



MEDaftalen for Region Nordjylland

2023



REGION NORDJYLLAND
– i gode hænder

1 Indledning	4
2 MEDaftalens område	6
3 Formål	7
4 Kompetence og organisering	8
4.1 Hovedudvalget (HU): Opgaver og sammensætning	9
4.1.1 Opgaver for Hovedudvalget.....	9
4.1.2 Sammensætning af Hovedudvalget	10
4.2 VirksomhedsMEDudvalg (HMU, VMU, PMU, F-MED): Opgaver og sammensætning	11
4.2.1 Opgaver for VirksomhedsMEDudvalg	11
4.2.2 Sammensætning af Virksomheds MEDudvalgene:.....	12
4.3 OmrådeMEDudvalg (Det specialiserede Social- område): Opgaver og sammensætning	13
4.3.1 Opgaver for OmrådeMEDudvalg	13
4.3.2 Sammensætning af OmrådeMEDudvalgene.....	14
4.4 LokalMEDudvalg (LMU): Opgaver og sammensætning.....	15
4.4.1 Opgaver for LokalMEDudvalg	15
4.4.2 Sammensætning af LokalMEDudvalget	16
4.5 Personalemøder med MEDstatus	17
5 Arbejds miljøarbejdet i MED	19
5.1 Organisering af det systematiske arbejds miljøarbejde	19
5.2 LokalMEDudvalg/Område MEDudvalg.....	20
5.3 VirksomhedsMEDudvalg	21
5.4 Hovedudvalget.....	22
5.5 Administrativ organisering af arbejds miljøarbejdet.....	22
6 Medindflydelse og medbestemmelse	24
7 Information og drøftelse	25
8 Personalepolitikker og retningslinjer	26
9 Valg af tillidsrepræsentanter mv.	27
10 Fravigelse fra TR-bestemmelser ved sær- skilt indgået lokal TR-aftale	30
11 Medarbejderrepræsentanternes vilkår	31
12 MEDuddannelse	33
13 Løsning af tvister	34
14 Ikrafttrædelse, evaluering samt muligheder for ændringer og opsigelse	35
14.1 Ikrafttræden	35
14.2 Evaluering.....	35
14.3 Ændring og opsigelse	35

Bilag 1	36
Definition af begreber	36
Organisatoriske enheder	36
Aktører	36
Politikker, retningslinjer mv.	38
Bilag 2a	39
Organisationsdiagram pr. maj 2023	39
Bilag 2b	40
Skema over MEDorganisationen	40
Bilag 3	41
Procedure for valg og udpegning til arbejdsmiljøgrupperne	41
Valg af arbejdsmiljørepræsentanter	41
Skema til brug ved valg af arbejdsmiljørepræsentant	42
Udpegning af arbejdslederrepræsentanter til arbejdsmiljøgruppen	43
Bilag 4	44
Skema til brug ved årlig drøftelse af medarbejderrepræsentantens vilkår	44

1 Indledning

Det er Region Nordjyllands vision, at patienter og borgere skal opleve værdi i deres møde med os. Vi skaber resultater og løsninger i et samspil med borgere, brugere, patienter, samarbejdspartnere, nordjyske kommuner og private aktører. Et velfungerende MEDsystem er en forudsætning for, at Region Nordjylland som organisation kan skabe disse resultater, tænke nyt og forbedre ydelser og løsninger. MEDsystemet er en anerkendelse af, at medarbejdernes vinkler, faglighed og praksiskendskab skaber bedre beslutnings- grundlag. Ledelse og medarbejdere skal sammen udvikle arbejdspladsen – rammerne for at løse kerneopgaven. Effektivitet, engagement og kvalitetsbevidsthed opnås bedst ved, at medarbejderne deltager i beslutningsprocesserne om rammerne for arbejdet.

De ansattes ret til medindflydelse og medbestemmelse i spørgsmål om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold er en integreret og højt prioriteret 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 MEDaftale opstiller rammer og regler 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.

• INDFLYDELSE • TILLID • ORDENTLIGHED • PROFESSIONALISME

Indflydelse	Vi tager fælles ansvar for aktivt samarbejde og 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 MEDorganisationen 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 MEDarbejdet.

Tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og valgte medarbejderrepræsentanter samt ledere valgt til MEDudvalg er omdrejningspunktet i MEDsamarbejdet 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 MEDaftale udfylder rammeaftalen med de elementer, der er særlige for Region Nordjylland. Herefter benævnt MEDaftalen.

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

2 MEDaftalens område

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

MEDperioden for MEDudvalg og arbejdsmiljørepræsentanter i Region Nordjylland er 4 år. I forhold til tillidsrepræsentanternes valgperiode henvises til bilag 1.



3 Formål

Formålet med MEDaftalen er at:

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



4 Kompetence og organisering

Medindflydelse og medbestemmelse udøves indenfor 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

Kilde: Rammeaftalens § 5

Ledelsen skal, når der sker ændringer, eller hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, redegøre for sit kompetenceområde i forhold til ovennævnte elementer over for MEDudvalget.

MEDorganisationen er en sammenhængende struktur, der afspejler regionens ledelsesniveauer, organiseringen i virksomhederne og de lokale forhold på regionens arbejdspladser. MEDstrukturen skal give mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

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

For at MEDorganisationen skal være i stand til at varetage sine opgaver holdes minimum seks møder om året i hvert enkelt udvalg/ personalemøde med MEDstatus.

På alle niveauer aftales en forretningsorden mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter. Trufne beslutninger skal være skriftlige 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 MEDsystemet.

MEDorganisationen i Region Nordjylland kan illustreres sådan med følgende betegnelser for MEDniveauerne:

Hovedudvalget (HU)									
Organisation	Aalborg Universitetshospital	Regionshospital Nordjylland	Psykiatrien	Den Præhospitale Virksomhed	Sygehusapoteket	Det specialiserede socialområde	Regional Udvikling	Byggeeri og Ejendomme	Fælles-administrationens MEDudvalg
VirksomhedsMEDudvalg	HMU	HMU	PMU			VMU			Fælles-MED
Særligt MED niveau kun for Specialsektoren						Område-MED			
LokaltMEDudvalg	LMU	LMU	LMU	LMU *	LMU *	LMU	LMU *	LMU *	LMU

HMU = HospitalsMEDudvalg Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland

VMU = VirksomhedsMEDudvalg i Det specialiserede Socialområde

PMU = Psykiatriens MEDudvalg

Fælles-MED = Fællesadministrationens MEDudvalg

Ovenstående 4 navne er alle virksomhedsMEDudvalg og beskrives i MEDaftalen som virksomheds-MED (VMU).

* For organisationer som kun har ét MEDniveau er dette placeret på lokalMEDudvalgsniveau

4.1 Hovedudvalget (HU): Opgaver og sammensætning

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

4.1.1 Opgaver for Hovedudvalget

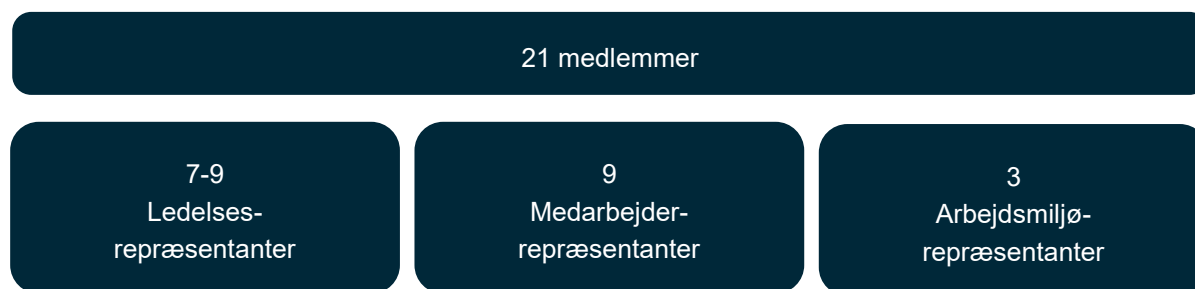
Hovedudvalgets opgaver er afgrænset af Direktionens kompetence. Hovedudvalgets opgaver er defineret i Rammeaftalens § 9 samt bilag 2 og uddybes i "5. Arbejds miljøarbejdet i MEDorganisationen" i denne aftale. Derudover har Hovedudvalget disse funktioner:

- Overordnet ansvar for, at MEDaftalen efterleves, så alle medarbejdere får mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.
- Går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MEDorganisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- Ansvarlig for indhold i Region Nordjyllands lokale MEDuddannelse.
- Fastsætter Region Nordjyllands personalepolitikker.

- Drøfter Region Nordjyllands overordnede strategier med fokus på arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Mødes minimum en gang om året med regionens politiske ledelse for at drøfte den del af budgetlægningen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold og for at kunne fremhæve særlige forhold forud for budgetlægningen.
- Når budgettet er vedtaget, drøfter Hovedudvalget det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Aftale en procedureretningslinje vedr. drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

4.1.2 Sammensætning af Hovedudvalget

Hovedudvalget består af 21 medlemmer



Herudover kan Hovedudvalget suppleres med repræsentanter fra arbejdsmiljøgrupper på de selv-
ejende institutioner.

Ledelsesrepræsentanter:

Ledelsesrepræsentanterne er regionsdirektøren, den øvrige direktion samt direktøren for Mennesker og Organisation. De resterende ledelsesrepræsentanter udpeger regionsdirektøren.

Regionsdirektøren er formand for Hovedudvalget.

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal medarbejderrepræsentanter.

Ledelsesrepræsentanter kan sende en stedfortræder i tilfælde af afbud.

Mennesker og Organisation udpeger en faglig rådgiver på arbejdsmiljøområdet, der er fast tilknyttet Hovedudvalget.

Medarbejderrepræsentanter:

Hovedorganisationerne udpeger 9 medarbejder-/tillidsrepræsentanter og tager udgangspunkt i en fordeling i valggrupperne a, b og c.

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

Arbejds miljørepræsentanterne og disses suppleanter vælges af og blandt arbejds miljørepræsentanterne fra næstøverste MEDniveau og i øvrigt i henhold til arbejds miljø-lovgivningen.

Næstformanden for MEDudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg.

4.2 VirksomhedsMEDudvalg (HMU, VMU, PMU, F-MED): Opgaver og sammensætning

VirksomhedsMEDudvalgene er de øverste udvalg for at udøve medindflydelse og medbestemmelse i de enkelte enheder jf. ovenstående illustration.

VirksomhedsMEDudvalgene kan – også jf. ovenstående - aftale at bruge et andet navn for udvalget i daglig tale.

4.2.1 Opgaver for VirksomhedsMEDudvalg

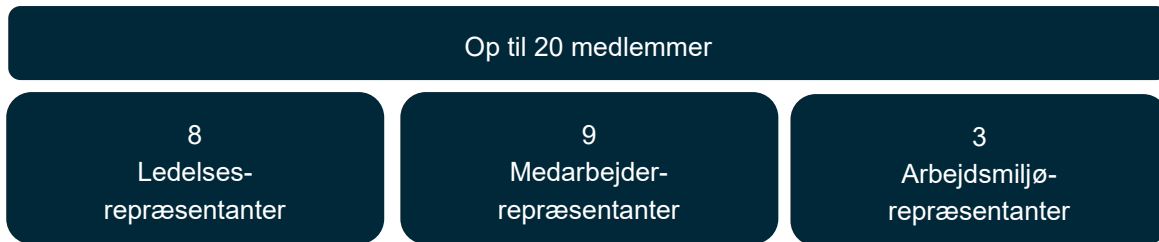
Arbejdsopgaverne for Virksomheds MEDudvalgene er afgrænset af den kompetence, der er tillagt virksomhedernes øverste ledelse og den samlede gruppe af afdelingsdirektører i Fællesadministrationen.

Arbejdsopgaverne er defineret i rammeaftalens bilag 3 om opgaver for øvrige MEDudvalg og uddybes i kapitlet "5. Arbejds miljøarbejdet i MEDorganisationen" i denne aftale. Derudover har VirksomhedsMEDudvalgene følgende funktioner:

- Det lokale ansvar for, at MEDaftalen efterleves. Dvs., at MEDsamarbejdet 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 MEDorganisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- Udarbejder og fortolker lokale retningslinjer i henhold til Region Nordjyllands samlede personalepolitikker, når personalepolitikken giver mulighed for det.
- Drøfter virksomhedens økonomi for at kunne fremhæve særlige forhold forud for Hovedudvalgets drøftelse af budgettet med regionens politiske ledelse for at kunne fremhæve særlige forhold forud for budgetlægningen.
- Når budgettet er vedtaget, drøfter VirksomhedsMEDudvalget det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejds miljø- forhold.

4.2.2 Sammensætning af Virksomheds MEDudvalgene:

VirksomhedsMEDudvalg (HMU, VMU, PMU, F-MED) består af op til 20 medlemmer:



Hvis det er hensigtsmæssigt med mere end 8/9 ledelsesrepræsentanter/medarbejderrepræsentanter eller mere end 3 arbejdsmiljørepræsentanter under hensyntagen til virksomhedens størrelse og kompleksitet, skal et enigt MEDudvalg søge dispensation hos Hovedudvalget.

Sikkerhedslederen/arbejds miljøkoordinatoren er tilknyttet VirksomhedsMEDudvalgene som faglig rådgiver.

Ledelsesrepræsentanter:

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal medarbejder-/tillidsrepræsentanter.

Virksomhedens direktør er formand for MEDudvalget. Repræsentanterne for afdelingsdirektørerne i Fællesadministrationen udpeger en formand blandt sig.

Ledelsesrepræsentanter kan sende en stedfortræder ved afbud.

Ledelsesrepræsentanterne er - som minimum - virksomhedsledelsen. I Fællesadministrationen er ledelsesrepræsentanterne udpeget af afdelingsdirektørerne.

Medarbejderrepræsentanter:

Hovedorganisationerne udpeger op til 9 medarbejder-/tillidsrepræsentanter og tager udgangspunkt i en fordeling i valggrupperne a, b og c.

De faglige organisationer vurderer og beslutter antallet af medarbejderrepræsentanter.

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

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

Arbejds miljørepræsentanterne og disses suppleanter vælges af og blandt arbejds miljørepræsentanterne fra det underliggende MEDniveau og i øvrigt i henhold til arbejds miljølovgivningen.

Næstformanden for MEDudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg.

4.3 OmrådeMEDudvalg (Det specialiserede Socialområde): Opgaver og sammensætning

MEDstrukturen på Det specialiserede Socialområde afviger fra de øvrige virksomheder i forhold til antal MEDniveauer.

Der er således VirksomhedsMEDudvalg på direktørniveau, OmrådeMED på områdechefniveau samt LokalMEDudvalg på tilbuds niveau.

Særligt på Det specialiserede Socialområde gælder, at der oprettes OmrådeMEDudvalg.

4.3.1 Opgaver for OmrådeMEDudvalg

OmrådeMEDudvalgets opgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt lederen for området, der er formand for udvalget.

OmrådeMEDudvalgets opgaver er defineret i rammeaftalens bilag 3 om opgaver for øvrige MEDudvalg og uddybes i kapitlet "5. Arbejds miljøarbejdet i MEDorganisationen" i denne aftale. Derudover har OmrådeMEDudvalgene følgende funktioner:

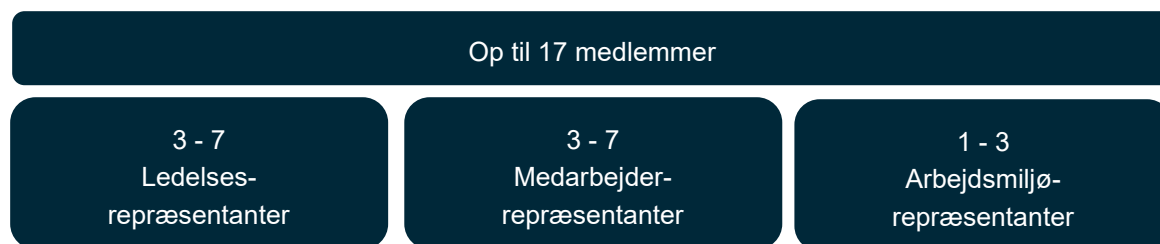
- Det lokale ansvar for, at MEDaftalen efterleves. Dvs., at MEDsamarbejdet beror på et dynamisk samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der giver alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

- Går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MEDorganisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- Udarbejder og fortolker lokale retningslinjer i henhold til retningslinjer for hele virksomheden og Region Nordjyllands samlede personalepolitikker.
- Drøfter områdets økonomi med henblik på at kunne fremhæve særlige forhold forud for budgetlægningen.

Når budgettet er vedtaget, drøfter OmrådeMEDudvalget det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

4.3.2 Sammensætning af OmrådeMEDudvalgene

OmrådeMEDudvalg består op til 17 medlemmer:



De faglige organisationer vurderer og beslutter antallet af medarbejderrepræsentanter.

Hvis det er hensigtsmæssigt med flere repræsentanter under hensyntagen til områdets størrelse og kompleksitet, skal et enigt områdeMEDudvalg søge dispensation hos Hovedudvalget.

Ledelsesrepræsentanter:

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal medarbejderrepræsentanter. Områdechefen er formand for MEDudvalget.

Ledelsesrepræsentanter kan sende en stedfortræder ved afbud.

Formandsposten varetages af ledelsen.

Medarbejderrepræsentanter:

Hovedorganisationerne udpeger 3-7 medarbejder-/ tillidsrepræsentanter og tager udgangspunkt i en fordeling i valggrupperne a, b og c.

Hovedorganisationerne udpeger medarbejder-/ tillidsrepræsentanter, der arbejder i og er lønnet af området. Hovedorganisationerne aftaler indbyrdes, hvordan pladserne fordeles. Så vidt muligt bør alle personalegrupper (overenskomstgrupper) være repræsenteret. Hvis disse ikke kan besætte alle medarbejderrepræsentantpladser, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til vilkår, afskedigelse og uddannelse. Hovedorganisationerne aftaler indbyrdes, hvordan pladserne fordeles.

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

Arbejdsmiljørepræsentanterne og disses suppleanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra det underliggende MEDniveau og i øvrigt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen. Er der således 3 eller færre arbejdsmiljørepræsentanter inden for OmrådeMEDudvalgets område, indgår de alle i udvalget.

Næstformanden for MEDudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg.

4.4 LokalMEDudvalg (LMU): Opgaver og sammensætning

LokalMEDudvalg er betegnelsen for det MEDudvalg, der er tættest på medarbejderne. Hvis der ikke er basis for at oprette et LokalMEDudvalg, skal der etableres personalemøder med MEDstatus under for- udsætning af, at betingelserne herfor er opfyldt.

4.4.1 Opgaver for LokalMEDudvalg

LokalMEDudvalgets opgaver er afgrænset af den kompetence, der er tillagt lederen for området, der er for- mand for udvalget. LokalMEDudvalg varetager de samme arbejdsmiljøopgaver som øvrige MEDudvalg i henhold til MEDstrukturen.

LokalMEDudvalgets opgaver er defineret i rammeaftalens bilag 3 om opgaver for øvrige MEDudvalg og uddybes i kapitlet "5. Arbejdsmiljøarbejdet i MEDorganisationen" i denne aftale. Derudover har LokalMEDudvalgene følgende funktioner:

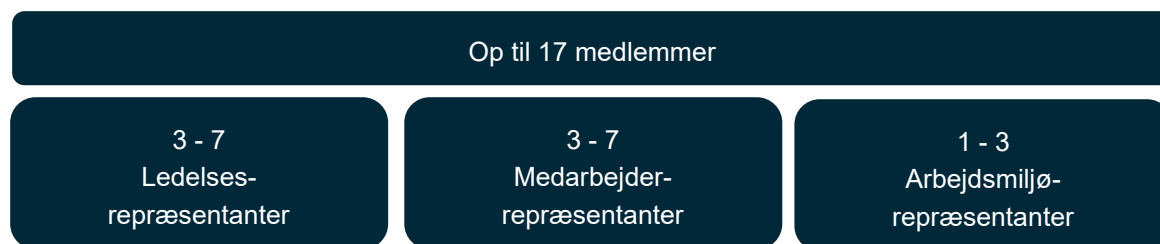
- Det lokale ansvar for, at MEDaftalen efterleves. Dvs., at MEDsamarbejdet beror på et dynamisk samarbejde mellem ledere og medarbejdere, der giver alle ansatte mulighed for medindflydelse og medbestemmelse.

- Går foran i forhold til at udvikle arbejdet i MEDorganisationen, så det til stadighed understøtter arbejdet med kerneopgaven.
- Udarbejder og fortolker lokale retningslinjer i henhold til retningslinjer for hele virksomheden og Region Nordjyllands samlede personalepolitikker.
- Drøfter afdelingens/tilbuddets økonomi med henblik på at kunne fremhæve særlige forhold forud for budgetlægningen.

Når budgettet er vedtaget, drøfter LokalMEDudvalget det kommende års budgets indvirkninger på og konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

4.4.2 Sammensætning af LokalMEDudvalget

LokalMEDudvalg sammensætter sig selv og består af op til 17 medlemmer:



Hvis det er hensigtsmæssigt med flere repræsentanter under hensyntagen til afdelingens eller tilbuddets størrelse og kompleksitet, skal et enigt LokalMEDudvalg søge dispensation hos Hovedudvalget.

Ledelsesrepræsentanter:

Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige det samlede antal medarbejderrepræsentanter.

Det endelige antal af sammensætningen af ledelsesrepræsentanterne afgøres af ledelsen.

Formandsposten varetages af ledelsen. Blandt sideordnede ledere aftaler man dette indbyrdes. Hvis dette ikke er muligt, udpeger den overordnede ledelse formanden blandt de ligestillede ledere.

Ledelsesrepræsentanter kan sende en stedfortræder ved afbud.

Medarbejderrepræsentanter:

Medarbejderrepræsentanterne sammensættes af 3-7 medarbejdere. Hvis der indenfor LokalMEDudvalgets dækningsområder er tillidsrepræsentanter er de naturligt fødte medlemmer. Er der flere end 7 tillidsrepræsentanter inden for området skal tillidsrepræsentanterne vælge 7 medlemmer iblandt sig.

Udvalget bør sammensættes så repræsentativt som muligt. Så vidt muligt bør alle faggrupper (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 MEDudvalg fra overenskomstgrupper, som ikke er TR dækket i den pågældende afdeling.

Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter med hensyn til vilkår, afskedigelse og uddannelse.

Det endelige antal af sammensætningen af medarbejderrepræsentanterne (3-7) afgøres af medarbejderne.

Der vælges suppleanter for medarbejder-/ tillidsrepræsentanter, som kan deltage i møderne, hvis de ordinære medlemmer må melde afbud.

Arbejds miljørepræsentanterne er fødte medlemmer af LokalMEDudvalget. Er der således 3 eller færre arbejds miljørepræsentanter inden for området, indgår de alle i LokalMEDudvalget. Hvis der er mere end 3 arbejds miljørepræsentanter, skal arbejds miljørepræsentanterne vælge 3 medlemmer iblandt sig.

Næstformanden for MEDudvalget vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Hvis ikke alle tillidsvalgte sidder i det lokale MEDudvalg, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg.

4.5 Personalemøder med MEDstatus

Hvis der ikke er basis for at oprette LokalMEDudvalg, skal de ansattes medindflydelse og medbestemmelse tilgodeses gennem personalemøder med MEDstatus for alle medarbejderne og lederne inden for det pågældende område.

For personalemøder med MEDstatus gælder følgende betingelser:

- Der må højst være 25 medarbejdere i en afdeling, der opretter et personalemøde med MEDstatus.
- Der skal deltage arbejds miljørepræsentant(er) og relevante tillidsrepræsentanter på personalemøde med MEDstatus.
- Personalemøde med MEDstatus 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 mht. vilkår, afskedigelse og uddannelse.

Dagsorden aftales mellem lederen og næstformanden.

Møderne har samme arbejdsvilkår og kompetence som LokalMEDudvalg med hensyn til:

- Information og drøftelse af alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
- Fastlæggelse af personalepolitiske retningslinjer i henhold til Region Nordjyllands personalepolitiske retningslinjer.
- Drøftelse og planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Det skal sikres, at alle ansatte inden for området bliver orienteret om drøftelser og beslutninger taget på personalemøde med MEDstatus.

Er der mere end 25 ansatte indenfor et område, skal der oprettes et LokalMEDudvalg.

5 Arbejdsmiljøarbejdet i MED

MEDudvalgene 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 MEDsystemet. I Region Nordjylland arbejdes der systematisk med arbejdsmiljøet. Dvs. de strategiske, overordnede opgaver varetages af MEDudvalgene og de operationelle daglige opgaver udføres af arbejdsmiljøgrupperne.

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.
- [Arbejdstilsynets bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed](#)
- [Regionens egen Arbejdsmiljøpolitik og retningslinjer](#)
- [Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø - Arbejdstilsynet \(at.dk\)](#)

MEDAftalen 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.

Organiseringen af arbejdsmiljøområdet følger MEDstrukturen i Region Nordjylland og Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om udarbejdelse af organisationsplan følges. Der er adgang til den aktuelle oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Arbejdsmiljøhåndbogen på regionens intranet "Personale-Net".

5.1 Organisering af det systematiske arbejdsmiljøarbejde

Det er et grundlæggende princip, at der er en fleksibilitet i forhold til at etablere 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.

Arbejdsmiljøgrupper

En arbejdsmiljøgruppe består af en arbejdsleder og en eller flere arbejdsmiljørepræsentant(er). Valg af arbejdsmiljørepræsentant til arbejdsmiljøgruppen følger de regler, der er angivet i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøgruppernes deltagelse i MEDorganisationen fremgår af kapitlet "4. Kompetence og organisering". Det er MED-udvalgenes opgave at sikre samarbejdet med arbejdsmiljøgrupperne.). Arbejdsmiljøgruppernes størrelse og antal er dynamisk og følger de organisatoriske strukturer og ændringer heraf.

Roller og Opgaver

Arbejdsmiljøgrupperne arbejder på et operationelt niveau, og deres rolle er at forebygge og løse arbejdsmiljøproblemer i det pågældende område. Der skal herudover henvises til [arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på operationelt niveau](#), som uddyber beskrivelsen af arbejdsmiljøgruppernes opgaver.

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

- Gennemfører APV.
- Gennemfører arbejdsmiljøgennemgang.
- Implementerer regionens retningslinjer på arbejdsmiljøområdet på arbejdspladsen.
- Sikrer at de arbejdsmiljøproblemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke selv kan løse forelægges det overliggende MEDniveau.
- Har et forpligtende samarbejde med virksomhedens/ Fællesadministrationens sikkerhedsleder/ arbejdsmiljøkoordinator.
- Sikrer at den forebyggende indsats på arbejdspladsen styrkes.
- Kontrollerer at arbejdsforholdene er arbejdsmiljømæssigt fuldt forsvarlige.
- Påvirker den enkelte til en adfærd, der fremmer eget og andres arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.
- Orienterer de ansatte om de bestemmelser, der er fastsat til at fremme arbejdsmiljø, sikkerhed og sundhed.
- Deltager i planlægningen af arbejdsmiljøarbejdet i det pågældende område, herunder regionens arbejdsmiljøindsatser.
- Er kontakttled mellem de ansatte og de lokale MEDudvalg på områder, som vedrører arbejdsmiljøarbejdet.
- Sikrer at arbejds-skader registreres, anmeldes og undersøges samt risikovurderes.

Som støtte til, at arbejdsmiljøgrupperne varetager disse opgaver, er der hjælperedskaber i Arbejdsmiljøhåndbogen på Personalenet.

5.2 LokalMEDudvalg/OmrådeMEDudvalg

LokalMEDudvalg/Område MEDudvalg er afdelingens eller områdets øverste arbejdsmiljøudvalg.

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

Roller og opgaver

Der henvises til [bilag 3 i Rammeaftalen](#) samt [arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau](#), som uddyber de lokale MED-udvalgs arbejdsmiljøopgaver.

Beskrivelse af, hvordan de lokale MEDudvalg konkret varetager disse opgaver og funktioner:

- Planlægger, leder, koordinerer og følger op på arbejdsmiljøarbejdet i MEDudvalgets 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 VirksomhedsMEDudvalget /MEDudvalget 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.

På arbejdspladser med personalemøde med MEDstatus skal dette sørge for, at overordnede visioner, strategier og handleplaner bliver implementeret og gennemført. Personalemøde med MEDstatus har følgende 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 MEDudvalg.
- 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 MEDudvalg om arbejdsmiljøarbejdet i området.

5.3 VirksomhedsMEDudvalg

VirksomhedsMEDudvalget er det øverste arbejdsmiljøudvalg i den enkelte virksomhed.

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 VirksomhedsMEDudvalgets/MEDudvalget for Fællesadministrationens arbejdsmiljøopgaver for MEDudvalgene på dette niveau.

Beskrivelse af, hvordan MEDudvalget 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 MEDudvalg og mellem de lokale MEDudvalg og Hovedudvalget.
- Fastlægger en proces for virksomhedens/Fællesadministrationens handleplan for den samlede trivsels- måling og arbejdspladsvurdering.
- Orienterer, vejleder og rådgiver lokale MEDudvalg og arbejdsmiljøgrupper om arbejdsmiljømæssige spørgsmål og udfordringer.
- Drøfter arbejdsmiljømæssige problematikker og handleplaner rejst af de lokale MEDudvalg.

- 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.

5.4 Hovedudvalget

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 3 i Rammeaftalen](#) samt [arbejdsmiljølovgivningens beskrivelse af opgaver på strategisk niveau](#), som fastsætter Hovedudvalgets arbejdsmiljøopgaver.

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 at implementerede obligatoriske arbejdsmiljøretningslinjer under arbejdsmiljøhåndbogen/arbejdsmiljøloven.
- Gennemfører en årlig strategisk drøftelse af arbejdsmiljøindsatsen.
- Drøfter den årlige sygefraværstatistik.

5.5 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 på regionens intranet 'PersonaleNet'.

Systematiske styringsværktøjer og metoder

- Region Nordjyllands arbejdsmiljøpolitik.
- Arbejdsmiljøhåndbogen på regionens intranet 'PersonaleNet'.
- APV og deraf følgende handleplan.
- Arbejdsskadestatistik.
- Sygefraværstatistik.
- Trivselsmåling.
- En årlig strategisk arbejdsmiljødrøftelse i Hovedudvalg, VirksomhedsMEDudvalg/ MEDudvalg for Fællesadministrationen og LokalMEDudvalg.

- 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 MEDorganisationen foregår i samspillet mellem medindflydelse, medbestemmelse og udøvelse af ledelsesretten.

Samarbejdet kræver, at medarbejdere og ledere tager et medansvar for de ledelsesmæssige beslutninger. Dette betyder, at ledere og medarbejdere skal respektere og efterleve de beslutninger, som er truffet efter en drøftelse i MEDorganisationen.

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 at udvikle og forbedre 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 MEDorganisationen. 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 MEDudvalget 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 MEDudvalget, 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 MEDudvalget.

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

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

§ 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 MEDudvalg 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 MEDorganisationen 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 til man bliver enige om at lave ændringer. Ved justering og eventuel opsigelse følges de gældende regler fra § 8 i Rammeaftalen.

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.

Kilde: 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 afdeling på hospitalsområdet
- En afdeling på serviceområdet

- En administration på hospitalerne
- En afdeling i Fællesadministrationen/Regional Udvikling
- Et tilbud indenfor Det specialiserede Socialområde
- Sygehusapoteket
- Et område/Vagtcentralen/Øvrig Præhospitale Enhed i Den Præhospitale Virksomhed

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 (ledelsesspænd)
- Geografiske hensyn
- Særlige forhold med hensyn til døgndækning
- Opgavens kompleksitet
- Særlige forhold vedr. funktions- og afdelingsstruktur

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.

Efter anmodning gives tillidsrepræsentanter fornøden tjenestefrihed med henblik på:

- Deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser
- Udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
- 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.

Kilde: 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 bestemmelsen Rammeaftalens § 16.

11 Medarbejderrepræsentanternes vilkår

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

Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til at varetage deres hverv. Det må ikke føre til indtægtstab at deltage i MEDarbejdet. Medarbejderrepræsentanter er lige-stillet 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 tjeneste-sted, hvor medarbejderrepræsentanten er knyttet, snarest muligt og senest fire måneder efter, at medarbejder- repræsentanten 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 den 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 it-udstyr til at varetage opgaven, herunder adgang til aflåst skab.

Hvis en medarbejderrepræsentant repræsenterer flere arbejdspladser fx flere 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.

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

Arbejdsmiljørepræsentanternes vilkår fastsættes også lokalt mellem nærmeste leder og medarbejde-ren. 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 printere. Herudover skal der være adgang til egnede faciliteter, der muliggør fortrolige samtaler. Ledelsen er forpligtet til straks efter valg af ny medarbejderrepræsentant at ind- lede et introduktionsforløb, der skræddersys til den enkelte og arbejdspladsen. Uddannelse til vare- tagelse af hvervet som medarbejderrepræsentant skal indtænkes i introduktionsforløbet, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse for arbejdsmiljørepræsentanter og den af Hovedudvalget besluttede lokale MEDgrunduddannelse, såfremt vedkommende sidder i et MEDudvalg.

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

Nyvalgte fællestillidsrepræsentanter, tillidsrepræsentanter eller suppleanter har pligt til at anmelde valget til egen faglig organisation. Organisationen anmelder derefter valget over for Center for Administration. Center for Administration anmelder herefter valget til virksomheds- og afdelingsledelse, og valget registreres i lønsystemet. Center for Administration vedligeholder samtidig ajourførte oversigter over fællestillidsrepræsentanter og tillidsrepræsentanter i Region Nordjylland.

12 MEDuddannelse

Region Nordjylland har udformet en lokal MEDuddannelse for at målrette indholdet til de forhold, der kendetegner Region Nordjylland. MEDuddannelsen skal herved bidrage til at skabe bedre sammenhæng mellem arbejdet i MEDorganisationen 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 MEDuddannelsens kursuskoncept og er overordnet ansvarlig for MEDuddannelsen. Uddannelsen evalueres i Hovedudvalget en gang om året.

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

Formålet med MEDuddannelsen er således at kvalificere såvel ledere som medarbejderrepræsentanter til at varetage deres opgaver i MEDorganisationen i et ligeværdigt samarbejde.

MEDuddannelsesaktiviteterne 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 MEDudvalgsmedlemmer skal gennemgå en grunduddannelse af 14,8 timers varighed snarest efter og senest inden for et år efter deres valg/udpegning.

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

13 Løsning af tvister

Ved uenigheder i et MEDudvalg 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.

14 Ikrafttrædelse, evaluering samt muligheder for ændringer og opsigelse

14.1 Ikrafttræden

MEDaftalen træder i kraft 15. maj 2023.

14.2 Evaluering

MEDaftalen evalueres af Hovedudvalget første gang et år efter dens ikrafttræden og herefter et år efter en overenskomstfornyelse.

14.3 Ændring og opsigelse

Redaktionelle ændringer, som følge af fx nye bestemmelser eller nye protokollater i Rammeaftalen, kan efter drøftelse i Hovedudvalget skrives ind i MEDaftalen.

Hvis en af de lokale parter ønsker at ændre MEDaftalen, 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 MEDaftalen, skal det ske skriftligt og Hovedudvalget skal orienteres. MEDaftalen kan opsiges med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år. Ved opsigelse skal der optages forhandlinger om at indgå en ny MEDaftale. Også i de tilfælde tager de lokale parter hver især stilling til, hvem der skal repræsentere dem i forhandlingerne. Parterne er enige om, at lokalaftalen ved eventuel opsigelse skal genforhandles i positiv ånd. MEDaftalen 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 1

Definition af begreber

MED betegner samarbejdsstrukturen mellem ledelsen og medarbejderne.

MEDorganisationen betegner den samlede struktur for medindflydelse og medbestemmelse i Region Nordjylland.

MEDhåndbogen er betegnelsen for "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse", som er indgået mellem RLTN (Danske Regioner) og de faglige hovedorganisationer.

MEDaftalen 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 MEDsamarbejdet i både MEDaftalen og Rammeaftalen.

Organisatoriske enheder

Virksomheder er fællesbetegnelsen for organisatoriske enheder MEDorganisationen 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.

Arbejds miljøgrupper er betegnelsen for den udpegede arbejdsleder og mindst en valgt arbejds miljørepræsentant for det pågældende område.

Arbejds miljørepræsentanter (AMR) er valgt af medarbejderne i det pågældende område og indtræder i områdets arbejds miljøgruppe.

Arbejdsledere er ledelsesrepræsentanter, der indgår i arbejds miljøgruppen.

Medarbejderrepræsentanter bliver brugt som samlet betegnelse for tillidsrepræsentanter, arbejds miljørepræsentanter og andre medlemmer af MEDudvalg fra medarbejdersiden.

Forhandlingsudvalget er et dialogforum mellem de faglige organisationer og regionens administrative ledelse, der bl.a. drøfter procedurer for lønforhandlinger, implementering af

overenskomstresultater, MEDaftalen. Forhandlingsudvalget kan også træffe beslutninger på baggrund af et givent mandat. Se kommissorium for Forhandlingsudvalget på regionens hjemmeside.

Niveauer i MEDorganisationen

- Hovedudvalget, der dækker hele regionen.
- VirksomhedsMEDudvalg.
- LokalMEDudvalg. Her kan i stedet etableres personalemøder med MEDstatus.

Kontaktudvalg - Hovedudvalget

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i Hovedudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg. Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i Hovedudvalget.

Kontaktudvalget består af:

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

Kontaktudvalg - VirksomhedsMEDudvalg

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret i VirksomhedsMEDudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg. Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne i VirksomhedsMEDudvalget.

Kontaktudvalget består af:

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

Kontaktudvalg - LokalMEDudvalg

Hvis ikke alle tillidsvalgte sidder i LokalMEDudvalget, kan medarbejdersiden oprette et kontaktudvalg.

Kontaktudvalget består af:

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

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 MEDarbejdet 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 VirksomhedsMEDudvalg, og udpegningen sker blandt de medarbejderrepræsentanter, der er beskæftiget på den matrikel, som Husrådet dækker.

Politikker, retningslinjer mv.

Politikker er personalepolitiske retningslinjer inden for personale-, arbejds-, samarbejds- og arbejdsmiljø- forhold, 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 MEDorganisationen i det omfang der ikke er besluttet udtømmende retningslinjer på niveauerne over.

Procedureretningslinjer er aftaler besluttet af Hovedudvalget om, hvordan forskellige forhold behandles i MEDorganisationen.

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

Valggrupper: Valggruppe A (tidligere Akademikerne). Valggruppe B (tidligere LO). Valggruppe C (tidligere FTF).

Funktionsperiode: Funktionsperioden for MEDudvalg er fastlagt til 4 år. Arbejdsmiljørepræsentanter vælges således for 4 år ad gangen, mens længden af valgperioden for tillidsrepræsentanter er afhængig af den enkelte faglige organisation. Organisationen bevarer dog posten i MEDudvalget i den 4-årige periode selvom, der sker valg af ny tillidsrepræsentant.

Bilag 2a

Organisationsdiagram for Region Nordjylland pr. maj 2023



Gældende opdateret organisationsdiagram for Region Nordjylland findes altid på www.rn.dk

Bilag 2b

Skema over MEDorganisationen

MEDorganisationen i Region Nordjylland kan illustreres sådan med følgende betegnelser for MEDniveauerne:

Hovedudvalget (HU)									
Organisation	Aalborg Universitetshospital	Regionshospital Nordjylland	Psykatrien	Den Præhospitale Virksomhed	Sygehusapoteket	Det specialiserede socialområde	Regional Udvikling	Byggeeri og Ejendomme	Fælles-administrationens MEDudvalg
VirksomhedsMEDudvalg	HMU	HMU	PMU			VMU			Fælles-MED
Særligt MED niveau kun for Speciaalsektoren						Område-MED			
LokaltMEDudvalg	LMU	LMU	LMU	LMU *	LMU *	LMU	LMU *	LMU *	LMU

HMU = HospitalsMEDudvalg Aalborg Universitetshospital og Regionshospital Nordjylland

VMU = VirksomhedsMEDudvalg i Det specialiserede Socialområde

PMU = Psykiatriens MEDudvalg

Fælles-MED = Fællesadministrationens MEDudvalg

Ovenstående 4 navne er alle virksomhedsMEDudvalg og beskrives i MEDaftalen som virksomhedsMED (VMU).

* For organisationer som kun har ét MEDniveau er dette placeret på lokalMEDudvalgsniveau

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 timetal være mere end 10 timer pr. uge.

Efter aftale mellem Regionernes Lønnings- og Takstnævn og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomst- ansatte nedsættes et halvt år til en måneds tilknytning til regionen for Foreningen af Yngre Lægers arbejdsmiljørepræsentanter.

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 fire 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 jf. tillidsmandsreglerne inden for den valgte overenskomst-område.

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 regionens intranet 'PersonaleNet'.

Skema til brug ved valg af arbejdsmiljørepræsentant

11

Skema til brug ved valg af arbejdsmiljørepræsentant

Valgområde: Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Opstilling af kandidater indtil: Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Valg foregår: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	Dato: Klik eller tryk for at angive en dato.	Kl: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	Sted: Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Valgperiode: Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Kandidater:			
Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Klik eller tryk her for at skrive tekst.			
Klik eller tryk her for at skrive tekst.			

Valgresultat

(Sendes til arbejdsgiveren og sikkerhedsleder/arbejdsmiljøkoordinator¹)

Navn: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	
Stilling: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	Afdeling: Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Tjenestenr: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	E-mailadresse: Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Evt. årstal for gennemført arbejdsmiljøuddannelse ² : Klik eller tryk her for at skrive tekst.	

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

2 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 regionens intranet 'PersonaleNet'.

Bilag 4

Skema til brug ved årlig drøftelse af medarbejderrepræsentantens vilkår

11

Skema til brug ved årlig drøftelse af medarbejderrepræsentantens vilkår

Den årlige drøftelse afvikles som led i MEDaftalens 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	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
<input type="checkbox"/> Arbejdsmiljørepræsentant	
<input type="checkbox"/> Medarbejderrepræsentant	
Tjenestested:	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

Medarbejderrepræsentantens område og hverv

Hvilket område er medarbejderrepræsentanten valgt for?	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
For tillidsrepræsentant angiv desuden overenskomstgruppe og organisation.	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Hvor mange repræsentanter er medarbejderrepræsentanten?	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Hvilke øvrige hverv varetager medarbejderrepræsentanten?	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
Er der tale om geografiske adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange?	Klik eller tryk her for at skrive tekst.
For tillidsrepræsentanten at angive hvem, der er valgt som suppleant	Klik eller tryk her for at skrive tekst.

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 MEDudvalg), forberedelse til mødeaktiviteter, kursusaktiviteter iværksat af henholdsvis arbejdspladsen og organisationen m.v. Desuden skal der ekssempelvis afses tid, så 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: Klik eller tryk her for at skrive tekst.	Svarende til denne andel af den samlede årsnorm: Klik eller tryk her for at skrive tekst.
---	--	--

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

[Klik eller tryk her for at skrive tekst.](#)

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 MEDaftalen og om konkret registrering af timerne til hvervets udførelse. I introduktionen bør der endvidere lægges vægt på intentionerne i MEDaftalen ved hjælp af en konstruktiv dialog, et udbytterigt samarbejde samt elgenerelt effektivt samspil mellem medarbejderrepræsentant og leder.

terne ønsker det.

Den [Klik eller tryk her for at angive en dato.](#)

Leder _____ Medarbejderrepræsentant _____

forbrug til opgaverne.

holdes en ny drøftelse.

errepræsentantens funktion med henlende i hvervet som muligheden for at

l, der kan planlægges, skal i videst planlægning. Funktioner, der griber en længere periode, skal i hvert en-

s via skriftlig ansøgning. Meddelelse it muligt eller senest 14 dage efter an-

ave alle relevante oplysninger om løn- nterer, ligesom tillidsrepræsentanten nerarbejde på den pågældende ar-

monies således:

else af hvervet, følges særskilt over-

n for at varetage hvervet som medar- illiteter.

Jannelse til varetagelse af hver-

lles medarbejderrepræsentan-

i på hvervet som medarbejderre- t.

jet er godkendt. Aftalen træder i for 12 måneder, dvs. senest d. es af begge parter med tre må- nforhandles såfremt en af par-



REGION NORDJYLLAND
- i gode hænder

Lokal MEDaftale for Region Nordjylland maj 2023

For Region Nordjylland

Mariane Therkelsen
Direktør Mennesker og Organisation

For Valggruppe A:

Thea Heide Faaborg

Ole Dahl

For Valggruppe B:

Jette Toldbod

Anja Sør


For Valggruppe C:

Merethe Kjeldgaard

Christina Windau Hay Lund

Maj Britt Middelhede Olsen

Tina Andersen



MEDaftalen for Region Nordjylland

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



REGION NORDJYLLAND
- i gode hænder