



# MED- og Arbejdsmiljøaftale for Region Midtjylland

# Indholdsfortegnelse

<b>Forord</b>	4
<b>Kapitel 1: Hvem og hvad omfatter aftalen</b>	
§1 Hvem og hvad omfatter aftalen	6
<b>Kapitel 2: Formål og midler</b>	
§ 2 Formål og midler	7
<b>Kapitel 3: Sammensætning af MEDudvalg</b>	
§ 3 Generelt om sammensætning af medudvalg	11
§ 4 Særligt om sammensætning mv. af Regions-MEDudvalget	12
§ 5 Særligt om sammensætning mv. af Hoved-MEDudvalget	13
§ 6 Særligt om sammensætning mv. af Center-MEDudvalg	15
§ 7 Særligt om sammensætning mv. af Lokal-MEDudvalg	16
§ 8 Særligt om oprettelse og sammensætning af andre udvalg	18
§ 9 Særligt om sammensætning af arbejdsmiljøgrupper	18
§10 Ændring af struktur	19
<b>Kapitel 4: Kompetence og opgaver for udvalgene i MED-strukturen</b>	
§11 Kompetence	20
§12 Generelt om medindflydelse og medbestemmelse	20
§13 Information og drøftelse	21
§14 Særligt om medindflydelse og medbestemmelse ved ny eller væsentlig ændret teknologi	22
§15 Særligt om information og drøftelse i forbindelse med større rationaliseringsforanstaltninger	23
§16 Retningslinjer	24
§17 Særligt i henhold til arbejdsmiljølovgivningen	26
§18 Regions-MEDudvalgets særlige opgaver	26
§19 Hoved-MEDudvalgenes særlige opgaver	29
§20 Lokal-MEDudvalgenes særlige opgaver	29
§21 Arbejdsmiljøgruppens særlige opgaver	30
§22 Decentralisering	30
<b>Kapitel 5: Uddannelse af medlemmer af MEDudvalg og arbejdsmiljøgrupper</b>	
§23 Uddannelse af medudvalgets medlemmer	31
§24 Uddannelse af arbejdsmiljøgruppens medlemmer	31

<b>Kapitel 6: Valg og vilkår for tillidsrepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter</b>	
§25 Valg af tillidsrepræsentanter	32
§26 Tillidsrepræsentantens virksomhed	33
§27 Valg af fællestillidsrepræsentanter	34
§28 Valg af suppleant	36
§29 Medarbejderrepræsentanternes vilkår	36
§30 Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.	39
§31 Regionens indbetaling til akutfonden	40
§32 Opsigelse af MED- og Arbejdsmiljøaftalens særlige bestemmelse om tillidsre-	
præsentantvilkår	40
§33 Afskedigelse af tillidsrepræsentanter og andre medarbejder-	
Repræsentanter, omfattet af TR-beskyttelse	40
<b>Kapitel 7: De centrale parter opgaver og kompetencer</b>	
§34 Voldgift vedrørende §§ 26-34 (valg, vilkår, afsked mv. vedr. TR beskyttede medarbejderrepræsentanter	42
§35 Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået om Fravigelse af rammeaftalens tillidsrepræsentantbestemmelse	42
§36 Håndhævelse af forpligtigelserne i § 14, stk. 11-13	43
§37 Øvrige opgaver for de centrale parter	44
§38 Voldgift vedrørende § 38, stk. 2	45
<b>Kapitel 8: Ikrafttræden, opsigelse og evaluering af aftalen</b>	
§39 Ikrafttræden og opsigelse af MED- og Arbejdsmiljøaftale	46
§40 Evaluering af MED- og Arbejdsmiljøaftalen	46
<b>Indholdsfortegnelse – bilag</b>	49

## Forord til MED- og Arbejdsmiljøaftalen

Med denne MED- og Arbejdsmiljøaftale er der for første gang indgået en integreret MED- og Arbejdsmiljøaftale for Region Midtjylland. Udformningen af aftalen har taget afsæt i, at medarbejderinddragelse og -indflydelse er et aktiv, og at de ansattes sikkerhed og sundhed prioriteres højt. Aftalen beskriver de formelle rammer og strukturer omkring MED- og arbejdsmiljøarbejdet, og den lægger samtidigt op til at indtænke både medarbejderinddragelse og arbejdsmiljøfokus som en naturlig del af hverdagen.

Sammen med Region Midtjyllands Ledelses- og Styringsgrundlag og personalepolitik, udgør MED- og Arbejdsmiljøaftalen en fælles ramme for samarbejde og dialog mellem ledelse og medarbejdere i Region Midtjylland om at løse opgaverne bedst muligt til gavn for borgerne og sikre et godt og sikkert arbejdsmiljø for alle ansatte.

Det er afgørende for udviklingen af et frugtbart samarbejde, at der er dialog, tillid, åbenhed og lydhørhed mellem ledelse og medarbejdere. Vi ønsker en åben og ligeværdig dialog, hvor vi giver hinanden tilbagemeldinger – både påskønnelse og konstruktiv kritik. Det er legitimt og velkomment, at ledelse og medarbejdere tidligt henleder opmærksomheden på problemer, så de kan løses i et samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Region Midtjylland er en decentral organisation, hvor beslutninger i så høj grad som muligt bliver truffet lokalt. Det giver medarbejderne gode muligheder for indflydelse på sin egen arbejdssituation og en høj grad af frihed til at vælge den mest hensigtsmæssige måde at løse opgaverne på. Samtidig kræver det vilje til at påtage sig et ansvar og arbejde selvstændigt. Den decentrale organisering forudsætter også, at ledelsen skaber klarhed om målene og mulighederne for opgavens udførelse. Desuden må ledelsen give medarbejderne det nødvendige råderum og lægge vægt på dialog.

Dialog betyder tidlig og reel inddragelse i beslutningsprocesserne, og at beslutninger formuleres, så de er forståelige og gennemskuelige. Både for medarbejdere og for omverdenen. Dialogen er vigtig for, at beslutninger kan træffes på et kvalificeret grundlag, og dialogen kan dermed understøtte en effektiv gennemførelse af beslutninger. Medarbejderinddragelse har bl.a. værdi, fordi medarbejderne er i tæt samspil med borgerne/brugerne og har det faglige blik for deres situation.

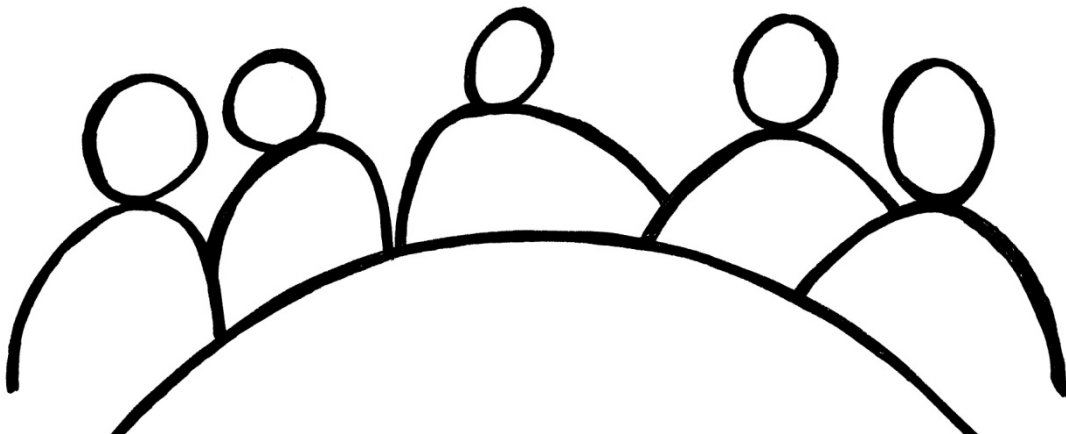
MED- og Arbejdsmiljøaftalen understreger, at medarbejderinddragelse og arbejdsmiljø er vigtige aspekter i det strategiske og operationelle ledelsesarbejde, og at der skal ske en systematisk og forebyggende indsats for sundhedsfremme og et godt arbejdsmiljø. Det betyder blandt andet, at ledelsen tager ansvar for arbejdsmiljøarbejdet og medarbejderinddragelse såvel i det daglige som i forbindelse med omstillings- og omstruktureringstiltag.

MED- og Arbejdsmiljøaftalen fremhæver også et fælles ansvar for den nødvendige kompetenceudvikling blandt ledere og medarbejdere. Både fagligt og i forhold til uddannelses- og udviklingstiltag, som sikrer et godt og effektivt MED- og arbejdsmiljøarbejde, der kan understøtte opgaveløsningen på Region Midtjyllands arbejdspladser.

Det anerkendes, at tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter har forskellige afsæt henholdsvis i rammeaftalen om Medindflydelse og Medbestemmelse og i Arbejdsmiljølovgivningen og dermed forskellige forudsætninger for at indgå i samarbejdet med ledelsen, men også fælles opgaver i forhold til at sikre et godt samarbejde og et godt og sikkert arbejdsmiljø.

En god dialog og et godt og sikkert arbejdsmiljø kan bidrage til at skabe engagement og arbejdsglæde og være en vigtig forudsætning for en effektiv opgaveløsning og stolthed blandt de ansatte over at være ansat på en af Region Midtjyllands arbejdspladser.

Med MED- og Arbejdsmiljøaftalen vil vi understøtte en god og udviklende dialog og et godt og sikkert arbejdsmiljø i hele organisationen. Den skaber grobund for både effektivt og innovativt arbejde – og for at Region Midtjylland er en attraktiv arbejdsplads med et godt omdømme.



## KAPITEL 1 – HVEM OG HVAD OMFATTER AFTALEN

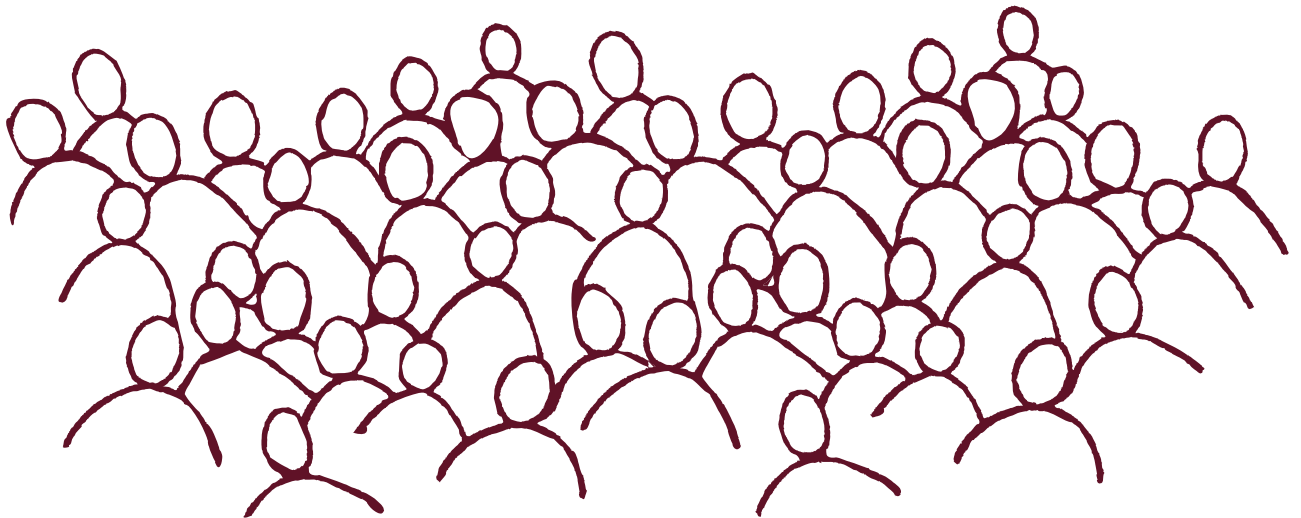
### § 1

stk. 1. Aftalen gælder for alle ansatte i Region Midtjylland, herunder ansatte ved selvejendeinstitutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Region Midtjylland.

stk. 2. Regionens sikkerheds- og sundhedsarbejde varetages i henhold til Arbejdsmiljølovens regler og inden for bestemmelserne i denne aftale.

stk. 3. Aftalen er formuleret som en bred rammeaftale, der giver plads til lokale initiativer og lokale løsninger.

stk. 4. Aftalen hviler på "Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse" og den fælles vejledning parterne har knyttet hertil.



## KAPITEL 2 – FORMÅL OG MIDLER

### § 2

stk. 1. Region Midtjylland skal være en organisation, der løser opgaverne effektivt og på en hensigtsmæssig måde for brugere, borgere og medarbejdere.

Derfor skal denne aftale:

- 1 skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i regionen. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bygger på Region Midtjyllands værdier: dialog, dygtighed og dristighed.
- 2 sikre og til stadighed forbedre og udvikle gode forhold for personalet, herunder, sikkerheds- og sundhedsforhold, der fremmer tryk og trivsel.
- 3 styrke medarbejdernes interesse for en kvalificeret varetagelse af regionens opgaver, og sikre, at alle medarbejdere har reel medindflydelse og medbestemmelse.
- 4 sikre at medarbejderne har viden om og forståelse for den indflydelse, de får gennem denne MED- og Arbejdsmiljøaftalen, herunder især den medindflydelse og medbestemmelse, der kan opnås på den enkelte arbejdsplads.

Dette sker ved:

- 1 at Region Midtjylland har en åben dialog, åben information, åbne beslutningsgange og et godt samarbejde mellem ledere og medarbejdere.
- 2 at Region Midtjylland støtter en virksomhedskultur, hvor det er legitimt og velkomment at henlede opmærksomheden på problemer, og hvor der er lydhørhed fra ledelsen, når der er problemer. Problemerne løses i et nært samarbejde mellem ledere og medarbejdere.
- 3 at i Region Midtjylland har både ledere og medarbejdere, der kommer ud for forhold, der skal anfægtes, pligt til at gå til den nærmeste overordnede. Medarbejderne vil også i disse situationer kunne inddrage deres tillidsrepræsentant/arbejdsmiljørepræsentant. Ved forhold af særlig alvorlig karakter er lederen og medarbejderen/tillidsrepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanten desuden forpligtet til at følge, hvorvidt henvendelsen fører til handling - og i modsat fald gå videre op i ledelsessystemet.

4 at Region Midtjylland har en ligeværdig dialog mellem ledelse og medarbejdere, og hvor man giver hinanden tilbagemeldinger både om positive og negative forhold.

5 at ledelse og medarbejdere på alle niveauer informerer hinanden så tidligt som muligt om relevante og nødvendige initiativer med henblik på inddragelse i beslutningsprocesserne på den enkelte arbejdsplads.

6 at den enkelte medarbejder skal informere og holde sig informeret om alle forhold af betydning for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold. MEDudvalgene skal løbende vurdere, om den enkelte medarbejder har adgang til den nødvendige og tilstrækkelige information. Ledelsen har en særlig forpligtigelse til at sikre, at medarbejderne er orienteret om forhold, der vedrører den enkeltes sikkerhed

7 at medarbejderrepræsentanterne og MEDudvalgene skal inddrages aktivt i samarbejdet, fordi det er af stor betydning både for regionen og medarbejderne, at der drages det fulde udbytte af medarbejdernes viden og erfaring.

8 at medarbejderrepræsentanter og MEDudvalg skal have reel mulighed for at varetage deres opgaver både på de enkelte arbejdspladser, og når repræsentanter og udvalg dækker et større område eller hele regionen.

9. at den nødvendige introduktion, efter- og videreuddannelse og kompetenceudvikling af alle medarbejderne finder sted, herunder i forbindelse med indførelsen af ny eller ændring af bestående teknologi.

10. at det er en vigtig ledelsesopgave på alle niveauer at sørge for et godt arbejdsmiljø, og at den enkelte medarbejder skal arbejde aktivt for eget og kollegers arbejdsmiljø.

11 at det i forbindelse med indførelse af ny eller ændring af bestående teknologi er opmærksomhed på at indførelsen/ændringen skal være til gavn for borgerne og/eller for de ansattes varetagelse af opgaven, herunder at den nye teknologi indebærer en forbedret anvendelse af ressourcerne.

stk. 2. Alle medarbejdere skal have reel handlekompetence og skal samarbejde med henblik på at nå de fælles mål.

Samarbejdet sker i det daglige arbejde, i MEDudvalgene og i andre fora



på den enkelte arbejdsplads. Ledelsen skal være opmærksom på, om samarbejdet i andre fora bør struktureres og formaliseres.

stk. 3. Region Midtjylland skal være en arbejdsplads, som kan fastholde og rekruttere de bedste medarbejdere. Regionen skal samtidig være en god, attraktiv, social ansvarlig og rummelig arbejdsplads, hvor man drager nytte af forskelligheden blandt medarbejderne.

stk. 4. Alle ansatte, afdelinger, institutioner og driftsområder skal se sig selv som en del af Region Midtjylland og bidrage til samarbejdet mellem alle niveauer.

stk. 5. Arbejdsmiljøarbejdet sker gennem en systematisk, forebyggende og sundhedsfremmende indsats, så Region Midtjylland kan være en god og udviklende arbejdsplads.

stk. 6. Region Midtjylland, har som udgangspunkt en enstrengt MEDstruktur på alle niveauer. Et Hoved-MEDudvalg kan dog godkende oprettelse af lokale arbejdsmiljøudvalg, jf. § 7 stk. 2

stk. 7. MED- og Arbejdsmiljøaftalen har til formål at styrke, udvikle og effektivisere sikkerheds- og sundhedsarbejdet,

Arbejdsmiljøindsatsen skal især have fokus på de arbejdsmiljøindsatsområder, der udmeldes i lovgivningen, i overenskomsterne og af Regionsrådet.

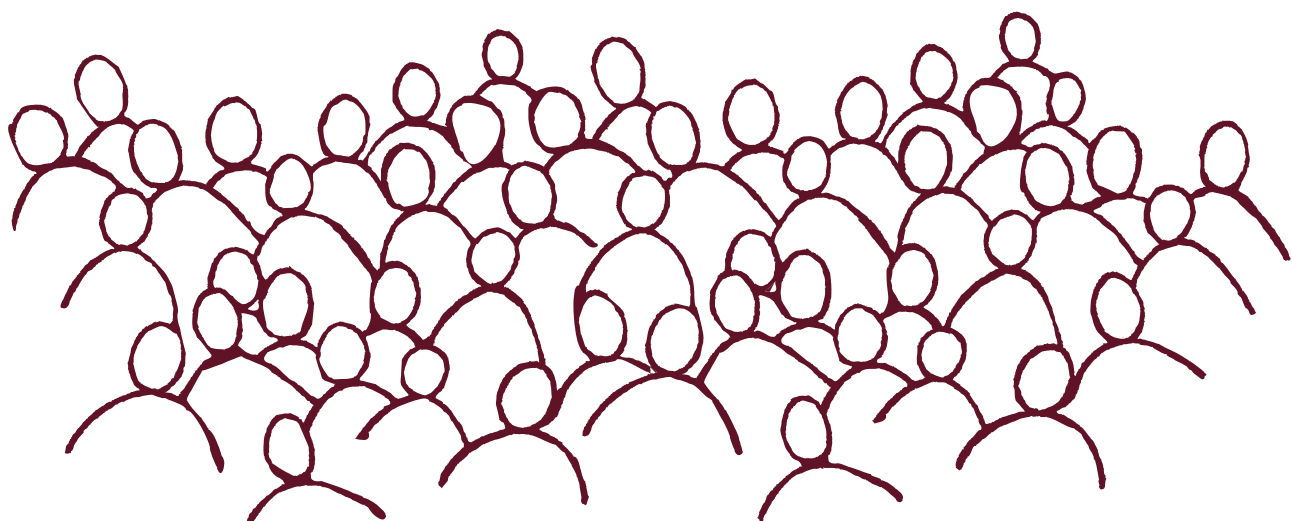
stk. 8. Der skal løbende udarbejdes undersøgelser og arbejdspladsvurdering (APV), på regionens arbejdspladser, med henblik på at skabe dokumentationsgrundlag for arbejdsmiljøhandleplaner.

stk.9. Arbejdsmiljøindsatsen skal inddrages og konsekvenserne for arbejdsmiljøet vurderes i forbindelse med budgetovervejelser og i forbindelse med større omlægninger, omstruktureringer, udbud mv. – herunder i forbindelse med ny eller ændret teknologi.

stk. 10. Arbejdsmiljøarbejdet skal foregå i en decentral struktur med velafgrænsede områder, inden for hvilke arbejdsmiljøarbejdet varetages af en arbejdsmiljøgruppe (bestående af valgte medarbejderrepræsentanter og udpegede ledelsesrepræsentanter for området) i nær tilknytning til samtlige medarbejdere. En arbejdsmiljøgruppe bør som udgangspunkt ikke dække mere end 50 medarbejdere. Hvis en arbejdsmiljøgruppe kommer til at dække mere end 50 medarbejdere, så skal dette godkendes i arbejdsmiljøudvalget/MEDudvalget.

stk. 11. På hvert hospital, på Psykiatri- og Socialområdet, i Regional Udvikling og i administrationen i regionshusene skal der være udpeget en arbejdsmiljøkoordinator, der varetager arbejdsmiljøarbejdet på Hoved-MEDudvalgets vegne. Den samme person kan udpeges som arbejdsmiljøkoordinator både for Regional Udvikling og administrationen i regionshusene.

En oversigt over formand, arbejdsmiljøkoordinator, valgt(e) ledelsesrepræsentant(er) og valgt(e) arbejdsmiljørepræsentant(er) i Regions-MEDudvalget og i Hoved-MEDudvalgene fremgår af regionens hjemmeside: [http://www.rm.dk/oversigt arbejdsmiljø](http://www.rm.dk/oversigt-arbejdsmiljo).



## KAPITEL 3 - SAMMENSÆTNING AF MEDUDVALG

### § 3. GENERELT OM SAMMENSÆTNING AF MEDUDVALG

Stk. 1. MEDudvalg skal sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.

Så vidt muligt bør alle personaleorganisationer (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget. Samtidigt kan de enkelte personaleorganisationers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætning af udvalget på medarbejdersiden.

Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan der etableres kontaktudvalg eller andet forum, der kan virke vejledende for personalerepræsentanterne i MEDudvalget.

Udpegning og valg af medlemmer til MEDudvalg sker i 1. kvartal i ulige år.

Stk. 2. Medarbejderrepræsentanter i Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalg og Center-MEDudvalg udpeges af de faglige organisationer. Dette gælder dog ikke for de medarbejderrepræsentanter, der i henhold til arbejdsmiljølovgivningen er valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i de underliggende udvalg.

Stk. 3. I forbindelse med oprettelse af Lokal-MEDudvalg aftaler ledelse og medarbejdere udvalgets størrelse – herunder antal arbejdsmiljørepræsentanter, der i henhold til arbejdsmiljølovgivningen vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter fra de underliggende arbejdsmiljøgrupper. Det aftales samtidig, hvordan medarbejderrepræsentanterne dækker de geografiske områder udvalget dækker.

Både ledelse og medarbejdere / medarbejderrepræsentanter kan efter behov modtage bistand udefra i forbindelse med indgåelse af aftale om sammensætning af Lokal-MEDudvalg.

Fordelingen af medarbejderpladser i øvrigt i Lokal-MEDudvalg aftales mellem medarbejderne i overensstemmelse med MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 7.

Stk. 4. Hvis der under et Hoved-MEDudvalg hører en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Region Midtjylland, skal der i henhold til bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde fra den selvejende institution vælges en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder, der skal have sæde i Hoved-MEDudvalget.

Hvis der er flere selvejende institutioner, der hører under Hoved-MEDudvalget vælges en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder fra hver af disse selvejende institutioner.

#### **§ 4. SÆRLIGT OM SAMMENSÆTNING MV. AF REGIONS-MEDUDVALGET**

stk. 1. Der oprettes et Regions-MEDudvalg sammensat af 12 ledelsesrepræsentanter og 23 medarbejderrepræsentanter.

stk. 2. Ledelsessiden består af:  
3 direktionsmedlemmer,  
1 repræsentant fra hver af de 5 hospitalsledelser,  
1 repræsentant udpeget blandt cheferne fra Regional Udvikling,  
1 repræsentant fra Psykiatri- og Socialledelsen, og  
1 repræsentant valgt af og blandt de arbejdsledere, der i henhold til Arbejdsmiljøloven er valgt til regionens Hoved-MEDudvalg.

En af ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen som ansvarlig for regionens sikkerheds- og sundhedsarbejde.

stk. 3. 22 medarbejderrepræsentanter udpeges af hovedorganisationerne.

Herudover 1 medarbejderrepræsentant valgt af og blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der i henhold til Arbejdsmiljøloven er valgt til regionens Hoved-MEDudvalg.

Fordelingen af de 22 medarbejderpladser aftales mellem hovedorganisationerne i sidste kvartal i lige år forud for valg til RMU.

Fordelingen skal afspejle den aktuelle personalefordeling i sidste kvartal i ligeår.

Mindst 12 af medarbejderrepræsentanterne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til Region Midtjylland.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>Der kan vælges 10 medarbejderrepræsentanter, der ikke har ansættelsesmæssig tilknytning til Region Midtjylland, men som regionalt varetager de faglige interesser for en gruppe medarbejdere.

Mindst tre af de 22 udpegede medarbejderrepræsentanter udpeges blandt medlemmer af arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Regions-MEDudvalgets sammensætning skal på medarbejderside dække både hospitalerne, Regional Udvikling, Psykiatri- og Socialområdet og administrationen i regionshusene.

stk. 4. Regions-MEDudvalgets medarbejderside etablerer et kontaktudvalg, hvor de organisationer, der ikke er direkte repræsenteret i Regions-MEDudvalget, kan virke vejledende for de repræsentanter, der har plads i Regions-MEDudvalget.

stk. 5. Regions-MEDudvalget er øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i Region Midtjylland. Regions-MEDudvalget er tillige øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for hele regionen.

stk. 6. Regions-MEDudvalget fastsætter selv sin forretningsorden.

## **§ 5. SÆRLIGT OM SAMMENSÆTNING MV. AF HOVED-MEDUDVALG**

stk. 1. Hoved-MEDudvalg, varetager både medindflydelsesopgaver og opgaver vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejde. Dette fordrer ikke sammenfald mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Hoved-MEDudvalg oprettes for:

- Hospitaler med hospitalsledelser
- Psykiatri- og socialområdet og
- Administrationen i regionshusene

Regions-MEDudvalget skal godkende oprettelse af Hoved-MEDudvalg herudover.

stk. 2. Hoved-MEDudvalg er de øverste udvalg på sikkerheds- og sundhedsområdet for de ledelsesområder, som Hoved-MEDudvalget dækker.

Indenfor hvert Hoved-MEDudvalgsområde, skal der være udpeget en ar-

---

bejdsmiljøkoordinator, der varetager arbejdsmiljøarbejdet på Hoved-MEDudvalgets vegne. Den samme person kan udpeges som arbejdsmiljøkoordinator både for Regional Udvikling og Stabene.

stk. 3. Hoved-MEDudvalgene skal på både ledelses- og medarbejderside i så høj grad som muligt dække de forskellige institutioner og afdelinger, der hører under udvalget.

stk. 4. Medarbejderrepræsentanternes pladser skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

stk. 5. De lokale organisationer – eller de som organisationerne bemyndiger til det – udpeger Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter blandt de ansatte.

For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter sker udpegningen blandt disse.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Mindst 1 af de udpegede medarbejderrepræsentanter udpeges blandt medlemmer af arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper.

stk. 6. I hvert Hoved-MEDudvalg vælges mindst 1 ledelsesrepræsentant af og blandt de arbejdsledere, der har sæde i områdets arbejdsmiljøudvalg /lokal-MEDudvalg eller arbejdsmiljøgrupper.

stk. 7. I hvert Hoved-MEDudvalg skal der af og blandt arbejdsmiljøudvalg/lokal-MEDudvalg, arbejdsmiljøgrupper eller arbejdsmiljørepræsentanter vælges mindst 1 medarbejderrepræsentant, der har plads i Hoved-MEDudvalget.

Hoved-MEDudvalget kan i sin forretningsorden beslutte, at der kun kan vælges blandt de arbejdsmiljørepræsentanter, der har sæde i et enstrengt LMU/arbejdsmiljøudvalg (eller i et CMU.)

Stk. 8. Hvis der under et Hoved-MEDudvalg hører en selvejende institution, der har driftsoverenskomst med Region Midtjylland, skal der i henhold til bekendtgørelsen om virksomhedernes sikkerheds- og sundheds-

arbejde fra den selvejende institution vælges en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder, der skal have sæde i Hoved-MEDudvalget.

Hvis der er flere selvejende institutioner, der hører under Hoved-MEDudvalget vælges en arbejdsmiljørepræsentant og en arbejdsleder fra hver af disse selvejende institutioner.

stk. 9. Hoved-MEDudvalgene kan efter behov nedsætte underudvalg.

stk. 10. Hoved-MEDudvalgene fastsætter selv deres forretningsorden, der udarbejdes i overensstemmelse med den vedlagte minimums forretningsorden, jf. bilag 10, der er vedlagt aftalen.

## **§ 6 SÆRLIGT OM SAMMENSÆTNING MV. AF CENTER-MEDUDVALG**

stk. 1. Inden for de områder, hvor der er etableret en centerstruktur – eller en anden lignende struktur -, og hvor der er en selvstændig ledelseskompetence, skal der under Hoved-MEDudvalget etableres et Center-MEDudvalg.

stk. 2. Oprettelse af et Center-MEDudvalg skal godkendes af Regions-MEDudvalget.

stk. 3. Center-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Hoved-MEDudvalget.

stk. 4. Center-MEDudvalgets opgaver og kompetence følger ledelsens kompetence.

stk. 5. Center-MEDudvalg er de øverste udvalg på sikkerheds-og sundhedsområdet for de ledelsesområder som Center-MEDudvalget dækker.

*Organisationerne – eller de som organisationerne bemyndiger til det – udpeger medarbejderrepræsentanter til CMU. Valget sker mellem TR og AMIR. Hvis ikke alle pladser kan besættes med TR eller AMIR kan der udpeges medarbejderrepræsentanter blandt øvrige medarbejdere.*

*I Center-MEDudvalg skal mindst en af medarbejderrepræsentanterne være valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.*

## § 7. SÆRLIGT OM SAMMENSÆTNING MV. AF LOKAL-MEDUDVALG

stk. 1. På hver institution og/eller afdeling skal der oprettes et lokalt MEDudvalg, der varetager både medindflydelsesopgaver og institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde. Dette fordrer ikke personsammenfald mellem tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

*Det fremgår af den oversigt over MED strukturen, der er et bilag til MEDa- og Arbejdsmiljøaftalen, at MED strukturen er LMU- (CMU)- HMU-RMU.*

*Det vil sige, at der ikke kan oprettes "under-LMU", f.eks. i afsnit i en afdeling(hospitaler) eller i afdelinger på en institution.*

*I forbindelse med oprettelse af nye afdelinger / institutioner oprettes nye LMU. I forbindelse med sammenlægning af afdelinger nedlægges de tidligere udvalg og der oprettes et nyt udvalg.*

*Der oprettes efter behov overgangs-LMU.*

*Antallet af pladser i det nye LMU aftales mellem ledelse og medarbejdere efter bestemmelserne i MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 3.*

*Medarbejderrepræsentanter / medarbejdere aftaler mellem sig fordeling af pladserne på medarbejderside.*

*Både ledelse og medarbejdere / medarbejderrepræsentanter kan efter behov modtage bistand udefra i forbindelse med indgåelse af aftale om sammensætning af LMU.*

stk. 2. Hvis der er enighed om det, og det godkendes af det relevante HMU, kan der oprettes et Lokal-MEDudvalg, der varetager medindflydelsesopgaver og et lokalt arbejdsmiljøudvalg, der varetager sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

- stk. 3. Et Lokal-MEDudvalg kan være:
1. Institutionens / afdelingens leder eller ledelse og et antal medarbejderrepræsentanter valgt af og blandt institutionens / afdelingens medarbejdere.
  2. På mindre institutioner / afdelinger kan udvalget være



sammensat af samtlige medarbejdere og ledelsen, der mødes i forbindelse med faste, formaliserede møder.

stk. 4. På medarbejdersiden skal der altid være mindst 3 repræsentanter i et lokalt institutions- eller afdelingsudvalg. Hvis institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde løses i udvalget, skal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere indgå i udvalget i overensstemmelse med Arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om valg til arbejdsmiljøorganisationen (AMO).

stk. 5. Medarbejderrepræsentationen i udvalgene skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

stk. 6. For udvalg, der dækker geografisk adskilte institutioner eller afdelinger, skal såvel ledelses- som medarbejderrepræsentationen i så høj grad som mulig også dække de geografiske områder.

stk. 7. Udvalgenes sammensætning på medarbejderside baseres som hovedregel på tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter. Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

*I énstrengede MEDudvalg skal mindst en af medarbejderrepræsentanterne være valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens regler.*

stk. 8. Der skal afholdes mindst 1 møde pr. kvartal.

stk. 9. Udvalgene kan efter behov nedsætte underudvalg.

stk. 10. Udvalgene fastsætter selv deres forretningsorden – jf. bilag 11, der er vedlagt aftalen.

## **§ 8. SÆRLIGT OM OPRETTELSE OG SAMMENSÆTNING AF ANDRE MEDUDVALG<sup>2</sup>**

stk. 1. I det omfang flere afdelinger har fælles lokaler, kan der, hvis ledelse og medarbejdere er enige herom, oprettes Hus-MEDudvalg, der varetager de medindflydelses- og arbejdsmiljøopgaver, der er en følge af lokalerne, og som er fælles for de forskellige afdelinger – f.eks. vedrørende kantineforhold, møde-lokaler mv.

stk. 2. Hus-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Lokal-MEDudvalg.

stk. 3. Hus-MEDudvalgets opgaver og kompetence skal aftales med de Lokal-MEDudvalg, der i øvrigt dækker ledere og medarbejdere.

stk. 4. I det omfang, det af andre årsager kan være hensigtsmæssigt at oprette MEDudvalg på tværs af forskellige afdelinger, kan der, hvis ledelse og medarbejdere er enige herom, oprettes tværgående Lokal-MEDudvalg, der varetager de medindflydelses- og arbejdsmiljøopgaver, der f.eks. er en følge af en fælles faglig ledelse.

stk. 5. Tværgående Lokal-MEDudvalg oprettes og sammensættes efter samme bestemmelser som Lokal-MEDudvalg.

stk. 6. Tværgående Lokal-MEDudvalgs opgaver og kompetence skal aftales med de Lokal-MEDudvalg, der i øvrigt dækker ledere og medarbejdere.

stk. 7. Oprettelse af et Hus-MEDudvalg og tværgående Lokal-MEDudvalg skal godkendes af Regions-MEDudvalget.

## **§ 9. SÆRLIGT OM SAMMENSÆTNING AF ARBEJDSMILJØGRUPPER**

Stk. 1. Arbejdsmiljøgrupper består af en arbejdsleder og en (flere) arbejdsmiljørepræsentanter fra området.

---

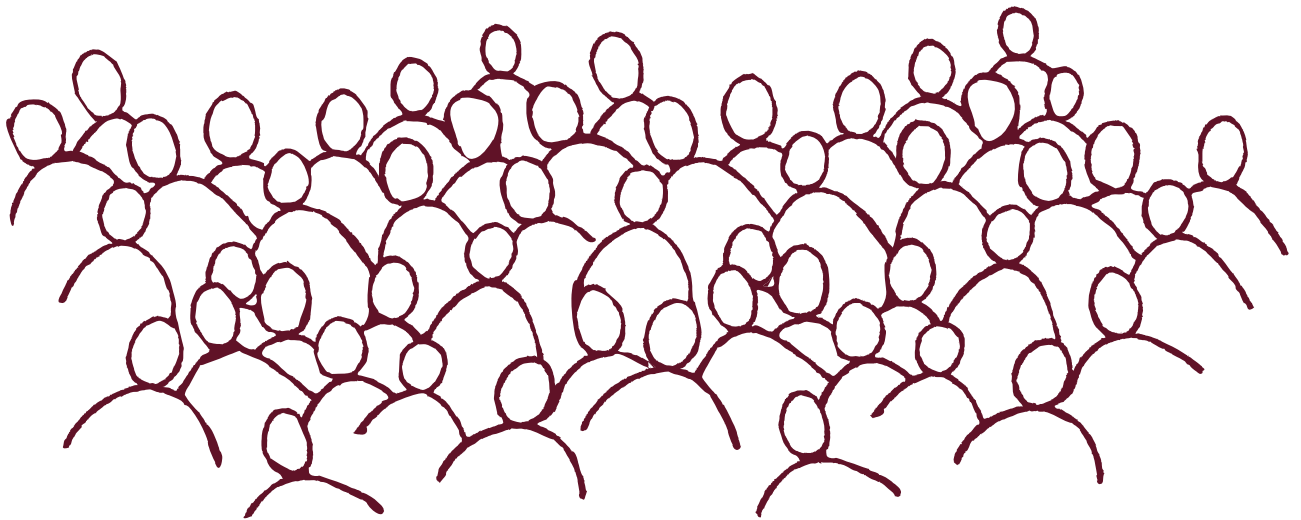
<sup>2</sup>

*Oversigt over andre MEDudvalg, se bilag 13 på side 82.*

## § 10. ÆNDRING AF STRUKTUR

stk. 1. Hvis der ønskes oprettet MEDudvalg udover de MEDudvalg, der er nævnt i denne aftale, så skal dette forelægges for Regions-MEDudvalget.

stk. 2. Regions-MEDudvalget skal orienteres om oprettelse og nedlæggelse af MEDudvalg.



## KAPITEL 4 KOMPETENCE OG OPGAVER FOR UDVALGENE I MED-STRUKTUREN

### § 11. KOMPETENCE

stk. 1. Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompetencen, skal ledelsen klargøre grænserne herfor.

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.

stk. 2. Uenighed om fortolkning af retningslinjer, fortolkning af denne aftale og behandling af uoverensstemmelser omkring MED- og Arbejdsmiljøaftalen skal af Lokal-MEDudvalg eller arbejdsmiljøudvalg sendes til Hoved-MEDudvalget.

Hvis der ikke opnås enighed i Hoved-MEDudvalget videresendes sagen til Regions-MEDudvalget.

### § 12. GENERELT OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. Ledelsen og medarbejderne har gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.
2. Medarbejderne har medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.
3. I Regions-MEDudvalget har ledelse og medarbejdere mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler/overenskomster i de tilfælde, hvor aftaleretten af de centrale parter er delegeret til de lokale repræsentanter – jf. bilag 7 i parternes rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### § 13. INFORMATION OG DRØFTELSE

stk. 1. Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse er, at der er en gensidig informationspligt på alle niveauer.

stk. 2. Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis den ene part ønsker det.

stk. 3. Informationen skal gives på et så tidligt tidspunkt, på en sådan måde og i en sådan form, at det giver gode muligheder for en grundig drøftelse, så medarbejdernes eller medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og/eller Regionsrådets beslutninger.

stk. 4. I de tilfælde, hvor det er Regionsrådet eller et af de politiske udvalg, der skal træffe beslutning, skal medarbejderrepræsentanternes synspunkter indgå i ledelsens indstilling.

Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget, Center- eller Lokal-MEDudvalget skal derfor høres inden direktionen, eller den administrative ledelse har færdiggjort sin indstilling til politikerne eller direktionen, eller inden institutionen/afdelingen har færdiggjort sin indstilling til området.

stk. 5. I de tilfælde, hvor det af tidsmæssige grunde ikke er muligt at indkalde det relevante MEDudvalg, forelægges indstillingen af ledelsen for MEDudvalgets næstformand.

stk. 6. Hvis det på grund af uenighed ikke er muligt at indarbejde medarbejdernes synspunkter i områdets eller institutionens/afdelingens indstilling, skal medarbejdernes synspunkter forelægges samtidig med indstillingen.

stk. 7. Information om budget og om indførelse eller ændring af bestående teknologi skal som hovedregel gives både skriftligt og mundtligt.

stk. 8. Ledelsen skal regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Regionsrådet.

stk. 9. Ledelsen skal løbende informere om væsentlige ændringer i de regnskabsmæssige og økonomiske forhold for det pågældende ansvarsområde. Orienteringen skal ske således, at der kan ske drøftelse af de elementer, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljømæssige forhold.

stk. 10 MEDudvalgene har en informations- og drøftelsesret vedrørende budgettet for det område udvalget dækker. MEDudvalgene kan i enighed fastlægge retningslinjer for anvendelse af konti, der vedrører arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

stk. 11. I overensstemmelse med reglerne om information og drøftelse påhviler det ledelsen, at

a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i arbejdsstedets aktiviteter og økonomiske situation.

b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet.

c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforhold, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

stk. 12. Beslutninger i henhold til stk. 11, pkt. c, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse træffes af Regionsrådet – eller den regionsrådet har bemyndiget hertil - efter en forudgående forhandling med medarbejdernes repræsentanter i MED-/arbejdsmiljøudvalget.

stk. 13. For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 12 indebærer betydelige ændringer af en personalegruppes arbejds- og personaleforhold og denne gruppe ikke er repræsenteret i MEDudvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådan krav skal fremlægges i forlængelse af, at medarbejderne bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

#### **§ 14. SÆRLIGT OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE VED NY ELLER VÆSENTLIG ÆNDRET TEKNOLOGI**

stk. 1. For så vidt angår indførelse og brug af ny samt væsentlig ændring af bestående teknologi, påhviler det ledelsen at holde medarbejderne orienteret herom. Der skal være tale om en teknologi, der i en væsentlig grad ændrer arbejdet for en eller flere medarbejdere. I forbindelse med overvejelser om ny eller ændret teknologi skal arbejds miljøgrupperne medinddrages.

stk. 2. Oplysningerne skal fremlægges skriftligt og i en forståelig form til drøftelse i MEDudvalget og/eller i et nedsat underudvalg. Oplysningerne om indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi kan f.eks. vedrøre:

- A. Den nye teknologis:
  - a. formål
  - b. funktion
  - c. udformning
  - d. økonomi
  - e. tidsplaner og
  - f. eventuelle sammenhæng med andre systemer.
  
- B. De påregnede konsekvenser heraf for:
  - a. arbejdsmiljøet
  - b. arbejdets tilrettelæggelse og indhold
  - c. personalebehov
  - d. personaleanvendelse, herunder jobfordeling og
  - e. uddannelse.

stk. 3. Det påhviler ledelsen at foranledige, at MEDudvalget/et nedsat underudvalg behandler mulighederne, for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i regionen i de tilfælde, hvor indførelse og brug af ny teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse.

I den forbindelse skal behovet for omskoling og efteruddannelse klarlægges, og der skal i nødvendigt omfang aftales retningslinjer for en sådan omskoling/efteruddannelse. Denne omskoling/efteruddannelse betales fuldt ud af regionen. I de tilfælde, hvor det ikke er muligt at tilbyde en medarbejder andet kvalificeret arbejde, skal der optages forhandling med den berørte organisation.

## **§ 15 SÆRLIGT OM INFORMATION OG DRØFTELSE I FORBINDELSE MED STØRRE RATIONALISERINGSFORANSTALTNINGER**

stk. 1. Særligt påhviler det ledelsen at orientere MEDudvalget med henblik på drøftelse af større rationaliseringsforanstaltninger eller arbejdsomlægninger, herunder forhold i forbindelse med udbud, udlicitering og udfordringsret med henblik på at have mulighed for at drøfte de arbejds- og personalemæssige konsekvenser.

stk. 2. Ledelsen skal fremlægge de nødvendige oplysninger om de påtænkte foranstaltningers omfang og karakter. Ved drøftelsen må indtages alle de menneskelige og tekniske problemer, ændringerne giver anledning til, og der skal lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes behov for tryghed. Det påhviler MEDudvalget at behandle mulighederne for omplacering, omskoling eller eventuel anden beskæftigelse for de medarbejdere, der berøres af ændringerne. I øvrigt henvises til KTO- og Sundhedskartellets protokollater om medarbejdernes inddragelse og medvirken ved omstilling, udbud og udlicitering, der kan findes på: <http://www.rm.dk/via3955.html> og til retningslinjer vedrørende proceduren for drøftelse af større omstillingsprojekter, herunder i forbindelse med udbud, udlicitering mv. i Region Midtjylland

## § 16. RETNINGSLINJER

stk. 1. Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

stk. 2. Regler om arbejds-, personale, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. Regions-MEDudvalget – er fastsat eller godkendt af Regionsrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af denne MED- og Arbejdsmiljøaftale, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 9.

stk. 3. De retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der før 1. januar 2007 er aftalt i MEDudvalg, som videreføres efter den 1. januar 2007, løber uændret videre indtil der evt. aftales nye retningslinjer. Dette gælder både de generelle politikker og lokalt aftalte retningslinjer. Dette gælder ligeledes når forskellige enheder sammenlægges eller fusioneres.

stk. 4. Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af:

1. budgettets konsekvenser for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold,
2. regionens personalepolitik herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af de medarbejdere, herunder generel efteruddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter.



stk. 5. Retningslinjer om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan f.eks. være om:

- a. arbejdsmiljø,
- b. ligestilling,
- c. familiemæssige forhold,
- d. seniorer,
- e. socialt kapital,
- f. placering af den daglige arbejdstid og pauser,
- g. velfærdsforanstaltninger og disses gennemførelse,
- h. forhold vedrørende medarbejdernes sikkerhed,
- i. udarbejdelse af ordensregler,
- j. arbejdstilrettelæggelse,
- k. fastlæggelse af arbejdsmetoder,
- l. indretning af arbejdslokaler og arbejdspladser,
- m. hensigtsmæssig udnyttelse af maskiner og materialer
- n. ansættelser,
- o. afskedigelser,
- p. forfremmelser,
- q. intern uddannelse,
- r. omplacering,
- s. omskoling, efteruddannelse og kompetenceudvikling,
- t. udformning og gennemførelse af introduktionsprogram,
- u. stillingsbeskrivelse,
- v. personalebedømmelse,
- w. personalemæssige konsekvenser af at anvende udbud og udlicitering,
- x. sygefravær.

stk. 6. Aftalte retningslinjer er bindende for begge parter, som er forpligtet til at forsvare og anvende dem.

stk. 7. Alle retningslinjer udformes skriftligt. Aftaler om retningslinjer kan opsiges med 3 måneders varsel. Inden opsigelsen finder sted, skal der søges gennemført ændringer af retningslinjerne ved forhandling mellem parterne.

stk. 8. Hvis der ikke opnås enighed om retningslinjer på et givet område, skal ledelsen, hvis medarbejderne fremsætter ønske herom, redegøre for, hvordan man derefter vil forholde sig på det pågældende område.

stk. 9. Retningslinjer, som er aftalt i henhold til stk. 4 (procedureret-

ningslinjer) gælder, indtil der er opnået enighed om ændringer.

## **§ 17 SÆRLIGT I HENHOLD TIL ARBEJDSMILJØLOVGIVNINGEN**

stk. 1. På alle niveauer skal der

- udarbejdes en beskrivelse af hvordan arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter varetager arbejdsmiljøarbejdet – og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
- udarbejdes en oversigt over den aftalte organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.
- i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse jf. bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.
- opstilles principper for nødvendig oplæring og instruktion af de ansatte.

stk. 2. RMU, HMU, CMU, enstrengede LMU og Arbejdsmiljøudvalg arbejder strategisk jf. § 17 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøgrupperne arbejder i forhold til det operationelle niveau jf. § 18 i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Jf. § 17 og bilag 4 og 5 om arbejdsmiljø, hvor opgaver for arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper uddybes.

## **§ 18. REGIONS-MEDUDVALGETS SÆRLIGE OPGAVER**

stk. 1. Regions-MEDudvalget forhandler og indgår aftaler om udfyldning af generelle rammeaftaler i henhold til bestemmelserne heri. (Regions-MEDudvalgets sammensætning fremgår af denne aftales § 4)

stk. 2. Regions-MEDudvalget har endvidere til opgave:

1. at modtage information og drøfte alle forhold af generel betydning for Region Midtjylland eller forhold, der vedrører flere områder, medmindre disse har været behandlet i de berørte områdes Hoved-MEDudvalg - jf. § 22, stk. 2,
2. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer ved-

rørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for hele regionen,

3. at løse de opgaver, der fremgår af arbejdsmiljølovgivningen,

4. at vejlede om udmøntning af denne aftale, herunder om nedsettelse af udvalg mv.,

5. at fortolke aftalte retningslinjer,

6. at fortolke denne aftale og behandle uoverensstemmelser om den,

7. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende rammeaftalen mv. for de centrale forhandlingsparter,

8. regelmæssigt at evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen – jf. "Aftale om kompetenceudvikling § 4 stk.2",

9. at aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger jf. "Aftale om trivsel og sundhed § 3 stk. 2",

10. at aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler jf. "Aftale om trivsel og sundhed § 9",

11. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress, jf. "Aftale om trivsel og sundhed § 11",

12. at sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet, jf. "Aftale om sundhed og trivsel § 12 stk.1 og 2",

13. at aftale retningslinjer vedrørende sundhed, jf. "Aftale om trivsel og sundhed § 6 stk. 1",

14. at revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer jf. pkt. 12, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår jf.

"Protokollat til Aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold,

mobning og chikane på arbejdspladsen”,

15. at drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder, jf. ”Aftale om seniorpolitik § 3 stk.2”,

16. at foretage en generel og overordnet drøftelse mv. i henhold til ”Rammeaftale om socialt kapitel § 3”,

17. at fastlægge, hvorledes ”Rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne” udmøntes,

18. at beskrive de aktiviteter/metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at organiseringen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen,

19. at fastlægge en uddannelse af MEDudvalgenes medlemmer som understøtter Region Midtjyllands mål og Ledelses- og Styringsgrundlag og som fremmer arbejdet for et sikkert og sund arbejdsmiljø.

stk. 3 Regions-MEDudvalget skal endvidere gennemføre en drøftelse af hvilke emner og indsatsområdet, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.

stk. 4. Regions-MEDudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder jf. stk. 3 ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelser jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 2.

stk. 5. Regions-MEDudvalget skal sætte fokus på og tage initiativ til den overordnede strategiske koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.

stk. 6. En gang årligt drøfter Regions-MEDudvalget status på arbejdsmiljøområdet på baggrund af den årlige arbejdsmiljøredegørelse. I forbindelse med drøftelsen skal RMU:

1. tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,
3. vurdere om det foregående års mål er nået og
4. fastlægge mål for det kommende års samarbejde.

stk. 7. Regions-MEDudvalget skal sikre opfølgning på indsatserne herunder følge op på om indsatserne virker. Dette kan bl.a. ske ved at tage initiativ til at måle effekten af arbejdsmiljøinvesteringer og omkostninger ved arbejdsmiljøbelastende forhold som metode til at styrke den forebyggende og sundhedsfremmende arbejdsmiljøindsats.

stk. 8. Hvert 2. år i valgår (ulige år) gennemføres der for arbejdsmiljøorganisationen en arbejdsmiljøkonference for alle Hoved- og Center-MEDudvalg med henblik på at give inspiration og erfaringsudveksling mellem Hoved- og Center-MEDudvalgene samt drøfte generelle tiltag på arbejdsmiljøområdet.

stk. 9. Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2 pkt. 9 – 13 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

stk. 10. I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsområde jf. Aftale om trivsel og sundhed § 7.

stk. 11. Regions-MEDudvalget mødes mindst én gang om året med den politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold i regionen og om de emner, der i øvrigt aftales.

## **§ 19. HOVED-MEDUVALGENES SÆRLIGE OPGAVER**

- stk. 1. Hoved-MEDudvalg skal sætte fokus på og tage initiativ til:
- Koordinering mellem Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget og Lokal-MEDudvalgene, så informationer og informationsveje mellem udvalgene er tydelige og tilgængelige.
  - Sikre implementering, opfølgning og evaluering af fokusområder fra Regions-MEDudvalget, samt fastsætte fokusområder med udgangspunkt i APV (ArbejdsPladsVurdering) og øvrige undersøgelser fra Hoved-MEDudvalgets område.

## **§20. LOKAL-MEDUVALGENES SÆRLIGE OPGAVER**

stk. 1. Lokal-MEDudvalgene og arbejdsmiljøudvalgene skal sætte fokus på og tage initiativ til:

- Koordinering mellem Hoved-MEDudvalget og arbejdsmiljøgrupperne indenfor området, så informationer og informationsveje mellem udvalg og arbejdsmiljøgrupper er tydelige og tilgængelige. Dette gælder også den modsatte vej.
- Sikre implementering, opfølgning og evaluering af fokusområder fra Hoved-MEDudvalget.
- Sikre gennemførelse og opfølgning af de opgaver, der er beskrevet i "Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed".

stk. 2: Lokal-MEDudvalget / arbejdsmiljøudvalget planlægger, leder og koordinerer arbejdsmiljøgruppernes arbejde.

## **§ 21. ARBEJDSMILJØGRUPPERNES SÆRLIGE OPGAVER**

stk. 1. Arbejdsmiljøgruppen skal sikre information fra lokal-MEDudvalget/arbejdsmiljøudvalget på arbejdsmiljøområdet til de ansatte indenfor arbejdsmiljøgruppens område.

stk. 2. Arbejdsmiljøgruppen er krumtappen i arbejdsmiljøarbejdet og skal sætte fokus på og tage initiativ til:

- Implementering, opfølgning og evaluering af fokusområder fra lokal-MEDudvalget/arbejdsmiljøudvalget.
- Sikre gennemførelse og opfølgning af de opgaver, der er beskrevet i "Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde".

## **§ 22. GENERELT PRINCIP OM DECENTRALISERING**

stk. 1. Information, drøftelse og fastlæggelse af retningslinjer skal foregå så lokalt som muligt.

stk. 2. Information og drøftelse af forhold, der vedrører mere end én institution, afdeling eller område eller stab kan behandles i de berørte MEDudvalg, når det sikres, at bestemmelserne om information og drøftelse i henhold til denne aftale er opfyldt.

## **KAPITEL 5. UDDANNELSE AF MEDLEMMER AF MEDUDVALG OG ARBEJDSMILJØGRUPPER**

### **§ 23. UDDANNELSE AF MEDUDVALGS MEDLEMMER**

stk. 1. Både ledere og medarbejdere i et MEDudvalg skal uddannes til at kunne varetage deres opgaver i udvalgene. Grundkurset for MEDudvalgsmedlemmer er obligatorisk og skal gennemføres inden for 1 år efter valget eller udpegningen til MEDudvalget.

Formålet med uddannelsen er at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, d.v.s opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen i institutionen og i regionen generelt.

stk. 2. I MEDudvalg med 6 medarbejderrepræsentanter eller derover skal mindst 2 af medarbejderrepræsentanterne have gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse. For begge medarbejderrepræsentanter gælder, at de skal følge den lovpligtige tidsfrist for tilmelding til arbejdsmiljøuddannelsen.

### **§ 24 UDDANNELSE AF ARBEJDSMILJØGRUPPENS MEDLEMMER**

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en uddannelse i overensstemmelse med kapitel 7 i Bekendtgørelsen om samarbejde og sikkerhed og sundhed. Kapitel 7 er vedlagt som bilag 7.

## KAPITEL 6. VALG AF OG VILKÅR FOR TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ANDRE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER

### § 25. VALG AF TILLIDSREPRÆSENTANTER

stk. 1. På enhver institution kan der vælges 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe, hvis gruppen omfatter mindst 5 medarbejdere.

Hvis medarbejdere og ledelse er enige om det, kan der vælges 1 tillidsrepræsentant formindre end 5 ansatte.

stk. 2. Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution.

I vurderingen af, om der bør vælges mere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. institution, kan indgå:

- antallet af medarbejdere i overenskomstgruppen på institutionen/afdelingen,
- geografien, institution/afdeling, der er fordelt på flere adresser med en vis afstand,
- institutionens/ afdelingens struktur og organisation,
- opgavernes forskellighed mv.

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.

*Det er den lokale ledelse og de lokale medarbejdere / medarbejderrepræsentanter, der aftaler antallet af tillidsrepræsentanter.*

*Både ledelse og medarbejdere / medarbejderrepræsentanter kan modtage bistand og vejledning "udefra" og lade sig repræsentere af andre. F.eks. kan en medarbejdergruppe / medarbejderrepræsentant anmode organisationen om at indgå i forhandlingen på medarbejdergruppen / medarbejderrepræsentantens vegne.*



*De faglige organisationer kan ligeledes rette henvendelse til den lokale ledelse om – i samarbejde med de medarbejderrepræsentanter / medarbejdere – at bistå med indgåelsen af aftale om antal tillidsrepræsentanter.*

*På hospitalerne vil afdelinger sædvanligvis kunne betragtes som én institution. For medarbejdergrupper med få ansatte i forskellige afdelinger vil hospitalet sædvanligvis kunne betragtes som én institution.*

*En hospitalsafdeling kan bestå af mange afsnit. Et afsnit betragtes ikke som én institution.*

stk. 3. Udgør antallet af medarbejdere i en overenskomstgruppe mindre end 5 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.

stk. 4. To eller flere overenskomstgrupper kan indgå i valgforbund og tilsammen vælge en tillidsrepræsentant, som repræsenterer mindst 5 medarbejdere.

stk. 5. Tillidsrepræsentanten vælges blandt medarbejdere med mindst 1/2 års tilknytning til regionen. Elever på erhvervsuddannelserne, (EUD-elever) er ikke valgbar. Valget anmeldes skriftligt af vedkommende organisation over for regionen. Regionen er berettiget til over for organisationen at gøre indsigelse mod valget inden for en frist på 3 uger fra modtagelse af meddelelse fra organisationen.

Kravet om 1/2 års tilknytning nedsættes til 1 måned for Foreningen af Yngre Lægers tillidsrepræsentant.

stk. 6. Med det formål at styrke tillidsrepræsentantens muligheder for at udføre sit tillidsrepræsentantarbejde bedst muligt bør det tilstræbes, at pågældende vælges for mindst 2 år ad gangen.

De enkelte organisationer fastsætter valgterminer for valg af tillidsrepræsentanter.

## **§ 26. TILLIDSREPRÆSENTANTENS VIRKSOMHED**

stk. 1. Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisa-

tion som over for regionen at gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold. Tilsvarende pligt påhviler regionens ledelse og dennes repræsentanter.

stk. 2. Tillidsrepræsentanten fungerer som talsmand for de medarbejdere, tillidsrepræsentanten er valgt iblandt, og kan over for ledelsen forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejdere samt optage forhandling om lokale spørgsmål.

stk. 3. Tillidsrepræsentanten skal ved forestående ansættelser og afskedigelser inden for det område og den gruppe, han/hun repræsenterer, holdes bedst muligt orienteret.

stk. 4. Tillidsrepræsentanten skal have mulighed for at få alle relevante oplysninger om løn og ansættelsesforhold for de personer, som pågældende repræsenterer, herunder en liste over de ansatte.

stk. 5. Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen mv.

## § 27. VALG AF FÆLLESTILLIDSREPRÆSENTANTER

stk. 1. Det kan mellem de lokale afdelinger af personaleorganisationerne og regionen aftales, at der for overenskomstgrupperne vælges en fællestillidsrepræsentant til at varetage og forhandle spørgsmål fælles for de medarbejdere, som den pågældende repræsenterer.

Valg af fællestillidsrepræsentant sker af, og blandt de anmeldte tillidsrepræsentanter, som repræsenterer overenskomstgrupperne.

Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes til regionen af organisationerne.

*En aftale om valg af en fælles tillidsrepræsentant indgås mellem de lokale organisationer og den ledelse som fælles tillidsrepræsentanten modsvarer - f.eks. ledelsen af en social institution.*

*FTR dækker forskellige overenskomstgrupper og forskellige overenskomster på samme institution.*

stk. 2. Det kan mellem en personaleorganisations lokalafdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræ-

sentant, der repræsenterer enten en overenskomstgruppe, som har valgt mere end én tillidsrepræsentant, eller flere overenskomstgrupper omfattet af overenskomst med samme lønmodtagerpart. Det aftales i så fald, hvilke spørgsmål, der skal varetages af fællestillidsrepræsentanten.

*En aftale om valg af en fællestillidsrepræsentant indgås mellem den relevante lokale organisation og den ledelse som fællestillidsrepræsentanten modsvarer f.eks. en hospitalsledelse.*

*FTR dækker medarbejdere fra samme overenskomst – eller fra flere overenskomster, men med samme overenskomstpart.*

*En FTR for én overenskomstgruppe med flere TR, vil f.eks. være FTR for sygeplejersker.*

*En FTR kan være FTR for flere overenskomstgrupper fra samme personaleorganisation.*

Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter.

Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommendes personaleorganisation/- organisationer over for regionen.

stk. 3. Valg af fællestillidsrepræsentanter, der ikke i forvejen er tillidsrepræsentanter, kan alene finde sted efter lokal aftale.

*Denne bestemmelse omhandler både de FTR, der er nævnt i § 27 stk. 1 og i § 27 stk. 2.*

stk. 4. Organisationerne har tilkendegivet, at de forbeholder sig muligheden for at gøre brug af muligheden for at vælge en fællestillidsrepræsentant i henhold til rammeaftalens § 12, stk. 5. Det betyder, at de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, har mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant, der dækker hele regionen. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

*Der er tale om FTR, der dækker hele regionen.*

stk. 5. I forbindelse med valg af en fællestillidsrepræsentant i henhold til § 22 beslutter organisationerne, hvilke spørgsmål, der varetages af fællestillidsrepræsentanten og meddeler dette til ledelsen.

## **§ 28. VALG AF SUPPLEANT**

stk. 1. Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 26, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

stk. 2. Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 33. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.

stk. 3. Med henblik på at sikre kontinuiteten i arbejdet, skal der lokalt på arbejdspladsen aftales, at suppleanten har den fornødne tid til samarbejde med den medarbejderrepræsentant vedkommende er valgt for.

## **§ 29. MEDARBEJDERREPRÆSENTANTERNES VILKÅR**

stk. 1. Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.

stk. 2. Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv. Det er ledelsens ansvar at sørge for, at den nødvendige tid til hvervets udførelse er til stede.

stk. 3. For medarbejderrepræsentanter i Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget eller Center-MEDudvalg ydes en årlig kompensation til de pågældendes arbejdspladser der pr. 1. april 2009 udgør 30.000 kr. (09. niveau) pr. medarbejderrepræsentant.

stk. 4. Til de arbejdspladser, der afgiver en medarbejder både til Regions-MEDudvalget og et Hoved-MEDudvalg kompenseres fra 1. april 2009 med 2 X 30.000 kr. (09. niveau). Udgiften til kompensation til arbejdspladsen for Regions-MEDudvalgets medlemmer afholdes af en HR pulje, der er afsat til dette formål.

Ledelsen af de områder, som de forskellige Hoved- og Center-MEDudvalg dækker, kompenserer den enkelte medarbejderrepræsentants arbejdsplads af det budget ledelsen af området er ansvarlig for. Der ydes ikke kompensation til den enkelte arbejdsplads for de medarbejderrepræsentanter, der er udpeget til det Hoved-MEDudvalg, der

dækker administrationen.

stk. 5. Den enkelte tillidsrepræsentant og fællestillidsrepræsentant skal ca. en gang om året med sin leder drøfte, om den pågældende har rimelige vilkår for at passe sine tillidsrepræsentantopgaver. I den forbindelse vurderes tillidsrepræsentantarbejdet i det kommende år – herunder om der er særlige opgaver, som kan forudses. Det er såvel ledelsens som tillidsrepræsentantens fælles ansvar, at tillidsrepræsentantens arbejdspladsrelaterede arbejdsopgaver tilrettelægges på en måde, så tillidsrepræsentanthvervet kan varetages. Der udarbejdes et skriftligt referat af drøftelserne og den aftale om tidsforbrug, der er indgået i forbindelse hermed. Som bilag til MED- og Arbejdsmiljøaftalen (bilag 7) er vedlagt et skema, der anvendes i forbindelse med drøftelsen mellem leder og tillidsrepræsentant.

stk. 6. Aftalerne forelægges en gang årligt for Lokal-MEDudvalget.

Hvis den ene part i et Lokal-MEDudvalg ønsker det, orienteres Hoved-MEDudvalget om de aftaler, der er indgået indenfor området.

Hvis den ene part i et Hoved-MEDudvalg ønsker det, orienteres Regions-MEDudvalget om Hoved-MEDudvalgets drøftelse om en eller flere vilkårsaftaler.

stk. 7. Som udgangspunkt har hver tillidsrepræsentant en vejledende norm på  $\frac{3}{4}$  dag pr. år pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer. Denne norm skal for en tillidsrepræsentant ses i forhold til et årligt timetal på 1924 timer for en fuldtidsstilling.

En eventuel fællestillidsrepræsentants tidsforbrug skal ikke trækkes ud af den vejledende norm for de tillidsrepræsentanter, som den pågældende dækker.

Der er tale om en gennemsnitsnorm, der kan afviges i både nedadgående og opadgående retning for de enkelte tillidsrepræsentanter.

Normen dækker det normale tillidsrepræsentantarbejde.

Det normale tillidsrepræsentantarbejde omfatter bl.a:

- 1) forberedelse til deltagelse i og opfølgning på MEDmøder,
- 2) forberedelse og deltagelse i ansættelser, afskedigelser og andre konkrete personalesager,
- 3) konkret forberedelse til og deltagelse i forhandlinger – herunder forhandlinger om Ny Løn,

- 4) medvirken ved lokale processer om arbejdstilrettelæggelse og udvikling af arbejdspladsen, herunder deltagelse i forhandlinger om en lokal udformning af decentrale arbejdstidsaftaler,
- 5) samarbejde og koordinering med andre faggrupper og andre tillidsrepræsentanter i aktuelle og konkrete sager, fx i forbindelse med større nedskæringer og forhandling om Ny Løn (dette forudsætter sædvanligvis ledelsens forudgående accept.) I akutte situationer, hvor der ikke har kunnet træffes aftale med ledelsen, skal ledelsen orienteres hurtigst muligt,
- 6) møder og forberedelse til møder med ledelsen,
- 7) møder og forberedelse til møder, som ledelsen har taget initiativ til,
- 8) samtaler med kollegaer,
- 9) individuel rådgivning og koordinering m. arbejdsmiljørepræsentanten om konkrete sager,
- 10) koordinering med tillidsrepræsentantsuppleanten om konkrete sager,
- 11) ajourføring i det omfang det er nødvendigt for at varetage ovenstående tillidsrepræsentantopgaver.

stk. 8. Fællestillidsrepræsentantens tidsforbrug aftales lokalt.

stk. 9. Opgaverne som Regions- eller Hoved-MEDudvalgsmedlem indgår ikke i den vejledende norm.

stk. 10. Tillidsrepræsentantopgaver, hvortil der ydes refusion af AKUTmidler, er ikke omfattet af de opgaver, der er nævnt ovenfor, og indgår derfor ikke i den vejledende norm.

stk. 11. Yngre Læger er omfattet af ovenstående, idet der dog lokalt skal tages hensyn til de særlige uddannelseskrav.

stk. 12. Ca. 1 gang om året skal der være en drøftelse med den enkelte arbejdsmiljørepræsentant og de MEDudvalgsmedlemmer, der ikke er tillidsrepræsentanter, om den tid, som den pågældende har til rådighed til at varetage sine pligter. Det skal i den forbindelse aftales, hvor meget tid der forventes brugt i det kommende år.

Som bilag til MED- og Arbejdsmiljøaftalen er vedlagt et skema, der anvendes i forbindelse med drøftelsen mellem leder og arbejdsmiljørepræsentant – bilag 2.

Stk. 13. Aftalerne forelægges en gang årligt for Lokal-MEDudvalget.

Hvis den ene part i et Lokal-MEDudvalg ønsker det, orienteres Hoved-

MEDudvalget om de aftaler, der er indgået indenfor området.

Hvis den ene part i et Hoved-MEDudvalg ønsker det, orienteres Regions-MEDudvalget om Hoved-MEDudvalgets drøftelse af en eller flere vilkårs-aftaler.

stk. 14. På større arbejdspladser skal optages drøftelser af muligheden for at anvise tillidsrepræsentanterne et eller flere passende fælles lokale(r), der anvendes til bestridelse af tillidsrepræsentantopgaver.

stk. 15. Tillidsrepræsentanten og arbejdspladsen skal drøfte muligheden for, at arbejdspladsen stiller det nødvendige it-hardware/ software til rådighed – herunder opkobling til internettet, således at tillidsrepræsentanten eventuelt får mulighed for at arbejde hjemmefra.

stk. 16. Spørgsmål om særlige uddannelsesaktiviteter for medarbejderrepræsentanten, herunder faglig efteruddannelse under hvervet og i forbindelse med hvervets ophør, skal drøftes mellem ledelse og tillidsrepræsentant i forbindelse med det årlige møde om tillidsrepræsentantens tidsforbrug. Varigheden af hvervet og omfanget af tillidsrepræsentantens opgaver indgår i vurderingen af behovet for og omfanget af eventuel (efter) uddannelse.

For at bevare kompetencen til at varetage det almindelige arbejde skal der gennem en lokalaftale planlægges og gennemføres en hensigtsmæssig kvalificering, såvel mens hvervet varetages, om når hvervet ophører.

stk. 17. Hvis en tillidsrepræsentant skal omplaceres i forbindelse med strukturændringer o. lign., skal der ved vurderingen af tillidsrepræsentantens kompetencer indgå de kompetencer som den pågældende har erhvervet sig i forbindelse med sit tillidsrepræsentant arbejde.

### **§ 30. FRIHED TIL DELTAGELSE I KURSER, MØDER M.V.**

stk. 1. Efter anmodning gives der tillidsrepræsentanten fornøden tjenestefrihed med henblik på:

1. deltagelse i de af personaleorganisationerne arrangerede tillidsrepræsentantkurser,
2. udøvelse af hverv, hvortil tillidsrepræsentanten er valgt inden for sin forhandlingsberettigede personaleorganisation, og
3. deltagelse i møder, som arrangeres af den forhandlingsberettigede personaleorganisation for de tillidsrepræsentanter, der er valgt i regionen.

stk. 2. Tjenestefriheden til de i stk. 1 nævnte aktiviteter ydes med løn mod, at vedkommendes personaleorganisation refunderer regionen udgiften til løn under tjenestefriheden.

### **§ 31. REGIONENS INDBETALING TIL AKUT-FONDEN**

Der udredes af regionen et beløb pr. præsteret ATP pligtig arbejdstime, der indbetales til "Amtskommunernes og Kommunernes Fond for Uddannelse af Tillidsrepræsentanter m.fl." De beløb, der indbetales til fonden, anvendes til finansiering af personaleorganisationernes udgifter ved uddannelsen af regionalt ansatte tillidsrepræsentanter m.fl. Udgifter til arbejdsmiljørepræsentanternes deltagelse i kurserne kan finansieres af fonden. Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem RLTN og KTO.

For så vidt angår aftalen mellem RLTN og Sundhedskartellet gælder, at størrelsen af regionernes indbetaling fastsættes ved aftale mellem RLTN og Sundhedskartellet.

### **§ 32. OPSIGELSE AF MED- OG ARBEJDSMILJØAFTALENS SÆRLIGE BESTEMMELSER OM TILLIDSREPRÆSENTANTVILKÅR**

Den lokale aftale, der er indgået med organisationerne om fravigelse af overenskomstparternes rammeaftale om tillidsrepræsentantvilkår, kan opsiges med 3 måneders varsel.

I opsigelsesperioden skal forhandlinger om ændring af aftalen indledes, hvis én af de forhandlingsberettigede parter anmoder herom.

Ved bortfald af den lokale aftale gælder overenskomstparternes rammeaftales bestemmelser omtillidsrepræsentantvilkår.

### **§ 33. AFSKEDIGELSE AF TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ANDRE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER OMFATTET AF TR BESKYTTELSEN**

stk. 1. En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvungen-  
de årsager.

stk. 2. Inden en tillidsrepræsentant afskediges, skal sagen være forhandlet mellem regionen og den personaleorganisation, som tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Regionen kan kræve forhandlingen afholdt



inden for en frist af 3 uger efter, at organisationen har modtaget meddelelse om den påtænkte afsked.

stk. 3. Hvis personaleorganisationen ikke skønner, at den påtænkte afsked er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens eller regionens forhold, kan personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter den i stk. 2 nævnte forhandling over for regionen, skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommendes overenskomst/aftale. Kopi af begæringen om forhandling sendes til RLTN. (Regionernes Lønnings- og Takst Nævn) Forhandlingen kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelsen af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte afskedigelse.

stk. 4. Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med et varsel, der svarer til pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige varsel, tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af tillidsrepræsentanten ske med et varsel, der følger af den overenskomst eller aftale som vedkommende er omfattet af, dog ikke under 35 dages varsel til udgangen af en måned.

stk. 5. I tilfælde, hvor tillidsrepræsentantens adfærd begrunder bortvisning, kan afskedigelsen ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne tilfælde skal regionen snarest muligt tage skridt til at afholde en forhandling med den personaleorganisation, tillidsrepræsentanten er anmeldt af. Hvis personaleorganisationen skønner, at bortvisningen ikke er rimeligt begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommendes overenskomst.

stk. 6. Spørgsmålet om afskedigelsens berettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 34. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig. Begæring om voldgiftsbehandling forudsætter, at forhandling efter stk. 2, 3 og 5 har fundet sted. Denne begæring må fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter den senest afholdte forhandling.

stk. 7. Ved afskedigelse af en prøveansat tjenestemand, der er valgt som tillidsrepræsentant, finder stk. 1-6 ikke anvendelse.

stk. 8. Stk. 1-7 gælder tilsvarende for andre medarbejderrepræsentanter, der er valgt i henhold til denne aftale.

## **KAPITEL 7. DE CENTRALE PARTERS OPGAVER OG KOMPETENCER**

### **§ 34. VOLDGIFT VEDRØRENDE §§ 25 – 33 (VALG, VILKÅR, AF-SKED MV. VEDRØRENDE TR OG ANDRE TR-BESKYTTEDE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER)**

stk. 1. Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 25 - 33 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab henholdsvis af Sundhedskartellet.

stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

stk. 3. Parterne forpligter sig til at efterkomme voldgiftsrettens kendelse samt til at bære eventuelle ikendte omkostninger.

### **§ 35. UOVERENSSTEMMELSER VEDRØRENDE LOKALE AFTALER INDGÅET OM FRAVIGELSE AF RAMMEAFTALENS TILLIDSREPRÆSENTANTBESTEMMELSER (§§ 25, 26, 27, 28, 30 og 33)**

stk. 1. Uoverensstemmelser om lokale aftaler om fravigelse af rammeaftalens tillidsrepræsentantbestemmelser (§§ 25, 26, 27, 28, 30, 32 og 33) som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som søger uoverensstemmelserne bilagt ved mægling.

stk. 2. Såfremt uoverensstemmelser som nævnt i stk. 1 ikke kan løses ved mægling, overgår sagen til RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er), som i fællesskab søger at afgøre sagen.

stk. 3. Såfremt der ikke kan opnås enighed i henhold til stk. 2, kan uoverensstemmelsen afgøres ved en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab henholdsvis Sundhedskartellet.

stk. 4. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

stk. 5. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsråd, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.

### **§ 36. HÅNDHÆVELSE AF FORPLIGTIGELSERNE I § 13 STK. 11 - 13**

stk. 1. Hvis en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 13 stk. 11-13 kan den anden part fremsætte anmodning om, at forpligtelsen overholdes. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at forpligtelsen ikke er overholdt.

stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

stk. 3. Såfremt en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser, kan den anden part indsende sagen til de centrale parter med anmodning om, at sagen søges løst ved bistand fra de centrale parter.

stk. 4. I tilfælde af, at parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 13, stk. 11-13 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 13, stk. 11-13 ikke er overholdt, men ikke kan blive enige om at fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse, kan spørgsmålet om godtgørelsens størrelse indbringes for en voldgift i overensstemmelse med stk. 5-9.

stk. 5. Såfremt sagen i øvrigt ikke løses i henhold til stk. 3 eller 4 overgår sagen til RLTN og KTO, AC og FOA i fællesskab henholdsvis Sundhedskartellet. Sagen kan herefter afgøres ved en voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 3 måneder efter, at det er konstateret, at sagen ikke kan løses ved bistand af de centrale parter. Svarskrift afgives herefter senest 3 måneder fra modtagelsen af klageskriftet.

stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab, henholdsvis Sundhedskartellet. De centrale parter vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

stk. 7. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

stk. 8. Voldgiftsretten kan idømme en godtgørelse.

stk. 9. Hvis de lokale parter er enige herom, kan en godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger. Enighed skal opnås inden for en frist af 4 måneder fra det tidspunkt kendelse om godtgørelse er afsagt, jf. stk. 7. Hvis der ikke inden for den nævnte frist kan opnås enighed lokalt om, at en eventuelt godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

stk. 10. Bestemmelserne i § 36 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra den 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 13, stk. 11-13.

### **§ 37. ØVRIGE OPGAVER FOR DE CENTRALE PARTER**

stk. 1. RLTN (Regionerne Lønnings- og Takst Nævn) og KTO, AC og FOA i fællesskab, henholdsvis Sundhedskartellet har i fællesskab til opgave at:

1. vejlede om principper og bestemmelser, der er fastlagt i rammeaftalen,
2. forestå information om rammeaftalen,
3. etablere muligheder for uddannelse af såvel ledelses- som medarbejderrepræsentanter i alle spørgsmål inden for rammeaftalens område,
4. registrere indgåede lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
5. bidrage ved løsningen af lokale uenigheder i forbindelse med udfyldning af rammeaftalen, og
6. vejlede i uoverensstemmelser, som ikke kan løses lokalt, og som indbringes for parterne.

stk. 2. RLTN og KTO, AC og FOA i fællesskab henholdsvis Sundhedskartellet har endvidere til opgave at behandle spørgsmål om:

1. fortolkning og brud på rammeaftalen,
2. fortolkning og brud på lokale aftaler, som udfylder rammeaftalen,
3. disse lokale aftalers overensstemmelser med rammeaftalen eller

4. brud på lokalt aftalte retningslinjer.

stk. 3. Uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. stk. 1, kan ikke indbringes for en voldgift.

Uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. stk. 2, kan indbringes for en voldgiftsret, jf. § 36.

### **§ 38. VOLDGIFT VEDRØRENDE § 38 STK. 2**

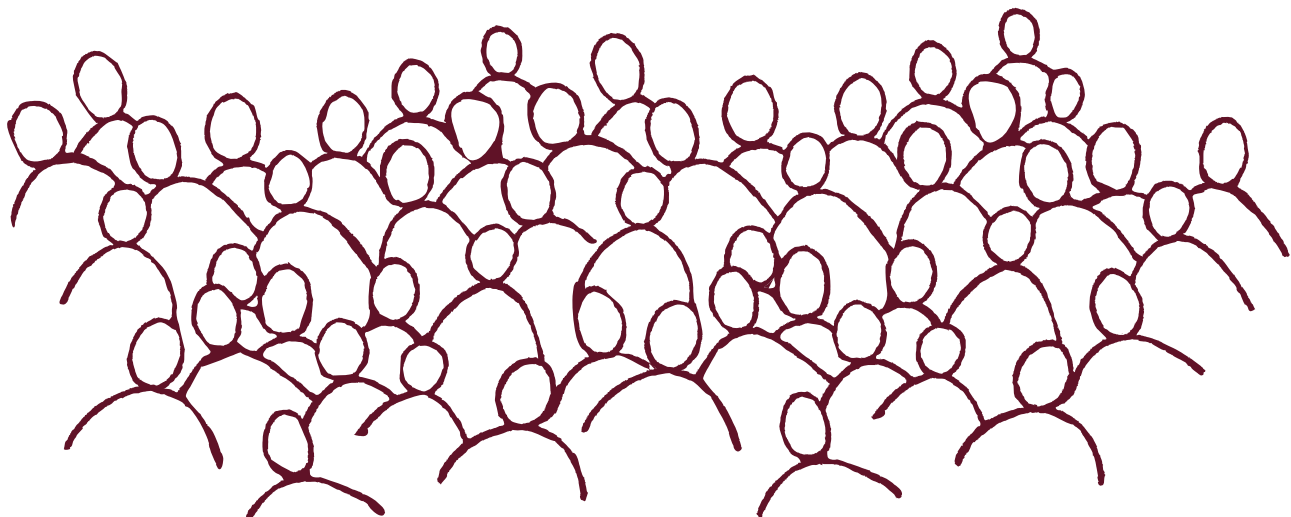
stk. 1. Såfremt en uoverensstemmelse om spørgsmål, jf. § 38, stk. 2, ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer.

2 af medlemmerne vælges af de RLTN og 2 af KTO, AC og FOA i fællesskab henholdsvis Sundhedskartellet.

stk. 2. Parterne vælger i forening en formand for voldgiftsretten. Såfremt der ikke kan opnås enighed om valget, udpeges voldgiftsrettens formand af Arbejdsretten.

stk. 3. Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende for ledelse og medarbejdere, og kan således ikke indbringes for Den Kommunale Tjenestemandsret, ligesom det arbejdsretlige system ikke finder anvendelse.

stk. 4. Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.



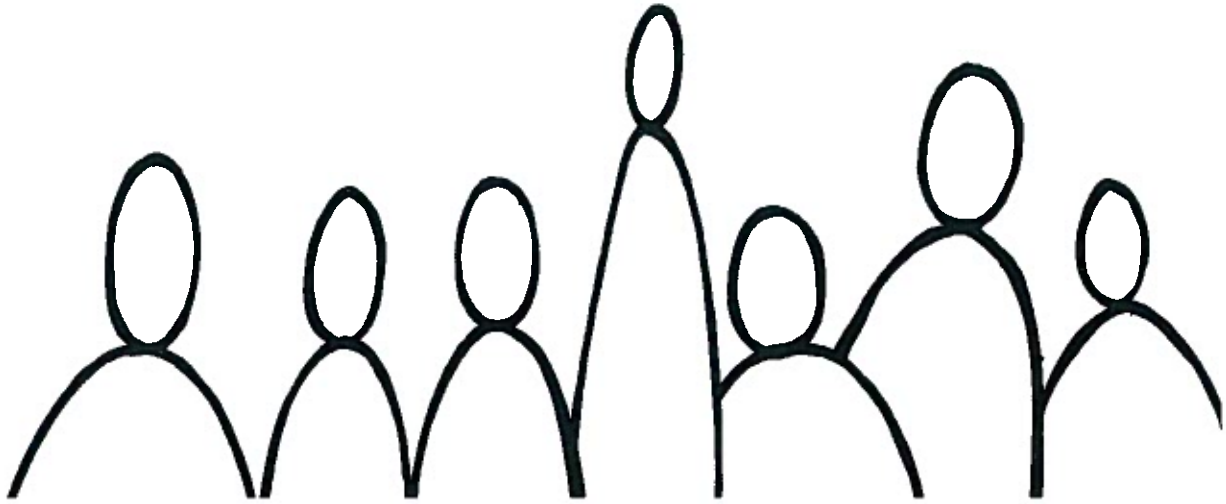
## **KAPITEL 8. IKRAFTTRÆDEN, OPSIGELSE OG EVALUERING AF AFTALEN**

### **§ 39. Ikrafttræden og opsigelse af MED- og Arbejds miljøaftale**

- stk. 1. Aftalen har virkning fra den 1. januar 2013.
- stk. 2. Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år.
- stk. 3. Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger mellem parterne om indgåelse af en ny aftale.
- stk. 4. Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.
- stk. 5. Hvis der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en ny aftale, gælder de centralt aftalte regler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og arbejdsmiljølovens bestemmelser.

### **§ 40. Evaluering af MED og Arbejds miljøaftalen**

- stk. 1. Denne aftale skal evalueres af Regions-MEDudvalget hvert 4. år. Evalueringen sker midt i en valgperiode – 1. gang i 2016.



Fra Region Midtjylland:



Lars Hansson



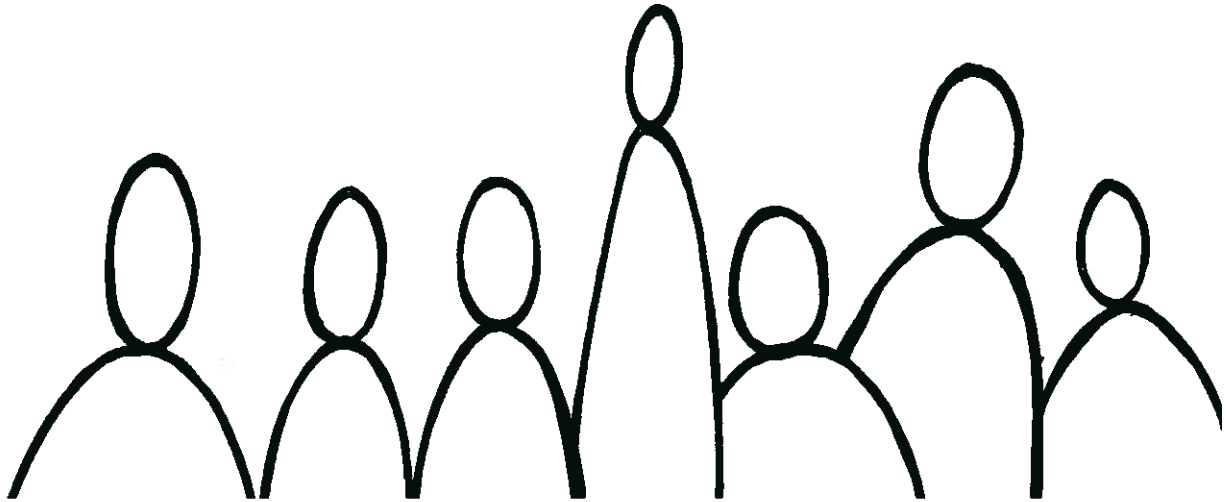
Henning Kurt Vestergaard



Gert Pilgaard Christensen,



Janne Martinussen



Fra organisationerne:

*Anders Rønn Kallesø*

Anders Rønn Kallesø

*Jette Ohlsen*

Jette Ohlsen

*Ole Echers*

Ole Echers

*Annette Toft Jacobsen*

Annette Toft Jacobsen

*Elsie Kayser*

Elsie Kayser

*Tina Frank*

Tina Frank

*Mikkel Seneca*

Mikkel Seneca

*Henrik Duch Larsen*

Henrik Duch Larsen



## **INDHOLDSFORTEGNELSE BILAG:**

### **Bilag 1 (side 50)**

Oversigt over Regions-MEDudvalgets obligatoriske opgaver i henhold til generelle (ramme)aftaler mv.

### **Bilag 2 (side 53)**

Oversigt over opgaver for øvrige MEDudvalg og over forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle (ramme) aftaler mv.

### **Bilag 3 (side 57)**

Opgaver for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper

### **Bilag 4 (side 61)**

Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

### **Bilag 5 (side 63)**

Vedrørende organisering, grundlag og fokusområder for arbejdsmiljøet i Region Midtjylland – jf. aftalens § 17

### **Bilag 6 (side 66)**

Arbejdsmiljø i MED- og Arbejdsmiljøaftalen

### **Bilag 7 (side 68)**

Tidsforbruget til tillidsrepræsentantopgaver

### **Bilag 8 (side 73)**

Bilag vedrørende kompetenceudvikling for arbejdsmiljøgruppen

### **Bilag 9 (side 74)**

Bekendtgørelsen om samarbejdet om sikkerheds- og sundhed  
Kapitel 7 om arbejdsmiljøuddannelse

### **Bilag 10 (side 76)**

Minimumsforretningsordenen for Hoved-MEDudvalg og Center-MEDudvalg

### **Bilag 11 (side 80)**

Bestemmelser, der skal være indeholdt i Lokal-MEDudvalgs forretningsorden

### **Bilag 12 (side 82)**

Region Midtjyllands MEDstruktur

### **Bilag 13 (side 83)**

Andre lokal MEDudvalg

## Oversigt over Regions-MEDudvalgets opgaver i henhold til generelle (ramme) aftaler mv. **OBLIGATORISKE:**

Regions-MEDudvalget har i henhold til en række generelle (ramme)aftaler til opgave: <b>MEDrammeaftalen</b>	Beskrivelse af opgaven	Aftalehjemmel
§ 9, stk. 2, pkt. 6	Regelmæssigt evaluere anvendelsen af medarbejderudviklingssamtaler i regionen	Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 2
§ 9, stk. 2, pkt. 7	Aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger	Aftale om trivsel og sundhed § 3, stk. 2
§ 9, stk. 2, pkt. 8	Aftale retningslinjer om sygefraværssamtaler	Aftale om trivsel og sundhed § 9, stk. 4
§ 9, stk. 2, pkt. 9	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress	Aftale om trivsel og sundhed § 11
§ 9, stk. 2, pkt. 10	Sikre, at der i regionen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane på arbejdspladsen – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet	Aftale om trivsel og sundhed § 12, stk. 1 og 2
§ 9, stk. 2, pkt. 11	Aftale retningslinjer vedrørende sundhed	Aftale om trivsel og sundhed § 6, stk. 1

§ 9, stk. 2, pkt. 12	Revidere og overvåge de vedtagne retningslinjer jf. pkt. 10, med henblik på at sikre, at de er effektive både i forhold til at forebygge problemer og til at håndtere sagerne, når de opstår	Protokollat til aftale om trivsel og sundhed om indsats mod vold, mobning og chikane på arbejdspladsen
§ 9, stk. 2, pkt. 13	Drøfte fra hvilken aldersgruppe tilbudspligt om seniorsamtaler indtræder	Rammeaftale om seniorpolitik § 3, stk. 2
§ 9, stk. 2, pkt. 14	Foretage en generel og overordnet drøftelse i henhold til rammeaftale om socialt kapitel, § 3	Rammeaftale om socialt kapitel § 3
§ 9, stk. 2, pkt. 15	Fastlægge hvorledes rammeaftale om personalepolitiske samarbejdsprojekter i regionerne udmøntes	
§ 9, stk. 6	I tilknytning til regionens budgetbehandling skal ledelsen redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold, herunder eventuelle konsekvenser i forhold til sammenhængen mellem ressourcer og arbejdsmængde	Aftale om trivsel og sundhed § 7

Ovenstående opgaver er obligatoriske og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

## IKKE OBLIGATORISKE:

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 ikke obligatoriske for Regions-MEDudvalget, men er opgaver, der efter aftale kan varetages. Der henvises endvidere til, at Regions-MEDudvalget ved drøftelsen iht. MED-rammeaftalens § 9, stk. 3 kan prioritere andre emner og indsatsområder, som de lokale parter finder væsentlige:

– Såfremt der sker væsentlige ændringer i udligningsordningen, **kan** dette på ny drøftes i Regions-MEDudvalget (Aftale om udligning af udgifter til barsels- og adoptionsorlov § 6).

– Ledelsen **kan** i overensstemmelse med samarbejdsreglerne informere og drøfte regionens seniorindsats med medarbejderrepræsentanterne i Regions-MEDudvalget, fx i forbindelse med drøftelse af regionens personalepolitik (Rammeaftale om seniorpolitik kap. 1).

– Regions-MEDudvalget **kan** efter drøftelse fastlægge retningslinjer for indholdet i seniorsamtalen (Bemærkning til § 3, stk. 2 i Rammeaftale om seniorpolitik).

– Regions-MEDudvalget **kan** drøfte rammer og principper for oplærings- og integrationsforløbene eventuelt med henblik på at fastlægge generelle retningslinjer (Aftale om integrations- og oplæringsstillinger § 4, stk. 1).

– Der **kan** afholdes en årlig drøftelse i Regions-MEDudvalget om regionens politik på kompetenceudviklingsområdet (Aftale om kompetenceudvikling, § 4, stk. 1).

– Der **kan** i Regions-MEDudvalget aftales principper for tillidsrepræsentanters vilkår på baggrund af omfanget af tillidsrepræsentantens forhandlings- og aftalekompetence og øvrige opgaver.

**Hvis Regions-MEDudvalget har aftalt** principper for tillidsrepræsentanters vilkår, danner disse grundlag for forhandlingen med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældende overenskomstgruppe(r) (Protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse, bemærkningen til punkt 2).

– Regions-MEDudvalget **kan** inden for rammerne af stk. 3 drøfte, hvorledes tjenestestedet nærmere kan defineres. Regionen kan på baggrund af drøftelsen fastlægge, at tjenestestedet udstrækkes til at omfatte f.eks. hele regionen, samtlige sygehuse/hospitaler i regionen eller samtlige døgninstitutioner i regionen (Aftale om deltidsansattes adgang til et højere timetal § 3, stk. 4).

## Oversigt over opgaver for øvrige MED-Udvalg og over forhandling / aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår i relation til generelle rammeaftaler mv.

Regions-MEDudvalgets opgaver i henhold til en række generelle (ramme)aftaler fremgår af bilag 3. I henhold til en række generelle (ramme)aftaler har øvrige MEDudvalg endvidere en række opgaver, jf. nedenfor.

Kompetencen til forhandling og aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår iht. en række generelle (ramme)aftaler ligger ikke hos MED-systemet, men hos de(n) (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation, jf. nedenfor.

Nedenstående opgaver er **obligatoriske** for øvrige MEDudvalg og kan derfor ikke fraviges ved lokal aftale.

Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere	Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår	Aftalehjemmel
<p>Skal udfylde de af Regions-MEDudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer.</p> <p>Skal aftale retningslinjer for fremlægelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen.</p> <p>Institutionsledelsen <b>fremlægger</b> en institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED-udvalg.</p> <p>Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV).</p> <p>Såfremt arbejdsmiljøarbejdet ikke varetages af MED-udvalget, drøftes handlingsplaner i arbejdsmiljøudvalget.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i Regions-</p>		<p>Aftale om trivsel og sundhed</p>

<p>MEDudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress.</p> <p>Skal, afhængig af beslutning i RegionsMEDudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til forekomsten af vold, mobning og chikane – herunder fra 3. person – i tilknytning til udførelsen af arbejdet.</p>		
<p>Skal drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen.</p>	<p>På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere</p>	<p>Aftale om kompetenceudvikling</p>

Nedenstående bestemmelser er efter overenskomstforhandlingerne i 2011 **ikke obligatoriske** for øvrige MED-udvalg, men opgaver, der efter aftale kan varetages.

<b>Tværgående drøftelse/forhandling i lokale MED-udvalg for alle medarbejdere</b>	<b>Forhandling/aftale om enkeltpersoners eller gruppers vilkår</b>	<b>Aftalehjemmel</b>
Hvis der på den enkelte arbejdsplads-/institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer i henhold til aftalen, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse. Hvis der på arbejdspladsen er et MED-udvalg, er det hensigtsmæssigt, at retningslinjer for etablering af oplæringsforløb drøftes i dette forum.	Aftale om etablering af oplærings- og integrationsstillinger, herunder den konkrete ansættelse indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for den forhandlingsberettigede organisation.	Aftale om integrations- og oplæringsstillinger.
Sundhedsfremmeinitiativernes effekt og anvendelse <b>kan</b> drøftes og evalueres i samarbejdssystemet med passende mellemrum		Aftale om trivsel og sundhed
Hvis det på den enkelte arbejdsplads /institution besluttes, at der kan ske ansættelse af personer med nedsat arbejdsevne og ledige, er det hensigtsmæssigt at ledelse og medarbejdere drøfter retningslinjer for beskæftigelse af disse	Aftale om vilkår i flexjob, aftalebaserede job på særlige vilkår, løntilskudsjob, herunder skånejob, indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).  Lokal forhandling om vilkår i forbindelse med brug af løntilskudsjob og virksomhedspraktik i mere end 13 uger.	Rammeaftale om socialt kapitel
<b>Kan</b> drøfte sammenhængen mellem arbejdspladsens mål/strategier og kompetenceudvikling. <b>Kan</b> drøfte hvordan arbejdet med kompetenceudvikling evalueres.	På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.	Aftale om kompetenceudvikling
MED-systemet kan drøfte, hvorledes anvendelsen af tele-/hjemmearbejde kan fremme etableringen af mere attraktive arbejdspladser, samt hvorledes eventuelle ulemper ved tele-/hjemmearbejde kan undgås	Lokal aftale mellem regionen og (lokale) repræsentanter for en eller flere organisationer. På grundlag heraf indgås aftale mellem regionen og de enkelte ansatte.	Rammeaftale om tele- og hjemmearbejde

	Aftale indgås mellem regionen og (lokale) repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er).	Rammeaftale om seniorpolitik
	<p>Der skal ske en forhandling om tillidsrepræsentanters vilkår med (lokale) repræsentanter for de(n) pågældendes overenskomstgruppe(r).</p> <p><b>Såfremt</b> der i RegionsMEDudvalget er vedtaget over-ordnede principper for TR-vilkår, skal disse principper danne grundlag for forhandlingen.</p>	Protokollat vedr. vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse



## Opgaver for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper

### **(F)TRs opgaver**

(fra MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29, stk. 1, 2 og 3 og § 29, stk. 7)

- 1 Gøre sit bedste for at fremme og vedligeholde rolige og gode arbejdsforhold.  
Jfr. MED aftalens § 29 stk. 1

### **Arbejdsmiljøgruppens opgaver**

**Arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder beslutter selv hvordan opgaverne fordeles.**

(fra MED- og Arbejdsmiljøaftalen § 2, stk. 5, 8, 9 og 10 samt

Bekendtgørelse om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde), Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i planlægningen af sikkerheds- og sundhedsarbejdet på gruppen område.

Det er arbejdsgiveren, der skal sørge for, at gruppen inddrages på det område, som gruppen dækker.

Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages ved planlægning af:

Ændring i arbejdets organisering.

Udvidelse eller ombygning af afdelingen.

Anskaffelse og ændringer af maskiner og tekniske hjælpemidler – herunder indførelse af ny teknologi.

Indkøb af stoffer og materialer – herunder overvejelse om mulighed for at bruge mindre farlige stoffer.

Arbejdsmiljøgruppen skal ved planlægningen medvirke til at sikre, at arbejdsprocesser, arbejdsstedet, tekniske hjælpemidler samt stoffer og materialer er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav.

- 2 Fungere som talsmand for de medarbejdere TR er valgt iblandt.  
Jfr. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 2
- Arbejdsmiljøgruppen skal kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige. Herunder, At arbejdet, arbejdsprocesser og –metoder er tilrettelagt og bliver udført fuldt forsvarligt. At stoffer og materialer kun bruges ved arbejdsprocesser og metoder der effektivt sikrer de ansatte mod unødige påvirkninger fra støj, støv, stråling og kulde m.v.  
At de ansatte får en effektiv oplæring og instruktion. At maskiner, redskaber og tekniske hjælpemidler er indrettet og bruges på en sikkerheds- og sundhedsmæssige fuldt forsvarlig måde.
- 3 Forelægge forslag, henstillinger og klager fra medarbejderne.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29. stk. 2
- Arbejdsmiljøgruppen er nøglepersoner i forhold til arbejde med APV. Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages i APV-arbejdet herunder deltage i: Identifikation og kortlægning af arbejdsmiljøforholdene.  
Vurdering af arbejdsmiljøets indvirkning på sygefraværet.  
Beskrivelse og vurdering af arbejdsmiljøforholdene. Prioritering og opstilling af handlingsplan  
Gennemførelse og opfølgning af handlingsplan.
- 4 Optage forhandling om lokale spørgsmål.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 2
- Arbejdsmiljøgruppen skal deltage i undersøgelser af ulykker, forgiftninger, sundhedsskader og tilløb hertil samt anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant
- 5 Forberedelse til, deltagelse i og opfølgning på MED-møder.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 7, 3. afsnit. nr. 1
- Samme som tillidsrepræsentant, (når den pågældende er medlem af MEDudvalget)

- 6 Forberedelse og deltagelse i konkrete personalesager, herunder deltagelse i forhandlinger om Ny Løn.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6 3. afsnit. nr. 2
- Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med de arbejdsmiljøproblemer, der opstår.  
Hvis arbejdsmiljøgruppen bliver opmærksom på forhold, der indebærer en overhængende, betydelig fare for de ansattes sikkerhed eller sundhed, skal gruppen sørge for at afværge faren og om nødvendigt standse arbejdet.
- Arbejdsmiljøgruppen skal påvirke den enkelte ansatte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed. I den forbindelse sørge for, at de ansatte bliver orienteret om de bestemmelser om arbejdsmiljø, der gælder for deres arbejde.
- 7 Konkret forberedelse til og deltagelse i forhandlinger – herunder forhandlinger om Lokal Løn.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6., 3. afsnit. nr. 3
- Arbejdsmiljøgruppen er kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget.
- Arbejdsmiljøgruppen skal inddrages i samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere.
- Arbejdsmiljøgruppen skal fremsætte forslag til arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget, herunder hjælpe udvalget med at kortlægge arbejdsmiljøet indenfor gruppens område, komme med forslag til forbedringer, give forslag til løsninger prioritere løsningsforslagene, deltage i udvalgets inspektioner af afdelingen og deltage i de arbejdsmiljømøder, arbejdsmiljøudvalget/MED-udvalget holder med arbejdsmiljøgrupperne.
- Samarbejde med TR i forhold til arbejdsmiljøspørgsmål, hvor begge parter har en interesse.
- 8 Medvirken ved lokale processer om arbejdstilrettelæggelse og udvikling af arbejdspladsen, herunder deltagelse i forhandlinger om en lokal udformning af decentrale arbejdstidsaftaler.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6, 3. afsnit. nr. 4

- 9 Samarbejde og koordinering med andre faggrupper og andre TR i aktuelle og konkrete sager, f.eks. i forbindelse med større nedskæringer og forhandling om Lokal Løn.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6, 3. afsnit. nr. 5
- 10 Møder og forberedelse til møder med ledelsen  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6, 3. afsnit. Nr. 6 og 7
- 11 Samtaler med kolleger.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6 3. afsnit. nr. 8
- 12 Individuel rådgivning og koordinering med Arbejdsmiljøgruppen om konkrete sager.  
Jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 29 stk. 6 3. afsnit. nr. 9
- Samme som TR
- Samme som TR
- Individuel rådgivning og koordinering med TR om konkrete sager.

## Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

Organisatorisk niveau	MEDudvalg	
<b>Strategisk arbejdsmiljøindsats:</b> Direktion	Regions-MEDudvalg	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder: <ul style="list-style-type: none"> <li>• tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,</li> <li>• fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,</li> <li>• vurdere, om det foregående års mål er nået og fastlægge mål for det kommende års samarbejde.</li> </ul> </li> <li>• Årlig arbejdsmiljøredegørelse - nye fokusområder</li> <li>• Hvert andet år gennemføres TULE og APV.</li> </ul>
<b>Strategisk/taktisk arbejdsmiljøindsats:</b> Hospitaler Sektorområder Stabe	Hoved-MEDudvalg	<p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,</li> <li>• fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,</li> <li>• vurdere om det foregående års mål er nået og fastlægge det kommende års samarbejde,</li> <li>• med afsæt i regionens fokusområder og målsætninger fastsættes mål, implementering, opfølgning og evaluering af fokusområderne, herunder evt. nye lokale indsatsområder.</li> </ul> <p>Hvert andet år gennemføres TULE og APV.</p>
<b>Strategisk / taktisk operationel arbejdsmiljøindsats:</b> Afdelinger Institutioner	Lokal-MEDudvalg/ Arbejdsmiljøudvalg	<p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,</li> <li>• fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samar-</li> </ul>

		<p>bejdsformer og mødeintervaller,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vurdere om det foregående års mål er nået og fastlægge det kommende års samarbejde, med afsæt i regionens/driftsområdets fokusområder og målsætninger, den lokale statistik for arbejdsulykker og sygefravær fastsættes mål, implementering, opfølgning og evaluering, herunder evt. nye lokaler indsatsområder.</li> </ul> <p>Hvert andet år gennemføres TULE og APV.</p>
<p><b>Operationel arbejdsmiljøindsats:</b> Afsnit Afdelinger</p>	<p>Arbejdsmiljøgruppe</p>	<p>Årlig arbejdsmiljødrøftelse, herunder:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• vurdere om det foregående års mål er nået og fastlægge det kommende års samarbejde,</li> <li>• tilrettelægge indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,</li> <li>• fastlægge hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller, arbejdsmiljøgennemgange, opfølgning på APV og medarbejder-tilfredshedsundersøgelser,</li> <li>• analyse af arbejdsulykker og reaktioner fra Arbejdstilsynet, herunder drøftelse af forebyggende tiltag,</li> <li>• aftale kompetenceudvikling for arbejdsmiljøgruppen-/erne</li> </ul> <p>Hvert andet år gennemføres TULE og APV.</p>

## Vedrørende organisering, grundlag og fokusområder for arbejdsmiljøet i Region Midtjylland. – jf. MED- og Arbejdsmiljøaftalens § 17

1.

### Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Region Midtjylland

Den overordnede organisation fremgår af:

[www.rm.dk/via88513.html](http://www.rm.dk/via88513.html)

Den lokale organisering fremgår af de lokale hjemmesider på områderne.

2.

### Grundlaget for arbejdet med arbejdsmiljø:

Bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed:

<http://arbejdstilsynet.dk/da/regler/bekendtgorelser/s/samarbejde-om-sikkerhed-og-sundhed-1181.aspx>

herunder bekendtgørelsens §§ 17 - 19, der beskriver opgaver for RMU, HMU, CMU og LMU og arbejdsmiljøgrupper

### **Arbejdsmiljøorganisationens strategiske, dvs. overordnede opgaver**

**§ 17.** De strategiske, dvs. overordnede opgaver varetages af arbejdsmiljøudvalget, jf. dog § 11. Stk. 2.

Opgaverne består i at:

1. Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9.
3. Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
4. Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
5. Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16.

6. Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
7. Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
9. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39.
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Opgaverne uddybes i At-Vejledning F.3.3. om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

**Arbejdsmiljøorganisationens operationelle, dvs. daglige opgaver**  
§ 18. De operationelle, dvs. daglige opgaver udføres af arbejdsmiljøgruppen inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, jf. dog § 11.

Stk. 2. Opgaverne består i at:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.



6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
7. Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

§ 19. Arbejdsmiljøgruppen skal imødegå risici i forbindelse med opståede sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer og underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, hvis risikoen ikke kan imødegås på stedet.

Opgaverne uddybes i At-vejledning nr. F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte

3.

Fokusområder indenfor arbejdsmiljø besluttet årligt af RMU  
Fokusområder fremgår af: [www.rm.dk/via88457.html](http://www.rm.dk/via88457.html)

## Arbejdsmiljø i MED- og Arbejdsmiljøaftalen

### Overblik over arbejdsmiljøelementer i MED- og Arbejdsmiljøaftalen

§ 1 stk. 2. Hvad omfatter MED- og Arbejdsmiljøaftalen

§ 2 Formålet med aftalen herunder arbejdsmiljø. Mål og midler

stk. 5-9. Generelt om systematisk, forebyggende og sundhedsfremmende indsats,

En enstrengt MEDstruktur (som udgangspunkt) og løbende APV

stk. 10. Arbejdsmiljøgrupper

stk. 11. Arbejdsmiljøkoordinator

§ 3 Stk. 2. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til udvalg.

Stk. 3. Antal arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i lokal-MEDudvalg

Stk. 4. Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere fra selvejende institutioner

§ 4 Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i Regions-MEDudvalget.

§ 5 Hoved-MEDudvalg varetager opgaver vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejde.

§ 7 Lokal-MEDudvalg varetager opgaver vedrørende sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

§ 9 Sammensætning af arbejdsmiljøgrupper

§ 13 Information om arbejdsmiljøforhold

§ 14 Stk. 2 Ændring af teknologi og arbejdsmiljøkonsekvenser

§ 16. Retningslinjer om arbejdsmiljø

§ 17 Særlige opgaver i henhold til arbejdsmiljølovgivningen på alle niveauer, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse

§ 18 Særlige opgaver for Regions-MEDudvalget – herunder vedrørende arbejdsmiljø

§ 19 Særlige opgaver for Hoved-MEDudvalg – herunder vedrørende arbejdsmiljø

§ 20 Særlige opgaver for Lokal-MEDudvalg – herunder vedrørende arbejdsmiljø

§ 21 Arbejdsmiljøgruppernes særlige opgaver.

§ 23 Arbejdsmiljøuddannelse af MEDudvalgs medlemmer, der ikke er arbejdsmiljørepræsentanter

§ 24 Uddannelse af arbejdsmiljøgruppe medlemmer

§ 29 Medarbejderrepræsentanternes vilkår  
- herunder stk. 12 årlig drøftelse af vilkår

§ 33 afskedigelse af medarbejderrepræsentanter omfattet af TR beskyttelsen

**Bilag 3** Opgaver for tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljøgrupper

**Bilag 4** Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdslederens og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet

**Bilag 5** Vedrørende organisering, grundlag og fokusområder for arbejdsmiljøet i Region Midtjylland – jf. aftalens § 17

**Bilag 6** Overblik over arbejdsmiljøelementer i MED- og Arbejdsmiljøaftalen.

## TIDSFORBRUGET TIL TILLIDSREPRÆSENTANTOPGAVER.

Tillidsrepræsentanten skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Parterne drøfter løbende TR-funktionen med henblik på at tilgodese såvel tillidsrepræsentantens muligheder for at fungere tilfredsstillende i hvervet som muligheden for varetagelse af tillidsrepræsentantens normale arbejde.

TR-arbejde, der kan planlægges, skal i muligt omfang tilstræbes koordineret i forhold til det normale arbejde.

Som udgangspunkt har tillidsrepræsentanten en vejledende norm på  $\frac{3}{4}$  dag pr. år pr. medarbejder tillidsrepræsentanten repræsenterer.

Hvis tidsforbruget afviger væsentligt herfra, drøftes denne aftale på ny. Aftalen drøftes i øvrigt senest ca. 1 år efter indgåelsen.

Med henblik på den årlige drøftelse med ledelsen registrerer tillidsrepræsentanten løbende sit tidsforbrug til tillidsrepræsentantopgaver.

TR-funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

Skemaerne på de følgende sider kan findes på:  
[www.rm.dk/via3955.html](http://www.rm.dk/via3955.html)

### Skema vedr. vilkår for TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer

Navn	Cpr.nr.
	Hvilket hverv – sæt X
	Tillidsrepræsentant
	Arbejds miljørepræsentant
	MEDudvalgsmedlem
Institution/Regionshospital/Afdeling	

Sæt X	Ved nyvalg (husk at udfylde bilag A)	Sæt X	Ved ophør af hvervet som TR eller AMR
-------	--------------------------------------	-------	---------------------------------------

Sæt X	Valgperiode fra	Dato	Valgperiode til	Dato
-------	-----------------	------	-----------------	------

Sæt X	Ændringer der har betydning for funktionsløn (Husk at udfylde bilag A)
-------	--

Sæt X	Ændringer der <b>ikke</b> har betydning for funktionsløn.
-------	---

Sæt X	Ingen ændringer siden sidste årlige genforhandling (Husk underskrift nederst på blanketten)
-------	---

Denne vilkårsaftale er indgået på grundlag af en aftale mellem Region Midtjylland og de faglige organisationer.

Skabelonen for vilkårsaftalen er optaget som bilag i regionens MEDaftale.

TR, AMR og MEDudvalgsrepræsentantens område og hverv (Benyt evt. bilaget, hvis der ikke er plads nok):

Organisation og dato for anmeldelsen af TR (vedlæg gerne anmeldelsen)	
Hvor er pågældende valgt som TR, AMR (Afdeling(er) / institution(er))?	
For hvilke(n) personalegruppe(r) og hvilke(n) organisation(er)? (Udfyldes kun af TR)	
Hvor mange kolleger repræsenterer pågældende? (Udfyldes kun af TR, AMR)	
Er der tale om geografisk adskilte arbejdspladser? Hvor og hvor mange?	
Er der valgt en suppleant? Hvis ja, angives hvem	

#### Tidsforbruget til TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmers opgaver.

TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet.

Parterne drøfter løbende funktionen med henblik på at tilgodese muligheder for at fungere tilfredsstillende i hvervet.

Blanketnr.: 115.2011.06

TR, AMR og MEDudvalgsarbejde, der kan planlægges, skal i muligt omfang tilstræbes koordineret i forhold til det normale arbejde.

Som udgangspunkt har TR en vejledende norm på  $\frac{3}{4}$  dag pr. år pr. medarbejder de repræsenterer.

Hvis tidsforbruget afviger væsentligt herfra, drøftes denne aftale på ny. Aftalen drøftes i øvrigt senest ca. 1 år efter indgåelsen.

Med henblik på den årlige drøftelse med ledelsen registrerer TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmer løbende tidsforbruget til hvervet.

TR, AMR og MEDudvalgsmedlemmers funktioner, der griber ind i det almindelige arbejde, og som ikke kan planlægges for en længere periode, skal i hvert enkelt tilfælde varsles overfor ledelsen i så god tid som muligt.

**Lokaler og øvrige faciliteter, herunder IT-udstyr, internet, telefon o.s.v.**

Parterne har aftalt følgende:

--

**Efteruddannelse.**

TR/AMR er ligestillet med kollegerne i forhold til deltagelse i faglige kurser og efteruddannelse.

Særligt er aftalt følgende:

--

**Ikrafttræden og genforhandling.**

Aftalen gælder fra	Dato	Og genforhandles inden udgangen	Måned og år
--------------------	------	---------------------------------	-------------

I aftaleperioden kan aftalen opsiges af begge parter med 3 måneders varsel til ophør ved en måneds udgang.

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Leders underskrift
------	--------------------

NB! Skemaet indsendes elektronisk til den HR/ Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen. Skemaet indsendes samtidig til arbejdspladsens lokale MED-udvalg.

Blanketnr.: 115.2011.06

**Bilag vedr. evt. supplerende oplysninger  
eller supplerende aftale**

<b>Cpr.nr.</b>	
----------------	--

Udover vilkårsaftalen er der aftalt følgende supplerende med hensyn til geografisk adskilte arbejdspladser, tidsforbrug, aflønning m.m.:

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Leders underskrift
------	--------------------

NB! Skemaet indsendes elektronisk til den HR/ Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen. Skemaet indsendes samtidig til arbejdspladsens lokale MED-udvalg.

Blanketnr.: 115.2011.06

**Bilag A – Gældende fra 1.4.2010**

**Skema vedr. funktionsløn til TR og AMR**

**Aflønning af TR og AMR i henhold til forhåndsaftale ([www.hr.rm.dk](http://www.hr.rm.dk)).**

Der ydes funktionsløn til tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i overensstemmelse med nedenstående:

Skemaet skal kun anvendes i forbindelse med nyvalg eller ændringer af funktionsløn.

<b>Cpr.nr.</b>	
----------------	--

**A. Tillidsrepræsentanter.**

Tillidsrepræsentanter, der dækker 5 – 25 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 8.600 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119039) Tj.m. (119938)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 9.800 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119083)

Tillidsrepræsentanter, der dækker 26 – 50 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 10.800 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119040)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 12.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119084)

Tillidsrepræsentanter, der dækker over 50 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 13.200 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119042) Tj.m. (119911)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 15.050 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119085)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker op til 99 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 15.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119043) Tj.m. (121016)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område: 17.100 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119086)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker mellem 100 og 174 medarbejdere:

Sæt X	For KTO området: 17.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 134978)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 19.400 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 134979)

Fælles tillidsrepræsentanter, der dækker 175 medarbejdere og derover:

Sæt X	For KTO området: 23.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119044)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 26.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119087)

**B. Arbejdsmiljørepræsentanter.**

Der ydes funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter i overensstemmelse med nedenstående:

Sæt X	For KTO området på 6.600 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 119089) Tj.m. (120603)
Sæt X	For Sundhedskartelletts område 7.525 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 119088) Tj.m. (119805)

Der ydes **derudover** funktionsløn til arbejdsmiljørepræsentanter, der dækker et område med døgninstitutioner og hvor der i området er ansat 30 medarbejdere (inkl. ledelsen) eller derover

Sæt X	For KTO området: 2.000 kr. (31.03.00 niveau)	(Tillægsnr. 134981) Tj.m. (137359)
Sæt X	Sundhedskartelletts område: 2.300 kr. (01.01.06 niveau)	(Tillægsnr. 134982)

**Ved TR, AMR-funktionens ophør bortfalder tillægget uden yderligere varsel.**

Blanketnr.: 110.2011.06



## Kompetenceudvikling for medlemmer af arbejdsmiljøgruppen

Navn	Cpr.nr.
	Stilling
	Institution/Regionshospital/Afdeling

Ifølge arbejdsmiljøloven skal arbejdsgiveren tilbyde arbejdsmiljøgruppens medlemmer, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse ved nyvalg/nyudpegning, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og gennemført efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden. I de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden skal arbejdsmiljøgruppens medlemmer tilbydes supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

Arbejdsleder	Sæt X <input type="checkbox"/>
Arbejdsmiljørepræsentant	Sæt X <input type="checkbox"/>

### Ved nyvalg af arbejdsmiljørepræsentant/nyudpegning af arbejdsleder

Der aftales følgende 2 supplerende arbejdsmiljøuddannelsesdage:

--

### Efterfølgende funktionsår i funktionsperioden

Der aftales følgende 1½ dages uddannelse:

--

Dato	Medarbejders underskrift
------	--------------------------

Dato	Arbejdsgivers underskrift
------	---------------------------

NB! Skemaet indsendes til den HR / Løn- og personalefunktion, der betjener arbejdspladsen m.h.p journalisering i P-sag.

Blanketnr.: 116.2011.12

## **Bekendtgørelsen om samarbejdet om sikkerheds- og sundhed**

### **Kapitel 7 om arbejdsmiljøuddannelse**

#### **Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse**

**§ 34.** Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen gennemfører eller har gennemført en obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage, jf. dog § 44, stk. 4.

Stk. 2. Tilmelding foretages af arbejdsgiveren og skal ske til udbydere af uddannelsen, der er omfattet af godkendelses- og evalueringsordningen, jf. bekendtgørelse om godkendelse af udbydere af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser.

Stk. 3. Arbejdsmiljøuddannelsen skal være gennemført inden 3 måneder efter, at den pågældende arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder er valgt eller udpeget.

**§ 35.** Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret og pligt til at deltage i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse.

#### **Supplerende arbejdsmiljøuddannelse**

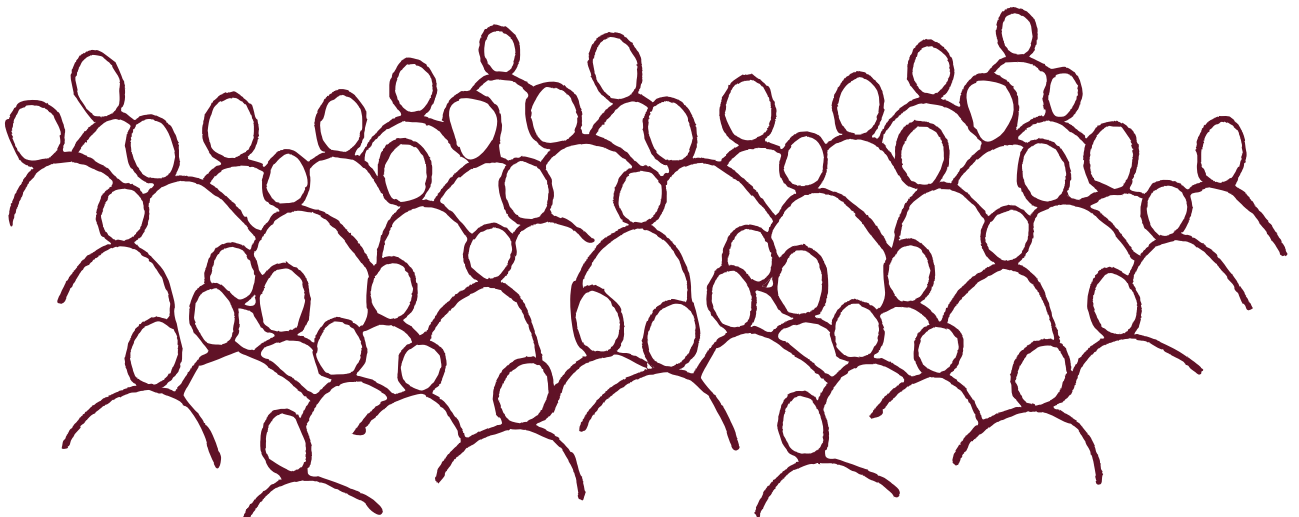
**§ 36.** Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 34, supplerende arbejdsmiljøuddannelse svarende til 2 dages varighed i deres første funktionsår. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for de første 9 måneder efter den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelses afslutning. De 2 dage skal kunne være gennemført inden for de første 12 måneder af funktionsperioden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i hvert af de efterfølgende funktionsår i funktionsperioden tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen supplerende uddannelse svarende til 1½ dages varighed. Uddannelsen skal være tilbudt og kunne være påbegyndt inden for samme funktionsår.

**§ 37.** Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen har ret til supplerende arbejdsmiljøuddannelse efter § 36. Udnyttes retten til supplerende arbejdsmiljøuddannelse ikke i det pågældende funktionsår, bortfalder den.

**§ 38.** Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse har til formål at sikre løbende målrettet opdatering, som kan styrke kompetencerne hos arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal give viden og kompetencer, som er relevant for arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden.

**§ 39.** Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse, jf. §§ 36 og 38.



## Minimumsforretningsorden for Hoved-MEDudvalg og Center-MEDudvalg

### 1. Minimumsforretningsorden for Hoved-MEDudvalg og Center-MEDudvalg.

#### 1. Medlemmer og suppleanter

a. Hoved-MEDudvalget består af ledelses- og medarbejderrepræsentanter.

(Der kan ikke i udvalget være flere ledelsesrepræsentanter, end der er medarbejderrepræsentanter.)

b. Ledelsessiden består af:

I Hoved-MEDudvalg vælges mindst 1 ledelsesrepræsentant af og blandt de arbejdsledere, der har sæde i områdets arbejdsmiljøudvalg eller arbejdsmiljøgrupper.

c. Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter udpeges af de lokale organisationer – eller de som organisationerne bemyndiger til det – blandt de i området ansatte.

For personalegrupper med valgte tillidsrepræsentanter og/eller arbejdsmiljørepræsentanter sker udpegningen blandt disse.

Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med både tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter.

Disse sidestilles med tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter.

d. Medarbejderrepræsentanternes pladser skal tage udgangspunkt i en fordeling på hovedorganisationsområderne (AC, FTF og LO) og afspejle personalesammensætningen.

Medarbejderrepræsentanternes pladser er derfor fordelt, således at

udpegerrepræsentant(er),

udpeger repræsentant(er),

udpegerrepræsentant(er),

udpegerrepræsentant(er),  
og

udpegerrepræsentant(er).

I Hoved-MEDudvalg skal der af og blandt arbejdsmiljøudvalg, arbejdsmiljøgrupper eller arbejdsmiljørepræsentanter vælges mindst en medarbejderrepræsentant, der har plads i Hoved-MEDudvalget.

e. Hoved-MEDudvalgets sammensætning skal både på leder- og medarbejderside i så høj grad som mulig dække de forskellige institutionsområder, stabe eller afdelinger, der hører ind under området.

f. Udvalget bør sammensættes så repræsentativt som muligt, således at alle relevante synspunkter kan komme frem.

Så vidt muligt bør alle personaleorganisationerne (overenskomstgrupper) være repræsenteret i udvalget.

Dernæst kan de enkelte personalegruppers størrelse inddrages ved vurdering af sammensætningen af udvalget på medarbejdersiden.

g. Hvis ikke alle personaleorganisationer er repræsenteret, kan det overvejes, om der skal etableres et kontaktudvalg eller andet forum, som kan virke vejledende for medarbejderrepræsentanterne i Hoved-MEDudvalget.

h. Den ansvarlige leder er formand for Hoved-MEDudvalget.

i. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

j. For Hoved-MEDudvalgets medarbejderrepræsentanter udpeges suppleanter efter samme retningslinjer som udpegning af medarbejderrepræsentanterne.

k. For Hoved-MEDudvalgets ledelsesrepræsentanter udpeges suppleanter.

l. Medlemmer og suppleanter vælges for 2 år ad gangen. Der afholdes valg/sker udpegning i 1. kvartal i ulige år.

m. Hoved-MEDudvalget vælger i fællesskab en sekretær.

## 2. Afholdelse af møder, dagsorden og referat

- a. Der afholdes møde, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst 1 gang pr. kvartal.
- b. Der afholdes endvidere møde, hvis et flertal af medarbejderrepræsentanterne over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom, med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.
- c. Indkaldelse til møde skal ske med 3 ugers varsel.
- d. Forslag til emner til dagsordenen skal sendes til formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet.
- e. Dagsordenen udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet.
- f. Dagsorden sendes til alle medlemmer og suppleanter.
- g. Dagsordenen sendes endvidere til samtlige afdelinger og institutioner under området.
- h. Fristerne vedrørende dagsordenen kan fraviges, hvis der er enighed om det og i ganske særlige tilfælde.
- i. Hoved-MEDudvalgets sekretær tager referat af møderne. Referatet udsendes efter godkendelse af formanden og næstformanden og godkendes endeligt på næste møde.
- j. Referatet udsendes til alle medlemmer og suppleanter.
- k. Referatet udsendes endvidere til samtlige institutioner og afdelinger under området.
- l. Referaterne lægges på områdets hjemmeside med et link til regionens MEDhjemmeside.
- m. Møderne afholdes sædvanligvis .....  
(f. eks.  
fra kl. 13 – 16, eller  
altid en torsdag, eller  
i januar, april, august og november eller  
andet om mødernes afholdelse.)

### **3. Underudvalg**

- a. Hoved-MEDudvalget kan efter behov nedsætte underudvalg.
- b. Underudvalg kan sammensættes af Hoved-MEDudvalgets medlemmer eller suppleres med andre medarbejdere fra området.

### **4. Formøder**

Medarbejderrepræsentanterne holder formøde en time forud for afholdelsen af Hoved-MEDudvalgets møder.

## **Bestemmelser, der skal være indeholdt i Lokal-MEDudvalgs forretningsorden**

### **1. Medlemmer og suppleanter**

- a. Medarbejderrepræsentanter - antal, fordeling og valg.
- b. I enstrengede udvalg skal der af de valgte arbejdsmiljørepræsentanter og de udpegede arbejdsledere vælges mindst 1 arbejdsmiljørepræsentant henholdsvis 1 arbejdsleder til udvalget.
- c. Ledelsesrepræsentanter - antal fordeling og udpegning.  
Institutionens/afdelingens leder er formand for Lokal-MEDudvalget. I hospitalsafdelinger med fælles ledelse er den ledende overlæge ansvarlig formand for MEDudvalget. Afdelingsledelsen kan dog med hospitalsledelsens godkendelse beslutte, at et andet medlem af afdelingsledelsen er formand.
- d. I enstrengede udvalg skal der af ledelsen udpeges en ledelsesrepræsentant, der er ansvarlig for institutionens eller afdelingens sikkerheds- og sundhedsarbejde.
- e. Suppleanter.
- f. Valg af næstformand.
- g. Valg af sekretær.

### **2. Afholdelse af møder, dagsorden og referat**

- a. Mødeindkaldelse.
- b. Mødeantal (minimum 1 møde pr. kvartal).
- c. Forslag til dagsorden.
- d. Udarbejdelse af dagsorden.
- e. Udsendelse af dagsorden med bilag.
- f. Mødetidspunkter (fortrinsvis inden for almindelig arbejdstid).



- g. Formøder.
- h. Referat - udsendelse - godkendelse.
- i. Sekretærbistand.
- j. Vilkår for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i mødernes forberedelse, afholdelse og opfølgning.

### **3. Nedsættelse af underudvalg og deres kompetence**

Her beskrives de underudvalg, der er nedsat og deres kompetencer.

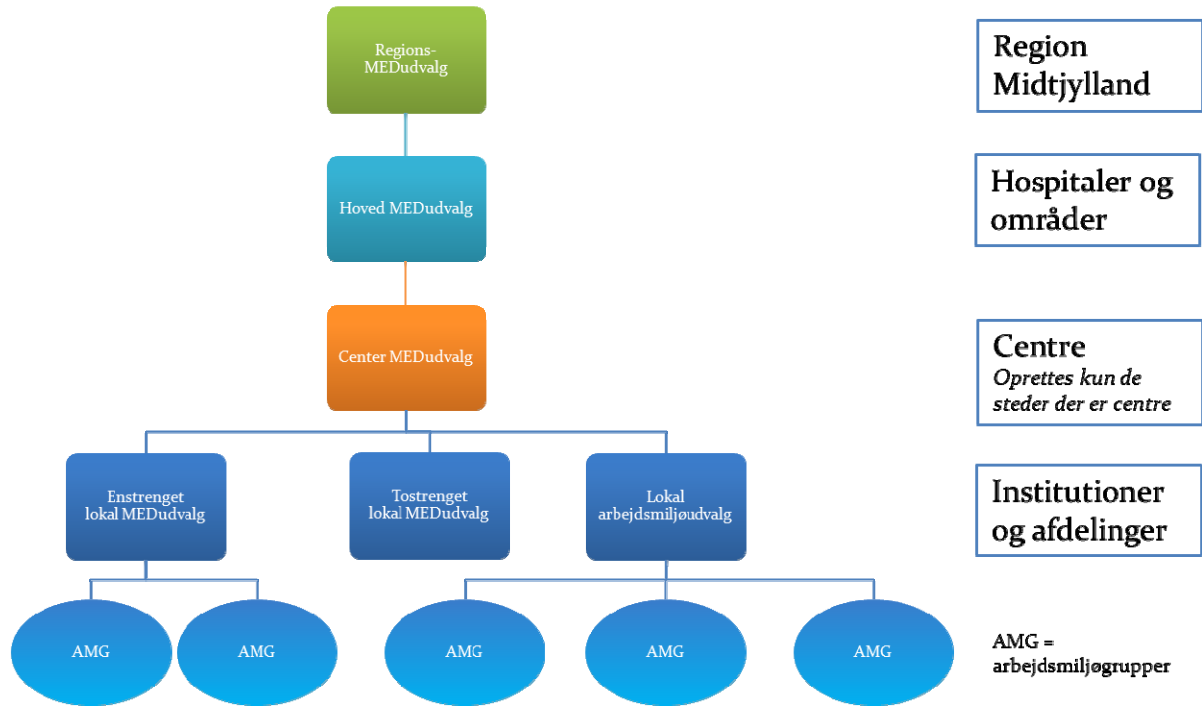
### **4. Udvalgets opgaver**

Her beskrives udvalgets opgaver – herunder udvalgets opgaver på arbejdsmiljøområdet.

### **5. Formandens og næstformandens særlige opgaver i forhold til:**

- a. Indkaldelse til møder.
- b. Dagsorden.
- c. Referat.
- d. Mødeledelse.

# Region Midtjyllands MEDstruktur



# Andre lokal MEDudvalg

