarende kontorfaciliteter.

Det er aftalt, at dette udmøntes således:

--

Uddannelse og kompetenceudvikling:

Af MED- aftalens kapitel 11 fremgår, at ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny medarbejderrepræsentant at indlede et introduktionsforløb, der skræddersys til den enkelte og arbejdspladsen. Arbejdspladsen og den faglige organisation forpligter sig til at orientere om bestemmelserne om hvervets udførelse i MED-aftalen og om konkret registrering af timerne til hvervets udførelse. I introduktionen bør der endvidere lægges vægt på intentionerne i MED-aftalen ved hjælp af en konstruktiv dialog, et udbytterigt samarbejde samt et generelt effektivt samspil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

Tillidsrepræsentanternes og øvrige medarbejderrepræsentanternes uddannelse til varetagelse af hvervet vil i øvrigt blive tænkt med i introduktionsforløbet.

Dette udmøntes i praksis således:

Med hensyn til behov for deltagelse i kurser og faglig udvikling ligestilles medarbejderrepræsentanterne med øvrige medarbejdere vurderet ud fra arbejdsfunktionerne.

Dette udmøntes i praksis således:

Andet:

Såfremt der på arbejdspladsen er særlige forhold, der har indflydelse på hvervet som medarbejderrepræsentant, oplystes og kommenteres disse forhold under dette punkt.

Ikrafttræden og genforhandling:

Drøftelsen afholdes i forbindelse med nyvalg inden tre uger efter valget er godkendt. Aftalen træder i kraft den _____ og genforhandles inden for 12 måneder, dvs. senest d. _____. I aftaleperioden kan aftalen opsiges af begge parter med tre måneders varsel til ophør ved en måneds udgang, ligesom den kan genforhandles såfremt en af parterne ønsker det.

Den

Leder

Medarbejderrepræsentant

Politikker, retningslinjer mv.

Politikker er personalepolitiske retningslinjer inden for personale-, arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der fastsættes i Hovedudvalget.

Retningslinjer til personalepolitikker er konkrete anvisninger til, hvordan Region Nordjyllands personalepolitikker føres ud i livet. Retningslinjer kan fastsættes på alle niveauer i MED-organisationen i det omfang der ikke er besluttet udtømmende retningslinjer på niveauerne over.

Procedureretningslinjer er aftaler besluttet af Hovedudvalget om, hvordan forskellige forhold behandles i MED-organisationen.

Arbejdsmiljøretningslinjer er administrativt fastsatte anvisninger til, hvordan arbejdsmiljøarbejdet inden for arbejdsmiljølovgivningens områder håndteres. Arbejdsmiljøretningslinjer drøftes i Hovedudvalget i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse.


Lokal MED-aftale for Region Nordjylland 1. november 2018.

For Region

Nordjylland:

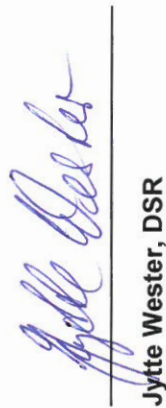

Regionsdirektør Svend Særkjær


HR-direktør Mariane Therkelsen


HR-chef Elisabeth Kjeldsen

For organisationerne:

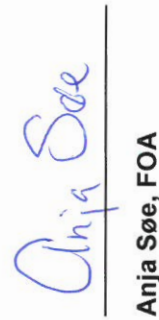
FTF:

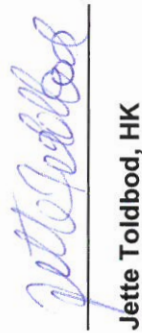

Jytte Wester, DSR

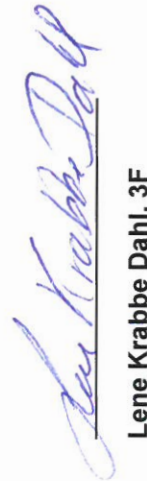

Gitte Nørgaard, DFys


Merete Kjeldgaard, Dbio

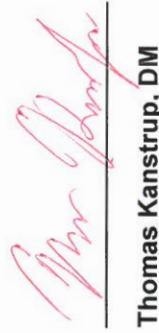
LO:

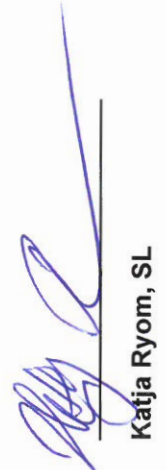

Anja Sørensen, FOA


Jette Toldbod, HK


Lene Krabbe Dahl, 3F

AC:


Thomas Kanstrup, DM


Katja Ryom, SL



MED.aftalen for Region Nordjylland

Region Nordjylland
Niels Bohrs Vej 30
9220 Aalborg Øst
www.rn.dk

December 2018

