

# MED-aftale

2014

REGION  
SJÆLLAND



*- vi er til for dig*



*Sammen  
skaber vi udvikling,  
nye muligheder og bedre sundhed  
– Region Sjælland  
er til for dig*

Sådan lyder visionen for Region Sjælland.

Regionsrådet siger i sine strategiske målsætninger:

**»Medarbejderne er det vigtigste aktiv i Region Sjællands virke«**

Visionen og den strategiske målsætning forpligter regionens ansatte – ledere såvel som medarbejdere. Alle ansatte har et ansvar for at bidrage til at opfylde regionens mål. Det sker gennem et ærligt, konstruktivt og tillidsfuldt samarbejde.

MED-aftalen skaber rammerne for dette samarbejde og er med til at sørge for, at der er løbende fokus på et sundt arbejdsmiljø samt udviklingsmuligheder for alle. Den gør det muligt for Region Sjælland at fremstå som en attraktiv arbejdsplads, hvor de ansatte har lyst til at blive, og hvor nye tiltrækkes – så regionens opgaver fortsat kan løses bedst muligt. En attraktiv arbejdsplads skabes blandt andet gennem et forpligtende samarbejde, hvor tillid og respekt er bærende værdier.

Den nye MED-aftale giver den enkelte medarbejder mulighed for medbestemmelse og medindflydelse og for at blive informeret. Den gør det synligt og gennemsigtigt, hvordan den enkelte kan påvirke sine arbejdsforhold og rammerne for arbejdet – enten direkte eller gennem repræsentanter.

MED-aftalen er aftalt mellem Region Sjællands ledelse og repræsentanter for de faglige organisationer. Aftalen hviler på det grundlag, der er aftalt mellem de centrale parter – i »Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse – i regionerne«.

*Jens Andersen*

Administrerende direktør  
Juni 2014

### Læsevejledning

Denne aftales grundlag er de centrale parter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Flere af rammeaftalens bestemmelser er integreret med forhold, der er aftalt for Region Sjælland. Disse bestemmelser fremgår i kursiv og med blå (gråt i bilag).

Henvisninger i denne aftale er til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, såfremt andet ikke er angivet. Denne MED-aftale kan således ikke stå alene, men skal læses sammen med Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Af bilag 13 fremgår en liste med ordforklaringer. Ord, der er ordforklaring på, er markeret med \* i aftalens tekst.

Fotografer: Bo Nymann, Gert Ellegaard, Thierry Wieleman, Jan Djenner

## SIDE

<b>6</b>	<b>Kapitel 1. AFTALENS OMRÅDE OG FORMÅL</b>
6	§ 1. Område
6	§ 2. Formål
7	§ 3. Arbejdsmiljøorganisering
9	§ 4. Struktur og organisering
13	§ 5. Kompetence
<b>14</b>	<b>Kapitel 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE</b>
14	§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse
15	§ 7. Information og drøftelse
17	§ 8. Retningslinjer
18	§ 9. Hovedudvalget
20	§ 9a. Uddannelse af MED-organisationens medlemmer
<b>22</b>	<b>Kapitel 3. TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ANDRE MEDARBEJDERREPRÆSENTANTER</b>
22	§ 10. Valg af tillidsrepræsentanter
22	§ 11. Tillidsrepræsentanternes virksomhed
24	§ 12. Valg af fællestillidsrepræsentant
24	§ 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)
25	§ 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår
26	§ 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.
26	§ 16. Fravigelser af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale
27	§ 17. Afskedigelse
29	§ 18. Voldgift vedrørende §§ 10 - 17
29	§ 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 16
29	§ 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4 - 6
<b>31</b>	<b>Kapitel 4. DE CENTRALE PARTER</b>
31	§ 21. De centrale parters opgaver og kompetencer
31	§ 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2
<b>32</b>	<b>Kapitel 5. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE</b>
32	§ 23. Ikrafttrædelse
32	§ 24. Opsigelse
33	Underskriftsblad
35	Bilag 1. Område
36	Bilag 2. Region Sjællands arbejdsmiljøarbejde
39	Bilag 3. Vejledning om nedsættelse af arbejdsmiljøgrupper i den enkelte enhed
41	Bilag 4. Region Sjællands MED-struktur
42	Bilag 5. Oversigt over arbejdsmiljøgrupper ved MED-aftalens ikrafttrædelse
43	Bilag 6. Opgaver for Underudvalg – sygehusområdet og Underudvalg – personalepolitik
44	Bilag 7. Beskrivelse af arbejdspladsfora
46	Bilag 8. Beskrivelse af Husudvalg
48	Bilag 9. Minimumsforretningsorden
50	Bilag 10. Oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg
52	Bilag 11. Kommunikation
54	Bilag 12. Overgangsbestemmelser
55	Bilag 13. Ordforklaringer

# KAPITEL 1. AFTALENS OMRÅDE OG FORMÅL

## § 1. Område

Aftalen gælder for samtlige ansatte i Region Sjælland, herunder personale ved de selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med. De selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med ved aftalens indgåelse, fremgår af bilag 1.

I forbindelse med udlicitering af arbejdsopgaver, hvor personale overgår til det firma, som opgaven udliciteres til, skal de ansatte omfattes af denne aftale i et omfang, det bestemmes gennem udbudsmateriale og kontraktforhandlingen med det pågældende firma.

## § 2. Formål

### Stk. 1.

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

### Stk. 2.

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

Alle medarbejderne har ret til medbestemmelse og medindflydelse.

Medbestemmelse og medindflydelse foregår direkte eller gennem medarbejderrepræsentanter\*. Medarbejderrepræsentanter kan være organisationsudpegede\* eller valgte tillids-, medarbejder- eller arbejdsmiljørepræsentanter.

Den enkelte medarbejders ret til medindflydelse og medbestemmelse er på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet.

Medindflydelse skal opleves dagligt og lokalt.

MED-aftalen skal sikre, at medbestemmelsen og medindflydelsen udøves i et MED-system, der er gennemsigtigt og synligt for alle. Den enkelte skal kunne forstå sine muligheder og vigtigheden af at tage ansvar for en god arbejdsplads.

Medbestemmelse og medindflydelse sker ved, at medarbejderne enten indgår i eller bidrager til beslutningsprocesser. Derfor skal det være klart, hvordan den enkelte medarbejder kan få medindflydelse på beslutninger, der har konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen.

MED-aftalen skal sikre rammerne for, at der i Region Sjælland er løbende fokus på et sikkert og sundt arbejdsmiljø samt udviklingsmuligheder for alle.

MED-aftalen skal understøtte, at Region Sjælland fremstår som en attraktiv arbejdsplads, hvor de ansatte har lyst til at blive, og nye medarbejdere kan tiltrækkes - så regionens opgaver kan løses bedst muligt. Den attraktive arbejdsplads skabes blandt andet gennem et værdifuldt samarbejde, hvor tillid og respekt er bærende kræfter.

Det værdifulde samarbejde i regionens MED-system bygger således på:

- Respekt for de forskellige roller
- Ligeværdig og gennemsigtig dialog
- Forståelse for regionens virke og den enkelte arbejdsplads' målsætninger
- Tillidsfuldt og fortroligt klima



### § 3. Arbejdsmiljøorganisering

#### Overordnet om MED-strukturen og arbejdsmiljøopgaverne i MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupperne

MED-strukturen i Region Sjælland er enstregen. Det vil sige, at MED-udvalgene også fungerer som arbejdsmiljøudvalg. Formålet med en enstregen struktur er at styrke arbejdsmiljøarbejdet og sikre helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet på den enkelte arbejdsplads samt i regionen som helhed. Den enstrengede struktur er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder.

MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet i Region Sjælland. Alle MED-udvalg varetager samtidig strategiske arbejdsmiljøopgaver. De strategiske arbejdsmiljøopgaver består blandt andet i at planlægge, lede og koordinere samarbejdet om sikkerhed og sundhed inden for det ledel-

sesområde, som MED-udvalget dækker.

En arbejdsmiljøgruppe varetager operationelle arbejdsmiljøopgaver. De operationelle arbejdsmiljøopgaver består blandt andet i at forebygge, identificere og håndtere arbejdsmiljøudfordringer inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen dækker.

De strategiske og de operationelle opgaver, der varetages i Region Sjællands MED-organisation fremgår af bilag 2.

#### Organisering af arbejdsmiljøgrupper

En arbejdsmiljøgruppe består af to personer – en leder og en arbejdsmiljørepræsentant. Lederen udpeges til at indgå i arbejdsmiljøgruppen, og arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt alle medarbejderne for det område, som arbejdsmiljøgruppen skal dække.

Formanden for det MED-udvalg, der dækker området, tager forud for valg initiativ til at drøfte/evaluere antallet af arbejdsmiljøgrupper med udgangspunkt i nærhedsprincippet. Dette indebærer, at antallet og begrundelserne for det valgte antal af arbejdsmiljøgrupper drøftes og beslutes i MED-udvalget.

Enhedens arbejdsmiljøorganisering kan kun ændres, såfremt det styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen på arbejdsmiljøområdet.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes efter det bærende princip, at de daglige arbejdsmiljøopgaver til en hver tid kan løses på en tilfredsstillende og hensigtsmæssig måde.

Antallet af arbejdsmiljøgrupper i enheden skal fastsættes med udgangspunkt i:

- Enhedens ledelsesstruktur
- Enhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed
- Enhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, skiftarbejde, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, som påvirker de operationelle arbejdsmiljøopgaver

I øvrigt henvises til vejledning om fastlæggelse af antallet af arbejdsmiljøgrupper i den enkelte enhed, der fremgår af bilag 3.

### **Ressourcer og ledelseskompetencer i forhold til arbejdsmiljøarbejdet**

Arbejdsmiljøgruppens opgaver løses i et samarbejde mellem lederen og arbejdsmiljørepræsentanten. Det skal sikres, at der er den fornødne tid til varetagelse af opgaverne, jf. § 14 og aftale om MED-repræsentanters vilkår i MED-udvalg.

Det er samtidig vigtigt, at der er den fornødne beslutningskompetence til stede hos lederen til varetagelse af de operationelle arbejdsmiljøopgaver:

- En leder kan indgå i flere arbejdsmiljøgrupper
- Hvis arbejdsmiljøgruppen dækker flere områder, skal det aftales og beskrives nærmere, hvordan de operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages i forhold til arbejdsmiljøgruppens ressourceforbrug, medarbejdernes mulighed for kontakt etc.

Arbejdsmiljøgruppen er i henhold til bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 19 stk. 2 bemyndiget til ved overhængende fare at stoppe arbejdet. Arbejdsmiljørepræsentanten kan gøre dette alene, såfremt lederen ikke er til stede.

### **Årlig arbejdsmiljødrøftelse**

Arbejdsmiljøarbejdet evalueres årligt i forbindelse med, at hvert MED-udvalg gennemfører en arbejdsmiljødrøftelse, hvor medlemmerne:

- Vurderer om det foregående års mål er nået
- Tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år
- Fastlægger hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller
- Evaluerer den valgte tilrettelæggelse af arbejdsmiljøarbejdet, herunder den aktuelle organisering af arbejdsmiljøet
- Fastlægger mål og indsats for det kommende års samarbejde på baggrund af visionen for arbejdsmiljøarbejdet, jf. Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik og de mål, der er vedtaget i MED-Hovedudvalget

### **MED-Hovedudvalgets rolle i forbindelse med arbejdsmiljøets organisering**

MED-Hovedudvalget modtager løbende rapportering om oprettelse og nedlæggelse af arbejdsmiljøgrupper. MED-Hovedudvalget vil på den baggrund vurdere eventuelle behov for at vejlede ift. arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Derudover behandler MED-Hovedudvalget uenigheder, hvis et MED-udvalg eller ét medlem af et MED-udvalg/en arbejdsmiljøgruppe forelægger en uenighed om arbejdsmiljøets organisering for MED-Hovedudvalget.

Den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland fremgår af organisationsplan i bilag 4.

Af bilag 5 fremgår oversigt over arbejdsmiljøgrupper i Region Sjælland ved MED-aftalens ikrafttrædelse. Den til en hver tid gældende organisering af arbejdsmiljøarbejdet fremgår af intranettet.



## § 4. Struktur og organisering

MED-strukturen skal understøtte MED-aftalens formål § 2. Strukturen skal være synlig og gennemsigtig, samt illustrere de muligheder den enkelte medarbejder har for medindflydelse og medbestemmelse igennem MED-strukturen. Det er væsentligt, at MED-strukturen fremmer et smidigt og effektivt samarbejde.

MED-strukturen i Region Sjælland er en sammenhængende struktur, der afspejler regionens ledelsesniveauer, organiseringen i enheder og de lokale forhold på regionens arbejdspladser. Formålet med MED-strukturen er at styrke arbejdsmiljøindsatsen samt at understøtte medindflydelse og medbestemmelse for regionens medarbejdere. Det betyder, at hvor der er en leder med kompetence mht. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold - f.eks. en økonomisk kompetence eller indstillingsret/kompetence mht. ansættelser og afskedigelser - skal der være et fast etableret forum for medarbejdernes medindflydelse og medbestemmelse, jf. denne aftales § 5.

I den enstrengede struktur indgår arbejdsmiljøspørgsmål som en naturlig og nødvendig del af de personalepolitiske og organisatoriske drøftelser om arbejdets organisering og tilrettelæggelse. Her får forskellige arbejdskulturer og kompetencer de bedste muligheder for at komme i spil til gavn for helheden og ansvarligheden i opgaveløsningen.

På alle niveauer er samarbejds- og arbejdsmiljøudvalg lagt sammen. Formålet med den enstrengede struktur er at styrke arbejdsmiljøarbejdet og at skabe helhed og sammenhæng mellem samarbejds- og arbejdsmiljøområdet - på den enkelte arbejdsplads og på tværs af alle niveauer i MED-systemet.

Region Sjællands MED- og arbejdsmiljøstruktur består af følgende udvalg:

1. MED-Hovedudvalget, der matcher direktionens ledelseskompetence

2. To underudvalg under MED-Hovedudvalget: Underudvalg - sygehusområdet og Underudvalg - personalepolitik. Af bilag 6 fremgår opgaver i de to underudvalg.
3. Område-MED for hver koncernenhed\*, der matcher koncernlederens\* ledelseskompetence
4. Afdelings-MED for hver afdelingsledelse på de fire somatiske sygehuse og Psykiatrien samt tilsvarende enheder i Socialområdet og Koncernservice, der matcher afdelingsledelsens ledelseskompetence
5. På niveauet under afdelingsniveau skal der, med udgangspunkt i organisationsplaner, identificeres, hvor der skal etableres en formaliseret medindflydelse og medbestemmelse. På dette niveau er der en forpligtelse til at etablere Arbejdspladsforum (APF), personalemøde eller tilsvarende. Der er således en forpligtelse, men metodefrihed mht. hvorledes samarbejdet på arbejdspladsen tilrettelægges. Tilsvarende gælder for koncernenheder, der ikke har Afdelings-MED. Beskrivelse af arbejdspladsfora fremgår af bilag 7.

Af bilag 4 fremgår Region Sjællands MED-struktur i organisationsplan.

Der findes en række koordinerende lederfora på flere niveauer. Såfremt der i disse fora drøftes forhold, der iht. MED-aftalen skal behandles i MED-organisationen, sker dette i det/de relevante MED-udvalg eller i et til anledningen oprettet ad hoc udvalg (se nærmere om ad hoc udvalg nedenfor).

Som supplement til den formelle MED-struktur kan der etableres følgende fora:

- Der kan etableres Husudvalg på lokationer, hvor der er flere enheder, der refererer til en anden koncernleder\* end den koncernleder, der er bygningsejer\* for lokationen. I forbindelse med ikrafttrædelse af denne aftale etableres Husudvalg for alle sygehuse og for Regionshuset. Beskrivelse af Husudvalg fremgår af bilag 8.
- Flere MED-udvalg kan ad hoc beslutte at

behandle en sag og træffe beslutning i fællesskab, når det i en konkret aktuel situation findes hensigtsmæssigt. Dette sker ved, at der udpeges repræsentanter fra lederside og medarbejderside fra de berørte MED-udvalg, der sammen søger en fælles løsning i den aktuelle situation. Beslutningen kan træffes inden for rammerne af de berørte ledes kompetence. Der er ikke tale om et selvstændigt MED-organ, men et samarbejde på tværs af MED-udvalg. Samarbejdet opløses efter behandlingen af den konkrete sag. Hvis beslutningens rækkevidde ikke er omfattet af de respektive formænds kompetence, skal sagen »løftes« til det MED-udvalg (Område-MED eller MED-Hovedudvalget), der har den nødvendige kompetence til at træffe beslutningen.

- Der kan nedsættes underudvalg - herunder også permanente underudvalg til kvalificering af bestemte sager. Underudvalg kan sammensættes af medlemmer af MED-udvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejderrepræsentanter\* Og ledere i Region Sjælland. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særligt sagkyndige. Et underudvalg skal holde MED-udvalget orienteret om dets arbejde.

Supplerende til drøftelserne i MED-organisationen kan der desuden ske sideløbende drøftelser, hvis flere MED-udvalg har samme udfordring/opgave og skal træffe lokal beslutning om udmøntning. Her vil der være tale om en ensartet og fælles information om grundlag og indhold samt en indledende inspirationsdrøftelse om det videre forløb. Dette kan f.eks. ske i form af et fælles informationsmøde. Efter denne indledende fase, har det enkelte MED-udvalg deres egen drøftelse og træffer deres egen beslutning om den lokale udmøntning.

### *Stk. 5.*

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

### *Stk. 6.*

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

## **Region Sjællands MED-organisation – sammensætning, udpegning mv.:**

### **MED-Hovedudvalget**

MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse i Region Sjælland. MED-Hovedudvalget er samtidig det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø.

Hovedudvalget består af 17 medarbejderrepræsentanter\* (heraf 4 arbejdsmiljørepræsentanter) og et antal ledelsesrepræsentanter.

Heraf er de selvejende institutioner repræsenteret af en medarbejderrepræsentant\*, en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant, som de selvejende institutioner har valgt iblandt sig.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af direktionen.

Medarbejderrepræsentanterne\* udpeges af hovedorganisationerne\*. Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra Område-MED. (Dette gælder dog ikke medarbejderrepræsentant\* og arbejdsmiljørepræsentant fra de selvejende institutioner. Se ovenfor).

En af ledelsesrepræsentanterne i MED-Hovedudvalget er leder i en arbejdsmiljøgruppe, og repræsenterer alle ledere i regionen inden for arbejdsmiljøområdet.

Regionens administrerende direktør er formand for MED-Hovedudvalget. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.



### Område-MED

For hver koncernenhed\* er der et Område-MED. Område-MED er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse inden for virksomhedsområdet/det tværgående center. Område-MED er samtidig det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø indenfor virksomhedsområdet/det tværgående center.

For Område-MED sammensættes repræsentationen på medarbejderside efter følgende nøgle:

- Mindre end 500 ansatte i koncernenheden\*:
  - 4 medarbejderrepræsentanter
  - 1-2 arbejdsmiljørepræsentanter
 Det vil sige i alt 5-6 repræsentanter.
- Mellem 500 og 2500 ansatte i koncernenheden\*:
  - 8 medarbejderrepræsentanter
  - 2-3 arbejdsmiljørepræsentanter
 Det vil sige i alt 10 - 11 repræsentanter.
- Over 2500 ansatte i koncernenheden\*:
  - 14 medarbejderrepræsentanter
  - 3-4 arbejdsmiljørepræsentanter
 Det vil sige i alt 17 - 18 repræsentanter.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af koncernlederen\*. Medarbejderrepræsentanter\* vælges af og blandt (fælles) tillidsrepræsentanter i enheden. Er der flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, vælges de resterende medarbejderrepræsentanter\* til udvalget af og blandt enhedens medarbejdere. Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra de underliggende MED-udvalg.

En af ledelsesrepræsentanterne i Område-MED er leder i en arbejdsmiljøgruppe, og repræsenterer alle ledere indenfor arbejdsmiljøområdet i den pågældende koncernenhed\*.

Koncernlederen\* for det område, som Område-MED dækker, er formand for udvalget. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.

### Afdelings-MED

På niveau under koncernlederen\* er der indenfor de 4 somatiske sygehuse, Psykiatrien, Socialområdet og Koncernservice Afdelings-

MED. Opgaverne i Afdelings-MED er afgrænset af den ledelseskompetence, der er tillagt afdelingsledelsen.

For Afdelings-MED sammensættes repræsentationen på medarbejderside efter følgende nøgle:

- Mindre end 100 ansatte i afdelingen:
  - 4-6 medarbejderrepræsentanter
  - 1-2 arbejdsmiljørepræsentanterDet vil sige i alt 5-8 repræsentanter.
- Mellem 100 og 300 ansatte i afdelingen:
  - 6-8 medarbejderrepræsentanter
  - 2-3 arbejdsmiljørepræsentanterDet vil sige i alt 8 - 11 repræsentanter.
- Over 300 ansatte i afdelingen:
  - 8-10 medarbejderrepræsentanter
  - 3-4 arbejdsmiljørepræsentanterDet vil sige i alt 11 - 14 repræsentanter.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af ledelsen for afdelingen. Medarbejderrepræsentanter\* vælges af og blandt (fælles) tillidsrepræsentanter i enheden. Er der flere pladser på medarbejdersiden i udvalget, end der er tillidsrepræsentanter indenfor området, vælges de resterende medarbejderrepræsentanter\* til udvalget af og blandt enhedens medarbejdere.

I afdelinger, hvor der er oprettet flere arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig repræsentant(er) til Afdelings-MED.

En af ledelsesrepræsentanterne i Afdelings-MED er leder i en arbejdsmiljøgruppe, og repræsenterer alle ledere indenfor arbejdsmiljøområdet i den pågældende afdeling.

Den øverste lokale leder for den pågældende enhed er formand for Afdelings-MED. Næstformanden vælges af medarbejdersiden.

### Gældende for alle MED-udvalg

For alle MED-udvalg gælder, at valg til de respektive MED-udvalg sker jf. arbejdsmiljølovens bestemmelse om valg til arbejdsmil-

jøudvalg. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker også jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser. (Kapitel 5 i bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed)

Antallet af medlemmer i MED-udvalgene kan udvides, hvis der er enighed herom.

Der udpeges/vælges medlemmer og suppleanter hvert andet år (i lige år) med tiltrædelse 1. januar i ulige år.

Der kan tillige inddrages tilforordnede efter behov.

Ledelsesrepræsentationen må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter\* i et MED-udvalg.

MED-Hovedudvalget godkender oprettelse og nedlæggelse af MED-udvalg.

### Kontaktudvalg

Størrelsen af MED-udvalgene giver ikke altid mulighed for, at alle personalegrupper kan være repræsenteret. Medarbejdersiden kan derfor etablere kontaktudvalg.

Kontaktudvalgets opgave er at vejlede og rådgive medarbejderrepræsentanterne\* i det pågældende MED-udvalg og kan indkaldes forud for møderne i udvalget.

### Forretningsorden

Af bilag 9 fremgår en minimumsforretningsorden for MED-udvalgene.



## § 5. Kompetence

*Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for det kompetenceområde, som ledelsen har med hensyn til arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.*

*Ledelsens kompetence er udgangspunktet for medindflydelse og medbestemmelse inden for et givent område. Hvis en leder ikke har kompetence i forhold til et givent emne, er der i princippet ikke grund til at inddrage emnet i samarbejdet. Samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere bør i stedet finde sted på det niveau, såvel højere som lavere, hvor ledelsen har kompetencen.*

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

- *Selvstændig ledelsesret*
- *Beslutnings- eller indstillingsret på ansættelser og afskedigelser og*
- *Selvstændigt budget- og regnskabsansvar*

I vurdering af ledelseskompentencen indgår blandt andet ledelsesmæssig kompetence i forhold til arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold. For eksempel ledelsesmæssig kompetence i forhold til arbejdsplanlægning/-tilrettelæggelse, eller indstillingsret/ledelsesmæssig kompetence i forhold til ansættelser og afskedigelser og om der i ledelsesfunktionen er selvstændig ledelsesret og selvstændigt budget- og regnskabsansvar, jf. de til enhver tid gældende kompetenceregler for Region Sjælland.

*Hvis der opstår tvivl om, hvor langt ledelseskompentencen går, er det ledelsens ansvar at klarlægge grænserne.*

Problemstillinger løses som udgangspunkt på det niveau, hvor de opstår. Såfremt dette ikke er muligt, eller hvis problemstillingen er af principiel karakter, kan sagen indbringes for MED-Hovedudvalget efter forudgående orientering i nærmeste MED-udvalg.



## KAPITEL 2. MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

### § 6. Medindflydelse og medbestemmelse

*Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:*

- *Gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold*
- *Medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde og*
- *Mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler*

Med denne aftale er der skabt mulighed for medindflydelse og medbestemmelse for regionens ansatte, jf. formål og intention i § 2.

Samarbejdet i MED-organisationen sker i et samspil mellem medindflydelse og medbestemmelse og udøvelse af ledelsesretten.

Medindflydelse og medbestemmelse sker i den enkelte enhed i en løbende dialog mellem ledere og medarbejdere. Det er med til at sikre arbejdspladsens fokus på genemsigtighed, udvikling og forbedring af opgaveløsningen og medvirker til at højne arbejdsglæde, engagement og motivation for de ansatte.

Realisering af medindflydelse og medbestemmelse kræver åbenhed, gensidig tillid og respekt, engagement og vilje til at samarbejde.

Samarbejdet i MED-udvalget sker under hensyntagen til de overordnede politiske visioner, strategier og mål i Region Sjælland.

**Medindflydelse betyder**, at ledelsens beslutninger træffes efter drøftelse med medarbejderrepræsentanter\* eller medarbejdere og sker med medinddragelse af medarbejdernes synspunkter.

**Medbestemmelse er** en beslutning truffet i fællesskab på grundlag af åbne og grundige drøftelser mellem ledere og medarbejderrepræsentanter\* eller medarbejdere. Medbestemmelse kræver vilje til at indgå kompromiser fra begge parter side.

Målet er i størst muligt omfang at nå til enighed om beslutninger.

Medbestemmelse sker i forbindelse med fastlæggelse af retningslinjer for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde.

Der skal på alle niveauer anvendes ledelsesformer, der tilskynder til delegering af ansvar og beføjelser til den enkelte medarbejder eller til grupper af medarbejdere, således at de ansatte har medindflydelse på udformningen af deres arbejdssituation og ved arbejdstilrettelæggelsen. Det forudsættes, at der i alle forhold i det daglige arbejde gives den ansatte videst muligt ansvar og råderum til at udføre arbejdsopgaverne, jf. regionens personalepolitiske værdier.

MED-udvalgene kan ikke inddrages som part i konkrete personsager. MED-udvalgene kan behandle generelle aspekter og problemstillinger, der vedrører baggrunde for et problem i en sag - f.eks. med henblik på at undgå, at en arbejdsulykke gentages. Det vil sige i et forebyggende øjemed.

Det er ikke kun i MED-udvalgene, at medindflydelse og medinddragelse foregår. Det foregår også i dagligdagen uden for MED-systemet i dialog mellem ledere og medarbejdere.

## § 7. Information og drøftelse

### Stk. 1.

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

### Stk.2.

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

### Stk. 3.

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

Information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere er af afgørende betydning for at sikre de ansattes medindflydelse og med-

bestemmelse i Region Sjælland. Den enkelte medarbejder skal have reel mulighed for at få indflydelse. Af bilag 10 fremgår et inspirationskatalog til MED-udvalgene i Region Sjælland.

En ligeværdig og gennemsigtig dialog (udveksling af synspunkter) mellem ledere og medarbejdere er grundstenen i et hvert samarbejde. Dialogen bygger på gensidig tillid og respekt i en forståelse for, at den gode arbejdsplads skabes lokalt i et fælles engagement mellem alle ansatte.

Grundlaget for medindflydelse og medbestemmelse i Region Sjælland er med henvisning til § 7 stk. 1 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse en gensidig pligt til at opsøge og videregive informationer på alle niveauer i de enkelte virksomheder og tværgående centre.

Informationen skal belyse de faktiske omstændigheder, som har betydning for den be-



slutning, der skal træffes. Ved komplicerede problemstillinger skal informationen - så vidt det er muligt - foregå både skriftligt, mundtligt og elektronisk.

Ledelsen har ansvar for at sikre, at alle medarbejdere rettidigt informeres om beslutninger/drøftelser på møder i MED-udvalg.

Tilsvarende ansvar gælder for medarbejderrepræsentanterne\*.

Medarbejderrepræsentanterne\* eller medarbejderne skal informere om synspunkter og forhold hos medarbejderne, som har betydning for samarbejdet.

Mødeindkaldelser og referater skal være elektronisk tilgængelige.

Af bilag 11 fremgår gode råd om, hvordan det enkelte MED-udvalg kan styrke kommunikationen.

Information skal gives på et så tidligt tidspunkt og på en sådan måde, at der er mulighed for en grundig drøftelse i MED-udvalget og så den enkelte medarbejderrepræsentant\* har mulighed for at drøfte sagen med de medarbejdere, vedkommende repræsenterer. På den måde sikres det, at flest mulige synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutning, jf. § 7 stk. 2 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

»Et så tidligt tidspunkt« skal hensigtsmæssigt være 10 - 14 dage før et møde, en beslutning, effektivering eller lignende, jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser herfor.

Ledelsen skal regelmæssigt informere om forslag og beslutninger i Regionsrådet og Forretningsudvalget, jf. § 7 stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse.

### Stk. 4.

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

*a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller*

*forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation*

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

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

Ved indførelse af ny teknologi og effektiviseringsforanstaltninger skal information og drøftelser bl.a. omfatte omfang, karakter, ansættelsesretlige (f.eks. tryghed, omplacering, omskoling) og evt. tekniske problemer.

Ved indførelse af ny teknologi eller større ændringer i bestående teknologi skal ledelsens information omfatte:

- Formål
- Funktion
- Udformning
- Økonomi
- Tidsplaner og evt. sammenhæng med andres systemer
- De påregnede konsekvenser for:
  - Arbejdsmiljøet
  - Arbejdets tilrettelæggelse og indhold
  - Personalebehov
  - Personaleanvendelse herunder jobfordeling
  - Uddannelse

### Stk. 5.

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

### Stk. 6

*For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5, indebærer betydelige ændringer*



for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

*Stk. 7*

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

## § 8. Retningslinjer

Retningslinjerne og procedurer for drøftelser i MED-udvalgene beskriver, hvordan et MED-udvalg vil tilrettelægge forskellige arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Retningslinjerne er medvirkende til at skabe klarhed og synlighed om MED-udvalgenes opgaver og til at øge en fælles forståelse.

*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 udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

*Stk. 2.*

Regler om arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som – efter indstilling fra f.eks. hovedudvalget – er fastsat eller godkendt af regionsrådet, er ikke at betragte som retningslinjer, og er derfor ikke omfattet af rammeaftalen, herunder af de særlige bestemmelser om opsigelse, jf. stk. 7.

MED-Hovedudvalget skal jf. § 8 stk. 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse udarbejde retningslinjer og procedurer for drøftelser af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,

2. regionens personalepolitik, herunder ligestillingspolitik,
3. de overordnede retningslinjer for efter- og videreuddannelse af medarbejdere, herunder generel uddannelsesplanlægning,
4. større rationaliserings- og omstillingsprojekter

Retningslinjerne kan f.eks. handle om personalepolitiske principper, ansættelse, afskedigelser og arbejdsmiljø, kompetenceudviklingsaktiviteter for medarbejdere samt tryghedsskabende foranstaltninger.

Der skal udarbejdes en årsplan for, hvilke emner MED-udvalgene skal igennem i løbet af året. Igennem drøftelse af årsplanen, skal de enkelte medlemmer af MED-udvalgene forholde sig til, hvordan de efterlever de overordnede retningslinjer, samt de retningslinjer, der er gældende på deres område.

Alle selvejende institutioner, som Region Sjælland har indgået driftsoverenskomst med, er omfattet af den lokales MED-aftales bestemmelser, herunder også de retningslinjer, der bliver vedtaget i MED-Hovedudvalget, med mindre andet aftales. MED-Hovedudvalget vurderer og aftaler derfor dækningsgraden af regionens personalepolitikker/principper og retningslinjer, og beslutter, om politikken/principper og retningslinjer dækker medarbejdere ansat ved de selvejende institutioner helt, delvis eller slet ikke.

Som udgangspunkt er de selvejende institutioner ikke omfattet af retningslinjer, som indskrænker den selvejende institutions ansættelses- og afskedigelseskompetence, eller som har direkte og betydelig konsekvens for den selvejende institutions økonomiske råderum.

De selvejende institutioner er til en hver tid omfattet af og forpligtet til at følge de retningslinjer, der fastlægges af MED-Hovedudvalget i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet.

### Stk. 4.

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

### Stk. 5.

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

### Stk. 6.

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

### Stk. 7.

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

## § 9. Hovedudvalget

MED-aftalen sikrer medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse på øverste organisatoriske niveau.

Regionens administrerende direktør har ansvaret for sekretariatsbetjeningen af MED-Hovedudvalget. Sekretariatsbetjeningen forestås af Koncern HR.

### Stk. 3.

*MED-Hovedudvalget skal endvidere gennemføre en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i perioden.*

### Stk. 4.

*Hovedudvalgets drøftelse vedrørende emner og indsatsområder, jf. stk. 3, ændrer ikke ved de grundlæggende bestemmelser vedrørende medindflydelse og medbestemmelse, jf. MED-rammeaftalens kapitel 2.*

Arbejdet i MED-Hovedudvalget skal til en-

hver tid afspejle de aktuelle arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som er væsentlige i regionen. MED-Hovedudvalget har derfor årligt en drøftelse af, hvilke emner og indsatsområder, der er væsentlige at fokusere på og arbejde med i den kommende periode.

MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet for hele regionen.

Hovedudvalget har jf. § 9 stk. 2 til opgave:

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



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

Hovedudvalget kan aftale at fravige punkt 7, 11 og 13, såfremt der er enighed herom. Hvis en af parterne i Hovedudvalget ikke længere ønsker at fravige bestemmelsen, genindtræder forpligtelsen.

*Stk. 5.*  
Retningslinjer som er aftalt i henhold til stk. 2, punkt 7 til 11 gælder indtil der er opnået enighed om ændringer.

*Stk. 7.*  
Hovedudvalget mødes - normalt en gang om året - med regionens politiske ledelse med henblik på drøftelse af den del af budgetbehandlingen, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i regionen.

#### **MED-Hovedudvalgets opgaver herudover:**

- At afholde møder med regionens politiske ledelse
- At inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen
- At godkende, når der oprettes og nedlægges MED-udvalg
- At vurdere og aftale, om de selvejende institutioner helt, delvist eller slet ikke er dækket af regionens personalepolitikker/principper og retningslinjer
- At sikre fokus på kompetencen i MED-systemet og tager initiativ til fortsat udvikling af regionens MED-uddannelse

- Som øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet at løse opgaver i tilknytning hertil (jf. arbejdsmiljøloven). Se også i § 3 og bilag 2, der beskriver Region Sjællands arbejdsmiljøarbejde
- At forhandle og indgå aftaler om, hvordan de generelle centrale aftaler skal udfyldes, herunder fungere som overordnet styregruppe vedr. regionale personalepolitiske samarbejdsprojekter

### 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, jf. aftale om trivsel og sundhed § 7.*

### Opgaver for øvrige MED-udvalg:

- Udmønte de aftaler, retningslinjer og principper der er vedtaget i MED-Hovedudvalget
- Koordinere arbejdsmiljøindsatsen inden for ledelsens område, jf. § 3 og bilag 2, der beskriver Region Sjællands arbejdsmiljøarbejde
- Inspirere og medvirke til at udvikle og effektivisere MED-organisationen inden for ledelsens område
- Gensidigt informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der er relevant for det pågældende niveau (se definition af ledelseskompetence § 5)
- Drøfte og aftale eventuelle uddannelsesaktiviteter i forhold til MED-uddannelse
- Drøfte og aftale eventuelle indsatser i forhold til medarbejdernes trivsel

Af bilag 10 fremgår desuden oversigt over opgaver for øvrige MED-udvalg, og af bilag 7 fremgår beskrivelse af arbejdspladsforum.

## § 9a. Uddannelse af MED-organisationens medlemmer

MED-Hovedudvalget er ansvarlig for uddannelse og efteruddannelse af MED-organisationens medlemmer.

### Uddannelse af MED-organisationens medlemmer

Det overordnede formål med uddannelsen af MED-organisationens medlemmer er at kvalificere dem til at indgå i et ligeværdigt samarbejde om de samlede opgaver i MED-systemet, det vil sige opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

MED-uddannelsens overordnede formål er:

- *at kvalificere ledelses- og medarbejderrepræsentanter til at indgå i et samarbejde om de samlede opgaver i medindflydelses- og medbestemmelsessystemet, dvs. opgaver vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold på arbejdspladsen, i institutionen og i regionen set i et helhedsperspektiv,*
- *at give deltagerne kendskab til det formelle grundlag for samarbejdet*
- *at skabe en erkendelse hos deltagerne af, at samarbejde er af væsentlig betydning for såvel udvikling af kvalitet og service i regionen som for personalepolitikken og for medarbejdernes udviklingsmuligheder og trivsel,*
- *at medvirke til, at samarbejdet kan udføres i praksis under hensyntagen til de særlige politiske vilkår, som kendetegner arbejdet i det regionale system og*
- *understøtte deltageres motivation og engagement og bibringe dem en forståelse for MED-systemets skabelse af merværdi i deltageres egen organisation.*

Alle medlemmer af MED-udvalg gennemgår grunduddannelsen inden for første funktionsår, hvor arbejdsmiljø er integreret. Herefter gives MED-organisationens medlemmer jf. Rammeaftale om medindflydelse og med-





bestemmelse mulighed for at deltage i 1 – 2 opfølgingsdage om året i emner, der er relevante for arbejdet i MED-systemet.

Medlemmer, der er valgt via arbejdsmiljøorganisationen, samt næstformand gennemgår arbejdsmiljøuddannelsen, og det forventes, at formanden har tilsvarende viden på arbejdsmiljøområdet.

#### **Uddannelse af arbejdsmiljøgruppens medlemmer**

Arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere i arbejdsmiljøorganisationen skal gennemføre en uddannelse i overensstemmelse med kapitel 7 i Bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

## KAPITEL 3. TILLIDSREPRÆSENTANTER OG ANDRE MEDARBEJDERREPRÆ

Valg til de respektive MED-udvalg sker jf. arbejdsmiljølovens bestemmelse om valg til arbejdsmiljøudvalg. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter sker også jf. arbejdsmiljølovens bestemmelser. (Kapitel 5 i bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed).

### § 10. Valg af tillidsrepræsentanter

#### Stk. 1.

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

#### Stk. 2.

*Hvis medarbejderne og institutionens ledelse er enige herom, kan der vælges flere end 1 tillidsrepræsentant pr. overenskomstgruppe pr. 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 an-*

*meldes skriftligt af vedkommendes 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.*

Yngre læger kan vælges umiddelbart efter ansættelsen, såfremt denne løber over mindst 3 måneder.

#### 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.*

#### Stk. 7.

*Bestemmelserne i stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 5, 2. – 4. punktum kan ikke fraviges ved lokal aftale.*

### § 11. Tillidsrepræsentanternes virksomhed

#### Stk. 1.

*Det er tillidsrepræsentantens pligt såvel over for sin organisation 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.*

*Tillidsrepræsentanten har således i henhold til rammeaftalen en række opgaver, bl.a. at:*

- *Modtage og videregive information til og fra ledelsen,*
- *modtage og videregive information til og fra de medarbejdere den pågældende repræsenterer,*
- *modtage og videregive information til og fra vedkommendes personaleorganisation, herunder deltage i personaleorganisationens møder for tillidsrepræsentanter,*
- *forhandle om lokale spørgsmål for de medarbejdere tillidsrepræsentanten repræsenterer,*
- *forhandle og aftale vilkår for de medarbejdere den pågældende repræsenterer, i det omfang tillidsrepræsentanten har fået kompetencen hertil,*
- *koordinere med andre tillidsrepræsentanter,*
- *medvirke til gensidig information med en eventuel fællestillidsrepræsentant,*
- *forberede, deltage i og følge op på møder med de medarbejdere den pågældende repræsenterer,*
- *være medlem af medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v.,*
- *forberede og følge op på møder i medindflydelses- og medbestemmelsesudvalg m.v., og varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, hvis det er fastlagt i den lokale aftale.*

### *Stk. 3.*

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

Relevante oplysninger skal tilgå tillidsrepræsentanten uopfordret.

### *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.*

Såfremt de relevante oplysninger ikke automatisk tilgår tillidsrepræsentanten, skal oplysningerne udleveres på tillidsrepræsentantens begæring.

*Tillidsrepræsentanten har mod forlangende krav på at modtage eksisterende oplysninger, i det omfang og den form de måtte forefindes, om godkendt over- og merarbejde på den pågældende institution/arbejdsplads.*

### *Stk. 5.*

*Hvis arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af samme person, har*

tillidsrepræsentanten tillige de beføjelser, som følger af arbejdsmiljølovgivningen m.v. (herunder beføjelse til at stoppe arbejdet).

Stk. 6.

Bestemmelserne i stk. 3 og 4 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16. Bestemmelserne i stk. 1 og 2 samt stk. 5 kan ikke fraviges ved lokal aftale.

### § 12. Valg af fællestillidsrepræsentant

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 ved en af samtlige berørte tillidsrepræsentanter underskrevet anmeldelse.

Stk. 2.

Fællestillidsrepræsentanten, der er valgt efter stk. 1, kan ikke varetage anliggender inden for de enkelte tillidsrepræsentanters område, med mindre ledelsen og de berørte tillidsrepræsentanter er enig herom.

Stk. 3.

Det kan mellem en personaleorganisations lokale afdeling (sektor, klub), og regionen aftales, at der vælges en fællestillidsrepræsentant, 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. Valget af fællestillidsrepræsentant sker af og blandt de berørte og anmeldte tillidsrepræsentanter. Valget af fællestillidsrepræsentant anmeldes skriftligt af vedkommende

personaleorganisation/-organisationer over for regionen.

Stk. 4.

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

En fællestillidsrepræsentant, valgt i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 12 stk. 4 kan eksempelvis være et medlem af bestyrelsen for personaleorganisationens lokale afdeling. Den pågældende skal dog i hele funktionsperioden som fællestillidsrepræsentant have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen.

Stk. 5.

For de overenskomstgrupper, der har 2 eller flere tillidsrepræsentanter, er der i forbindelse med indgåelsen af den lokale aftale mulighed for at vælge en fællestillidsrepræsentant. Denne skal have ansættelsesmæssig tilknytning til regionen, men behøver ikke at være tillidsrepræsentant i forvejen.

Der er mulighed for at benytte sig af retten til at anmelde fællestillidsrepræsentant efter Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 12 stk. 5, for overenskomstgrupper, der har mindst 2 tillidsrepræsentanter på det tidspunkt, hvor denne aftale indgås. Af bilag 12 fremgår overgangsbestemmelser om dette.

### § 13. Valg af suppleanter (stedfortræder)

Stk. 1.

Der kan vælges 1 suppleant (stedfortræder) for hver medarbejderrepræsentant, herunder tillidsrepræsentant, efter tilsvarende regler som nævnt i § 10, stk. 5 og 6, samt for fællestillidsrepræsentanten.

Denne bestemmelse omfatter alle medarbejderrepræsentanter\*, der indgår i MED-udvalg: (fælles)-tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og medarbejderrepræsentanter.



*Stk. 2.  
Suppleanten er omfattet af bestemmelsen i § 17. Under medarbejderrepræsentantens fravær indtræder suppleanten i medarbejderrepræsentantens øvrige rettigheder og pligter efter nærværende regler.*

*Stk. 3.  
Bestemmelsen i stk. 1 og 2 kan fraviges ved særskilt indgået lokal TR-aftale, jf. § 16.*

## § 14. Medarbejderrepræsentanternes vilkår

*Stk. 1.  
Varetagelsen af hvervet som medarbejderrepræsentant må ikke indebære indtægtstab.*

Tillidsrepræsentanter sikres, at de ikke på grund af deres hverv stilles ringere end de medarbejdere, de repræsenterer. Hverken på valgtidspunktet eller fremadrettet. Der indgås mere konkrete aftaler med de forhandlingsberettigede organisationer.

Det vil sige, at det ikke må føre til indtægtstab for tillids-, arbejdsmiljø- og medarbejderrepræsentanterne\* at deltage i MED-arbejdet.

*Stk. 2.  
Medarbejderrepræsentanter skal have den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelsen af deres hverv.*

Bestemmelserne omfatter alle medarbejderrepræsentanter\*, det vil sige både (fælles) tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og andre medarbejderrepræsentanter, der er medlem af et MED-udvalg.

For at skabe gode og rimelige vilkår for medarbejderrepræsentanternes\* arbejde skal det som led i det løbende samarbejde mellem ledelse og medarbejderrepræsentanter sikres, at der gives den nødvendige og tilstrækkelige tid til udførelse af arbejdet som medarbejderrepræsentant, herunder tid til forberedende møder, mødedeltagelse, mødeforberedelse og efterfølgende information til relevante parter.

For alle medarbejderrepræsentanter\* gælder, at det er væsentligt at skabe klarhed over og accept af varetagelsen af hvervet. Derfor drøftes medarbejderrepræsentanternes vilkår, herunder planlægning og praktisk tilrettelæggelse af tjenestetid og tid til arbejdet som medarbejderrepræsentant i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne\* skal udføre deres hverv, så det medfører mindst mulig forstyrrelse af deres almindelige arbejde og af arbejdspladsens arbejdstilrettelæggelse. Det drøftes lokalt, om dette f.eks. vil medføre behov for brug af vikardækning.

Vurderingen af, hvad der er nødvendig og tilstrækkelig tid for udførelsen af medarbejderrepræsentantens\* opgaver, tager udgangspunkt i de konkrete forhold i relation til det/de udvalg, repræsentanten sidder i. Der kan indgå overvejelser om

- arbejdspladsens størrelse og kompleksitet
- antal ansatte og faggrupper den pågældende repræsenterer
- mødevirksomhedens omfang
- omfanget af arbejde på forskudt tid
- funktioner i MED-systemet
- nødvendige møder og kurser i forbindelse med MED-uddannelsen,
- kontakt til kollegaer i forbindelse med aktiviteter i relation til MED-systemet,
- sagsbehandling.

I de enkelte udvalg, indgås - med udgangspunkt i ovenstående – en aftale om omfanget af arbejdsopgaverne som medarbejderrepræsentanten\* varetager. Medarbejderrepræsentanten drøfter herefter med sin nærmeste leder, hvordan opgaverne kan indpasses i medarbejderrepræsentantens arbejdsfunktioner og øvrige arbejdsvilkår. MED-Hovedudvalget følger udmøntningen af denne bestemmelse.

På den baggrund er det ledelsens pligt at sikre, at medarbejderrepræsentanterne\* får den nødvendige og tilstrækkelige tid til varetagelse af hvervet. Herudover skal medarbejderrepræsentanterne have adgang til telefon, PC,

egen e-mailkonto og internetopkobling i forbindelse med udførelse af hvervet.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet. Medarbejderrepræsentanter\* skal have mulighed for faglig efteruddannelse med henblik på at kunne varetage sit daglige arbejde på lige fod med sine kollegaer på arbejdspladsen. Dette er især vigtigt, hvis repræsentanten efter lang tid fratræder sit tillidshverv.

Det præciseres, at disse bestemmelser ikke anfægter personaleorganisationernes individuelle forhandlingsret.

### § 15. Frihed til deltagelse i kurser, møder mv.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter er ligestillet med de øvrige medarbejdere i forhold til at deltage i kurser og faglig efteruddannelse i relation til arbejdet.

#### 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 regionerne.*

Arbejdsmiljørepræsentanterne kan deltage i organisatoriske kurser og uddannelse, efter konkret aftale.

#### Stk. 2.

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

#### Stk. 3.

*Der udredes af regionen et beløb pr. præstere-arbejdstime, der indbetales til »Regionernes 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 arbejdsmiljørepræsentantens deltagelse i kurser kan finansieres af fonden (hvis organisationen giver mulighed for det). Vedtægter for fonden og bestemmelser om størrelsen af regionens indbetalinger fastsættes ved aftale mellem Kommunernes Landsforening, Danske Regioner og Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte.*

Endvidere henvises til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 16, stk. 1 – 6.

### § 16. Fravigelser af TR-bestemmelser ved særskilt indgået lokal TR-aftale

#### Stk. 1.

*Regionen og repræsentanter for de(n) forhandlingsberettigede organisation(er) kan særskilt indgå en lokal aftale, som fraviger følgende bestemmelser i nærværende aftale:*

- § 10, stk. 1 – 4, stk. 5, 1. punktum og stk. 6*
- § 11, stk. 3 og 4*
- § 12, stk. 1, 1. og 2. punktum, stk. 2, stk. 3, 1. – 3. punktum, stk. 4 og stk. 5*
- § 13, stk. 1 og 2*
- § 14, stk. 1 og 2*
- § 15, stk. 1 og 2*

*I den lokale aftale kan endvidere indgå øvrige forhold, der ikke er dækket af nærværende aftale, herunder f.eks. forhold, der er omtalt i »protokollat vedrørende vilkår for (fælles)tillidsrepræsentanters tidsanvendelse i forbindelse med hvervets udførelse«.*

#### Stk. 2.

*Bestemmelserne i nærværende aftales § 10, stk. 5, 2. – 4. punktum, § 11, stk. 1 og 2, § 11,*



*stk. 5, § 12, stk. 1, 3. punktum, § 12, stk. 3, 4. punktum, § 15, stk. 3, samt §§ 17 – 22 kan ikke fraviges ved lokal aftale.*

### *Stk. 3.*

*Af en lokal aftale indgået i henhold til stk. 1 skal det klart fremgå, hvilke bestemmelser i nærværende aftale, der erstattes af den lokale aftale.*

### *Stk. 4.*

*Forhandling om særskilt indgåelse af en lokal aftale i henhold til stk. 1 skal indledes, såfremt regionen eller én eller flere (lokale) repræsentanter fra en eller flere forhandlingsberettigede organisationer anmoder herom. Ved en central drøftelse i den enkelte region afklares/fastlægges det, på hvilket niveau de enkelte elementer i en lokal aftale skal forhandles og aftales. Begge parter skal på anmodning oplyse, hvem der repræsenterer parterne i forhandlingerne.*

### *Stk. 5.*

*Nærværende aftale gælder, mens der forhandles om en lokal aftale. Hvis der ikke indgås en lokal aftale, gælder nærværende aftale fortsat.*

### *Stk. 6.*

*Den lokale aftale kan opsiges med 3 måneders varsel, medmindre de lokale parter har aftalt et længere 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 nærværende aftale.*

## **§ 17. Afskedigelse**

### *Stk. 1.*

*En tillidsrepræsentants afskedigelse skal begrundes i tvingende 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 meddelelsen om den påtænkte opsigelse.*

### *Stk. 3.*

*Hvis personaleorganisationen skønner, at den påtænkte afskedigelse ikke er rimeligt be-*



grundet 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 vedkommende overenskomst/aftale. Kopi af begæring om forhandling sendes til RLTN. Forhandling kan kræves afholdt senest 3 uger efter modtagelse af forhandlingsbegæringen. Forhandlingen har opsættende virkning for den påtænkte opsigelse.

### Stk. 4.

Afskedigelse af en tillidsrepræsentant kan ske med den pågældendes individuelle aftale- eller overenskomstmæssige opsigelsesvarsel tillagt 3 måneder.

Er afskedigelsen begrundet i arbejdsmangel, kan afskedigelsen af en tillidsrepræsentant 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 begrundet bortvisning, kan afskedigelse ske uden varsel og uden iagttagelse af bestemmelserne i stk. 2-4. I sådanne til-

fælde 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 rimelig begrundet i tillidsrepræsentantens forhold, skal personaleorganisationen inden en frist på 14 dage efter forhandlingen over for regionen skriftligt kræve sagen forhandlet mellem parterne i vedkommende overenskomst.

### Stk. 6.

Spørgsmålet om afskedigelsesberettigelse samt om eventuel godtgørelse for uberettiget afskedigelse af en tillidsrepræsentant afgøres af en voldgiftsret nedsat i henhold til § 18. Godtgørelsen ydes efter de regler herom, som måtte være indeholdt i den overenskomst, som vedkommende er omfattet af. Voldgiftsrettens afgørelse er endelig.

For tjenestemænds vedkommende ydes tilsvarende godtgørelse som i overenskomsten for tilsvarende personalegruppe.

For grupper, som ikke i deres overenskomster har godtgørelsesbestemmelser i tilfælde af usaglig afskedigelse ydes en godtgørelse, fastsat i henhold til sædvanlige regionale afskedigelsesnævnsbestemmelser.



Begæring om voldgiftshandling 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.

## § 18. Voldgift vedrørende §§ 10 - 17

Stk. 1.  
Uoverensstemmelser om fortolkning af §§ 10 - 17 om tillidsrepræsentanter afgøres ved en voldgift, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab.

Stk. 2.  
Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

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

## § 19. Uoverensstemmelser vedrørende lokale aftaler indgået i henhold til § 16

Stk. 1.  
Uoverensstemmelser om lokale aftaler i henhold til § 16, som ikke kan løses lokalt, kan indbringes for RLTN og den/de relevante forhandlingsberettigede organisation(er),

som søger uoverensstemmelsen 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 af en voldgift. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab.

Stk. 4.  
Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

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.

## § 20. Håndhævelse af forpligtelserne i § 7, stk. 4-6

Stk. 1.  
Såfremt en af parterne ikke overholder sin forpligtelse i henhold til § 7, stk. 4-6 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 § 7, stk. 4 - 6 ikke er overholdt, kan de selv fastsætte størrelsen og anvendelsen af en eventuel godtgørelse. Såfremt parterne er enige om, at forpligtelserne i henhold til § 7, stk. 4 - 6 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, Akademikerne og FOA i fællesskab. 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, Akademikerne og FOA i fællesskab. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

Stk. 7

Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne og kan således ikke

indbringes for Den Kommunale Tjenestemandssret, 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 eventuel godtgørelse anvendes lokalt til samarbejdsfremmende foranstaltninger, tilfalder godtgørelsen den centrale part.

Stk. 10

Bestemmelserne i § 20 finder anvendelse på sager, hvor de lokale parter fra d. 23. marts 2005 eller senere ikke har overholdt sine forpligtelser i henhold til § 7, stk. 4 - 6.



## KAPITEL 4. DE CENTRALE PARTER

### § 21. De centrale parters opgaver og kompetencer

#### Stk. 1

RLTN og KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab har i fællesskab til opgave at

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

#### Stk. 2.

RLTN og KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab 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 overensstemmelse 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. § 22.

### § 22. Voldgift vedrørende § 21, stk. 2

#### Stk. 1.

Såfremt en uoverensstemmelse om spørgs-

mål jf. § 21, stk. 2. ikke kan bilægges parterne imellem, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, der består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af RLTN og 2 af KTO, Akademikerne og FOA i fællesskab.

#### Stk. 2.

Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpeging af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand.

#### Stk. 3.

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

#### Stk. 4.

Voldgiftsretten kan ikke idømme bod og andre sanktioner.



## KAPITEL 5. IKRAFTTRÆDELSE OG OPSIGELSE

### § 23. Ikrafttrædelse

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2015.

Af bilag 12 fremgår overgangsbestemmelser i forbindelse med implementering og ikrafttrædelse af denne aftale.

Hovedudvalget foretager evaluering af denne MED-aftale hvert andet år.

*Mindre ændringer af den lokale MED-aftale, herunder ændringer af redaktionel karakter, kan aftales i hovedudvalget.*

Af Rammeaftale for medindflydelse og medbestemmelse fremgår eksempler på mindre ændringer. Hvis der skal ske ændringer i Region Sjællands MED-aftale ud over ovenstående, nedsættes der et forhandlingsorgan, jf. protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse mv. (se også nedenfor).

### § 24. Opsigelse

Da aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til udgangen af september i ulige år, skal en opsigelse foreligge senest den 31. december i lige år.

En ny aftale forhandles i et forhandlingsorgan som beskrevet i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse. Forhandlingerne skal igangsættes senest én måned efter opsigelsen af den eksisterende aftale.

Det forholdsvis lange opsigelsesvarsel er fastlagt for at have tid til at kunne forhandle en ny lokal aftale og til at gennemføre den. Skulle den situation opstå, at det ikke er muligt for forhandlingsorganet inden for opsigelsesvarslet at blive enige om en ny aftale,

vil aftalen løbe videre, indtil der er enighed om, at den ændres. Arbejdsmiljølovgivningen kræver, at arbejdsmiljøarbejdet til enhver tid skal være organiseret.

En ny MED-aftale kan også forhandles i et forhandlingsorgan uden opsigelse af gældende MED-aftale. Også i dette tilfælde vil aftalen løbe videre, indtil der er enighed om, at den lokale aftale ændres.

Hvis der ikke kan opnås enighed om en ny MED-aftale for Region Sjælland gælder de centralt aftalte regler om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg og lov om arbejdsmiljø, Det betyder, at der etableres samarbejdsudvalg jf. SU-aftalen, og arbejdsmiljøgrupper i henhold til Arbejdsmiljøloven.





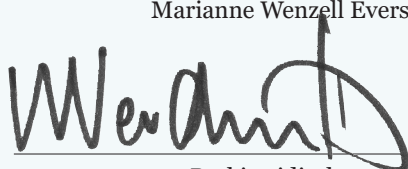
Adm. Direktør  
Jens Andersen

Jan Woollhead (AC)

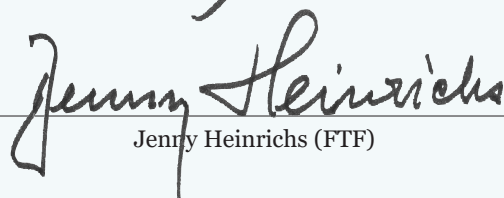


HR-direktør  
Marianne Wenzell Evers

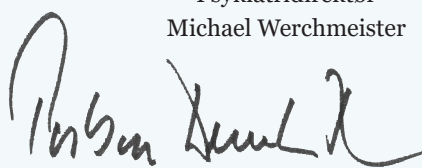
Nikolaj Bolsing Bak (AC)



Psykatrikdirektør  
Michael Werchmeister



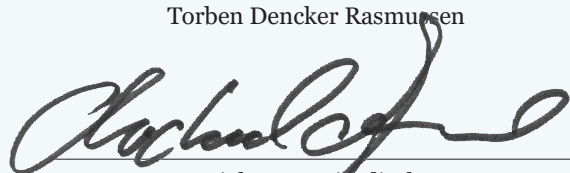
Jenry Heinrichs (FTF)



Sygehusdirektør  
Torben Dencker Rasmussen



Helle Dirksen (FTF)



Social- og serviceledelse  
Michael Vørgaard



Anne Sørensen (FTF)



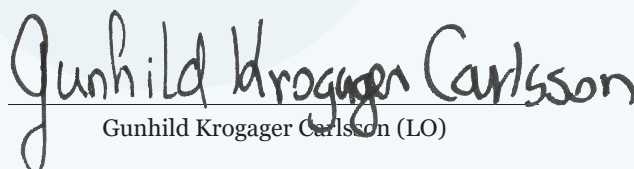
Jan Vium (LO)



Hanne Hermansen (LO)



Kirsten Madsen (LO)



Gunhild Krogager Carlsson (LO)



Karina Felling Petersen (LO)

# BILAGSOVERSIGT

SIDE

- 35** Bilag 1. OMRÅDE
- 36** Bilag 2. REGION SJÆLLANDS ARBEJDSMILJØARBEJDE
- 39** Bilag 3. VEJLEDNING OM NEDSÆTTELSE AF ARBEJDSMILJØGRUPPER I DEN ENKELTE ENHED
- 41** Bilag 4. REGION SJÆLLANDS MED-STRUKTUR
- 42** Bilag 5. OVERSIGT OVER ARBEJDSMILJØGRUPPER VED MED-AFTALENS IKRAFTTRÆDELSE
- 43** Bilag 6. OPGAVER FOR UNDERUDVALG - SYGEHUSOMRÅDET OG UNDERUDVALG – PERSONALEPOLITIK
- 44** Bilag 7. BESKRIVELSE AF ARBEJDSPLADSFORA
- 46** Bilag 8. BESKRIVELSE AF HUSUDVALG
- 48** Bilag 9. MINIMUMSFORRETNINGSORDEN
- 50** Bilag 10. OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE MED-UDVALG
- 52** Bilag 11. KOMMUNIKATION
- 54** Bilag 12. OVERGANGSBESTEMMELSER
- 55** Bilag 13. ORDFORKLARINGER

Ovenstående bilag indgår i Region Sjællands MED-aftale.

Følgende bilag kan ændres jf. § 23 efter aftale i MED-Hovedudvalget:

Bilag 1  
Bilag 2  
Bilag 3  
Bilag 6  
Bilag 7  
Bilag 8  
Bilag 11  
Bilag 13

# BILAG 1 OMRÅDE

MED-aftalen gælder for samtlige ansatte i Region Sjælland, samt ansatte i de selvejende institutioner, som regionen har indgået driftsoverenskomst med.

Region Sjælland har pr. 1. juni 2014 indgået driftsoverenskomst med følgende selvejende institutioner:

**Socialområdet:**

1. Forsorgshjemmet Roskildehjemmet
2. Hanne Mariehjemmet
3. Glim Refugium
4. Driftsfonden Marjatta

**Sundhedsområdet:**

5. Svanevig Hospice
6. Hospice Sjælland
7. Hospicegården Filadelfia

**Både Socialområdet og sundhedsområdet**

8. Epilepsihospitalet Filadelfia
  - Børneskolen
  - Specialrådgivning vedr. epilepsi på Filadelfia

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

## BILAG 2 REGION SJÆLLANDS ARBEJDSMILJØARBEJDE

MED-aftalen udgør sammen med Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljølovgivningen den overordnede ramme for Region Sjællands arbejdsmiljøindsats.

I Region Sjælland er arbejdsmiljøindsatsen prioriteret højt. Et sikkert og sundt arbejdsmiljø er sammen med medarbejdernes faglige og personlige kompetencer, økonomien med videre en vigtig del af fundamentet for den kvalitet, som medarbejderen yder til regionens borgere og brugere.

Regionens arbejde med arbejdsmiljø skal løbende styrkes og effektiviseres. Målene for arbejdsmiljøindsatsen fremgår af Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik.

I det følgende beskrives Region Sjællands arbejdsmiljøstruktur og -opgaver i arbejdsmiljøorganisationen samt den overordnede ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland.

### Arbejdsmiljøstruktur og arbejdsmiljøopgaverne i MED-organisationen

MED-strukturen er jf. § 3 i MED-aftalen enstrengt. Det vil sige, at MED-udvalgene også fungerer som arbejdsmiljøudvalg. Arbejdsmiljøområdet er således organiseret i:

- MED-Hovedudvalget
- Område-MED
- Afdelings-MED
- Arbejdsmiljøgrupper

Den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland fremgår af organisationsplan i bilag 4.

MED-Hovedudvalget er det øverste arbejdsmiljøudvalg i Region

Sjælland og Område-MED er det øverste arbejdsmiljøudvalg for virksomhedsområdet/det tværgående center.

De strategiske arbejdsmiljøopgaver varetages af MED-udvalgene inden for det ledelsesområde, som MED-udvalget dækker. De strategiske opgaver 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
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
5. Deltage i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse
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. Udvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden
8. Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
9. Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomhe-

den og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne

10. Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøgrupperne
11. Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen
12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

De operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages af arbejdsmiljøgrupperne. De operationelle opgaver 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
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 kontaktled mellem de ansatte og MED-udvalget
8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for MED-udvalget

## Den overordnede ramme for arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland

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

En række styringsværktøjer og metoder bidrager til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen i Region Sjælland.

### Strategi og drøftelser:

- Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik
- En årlig arbejdsmiljødrøftelse, der gennemføres i alle MED-udvalg. Den årlige arbejdsmiljødrøftelse medvirker til at fastlægge mål og indsatser for det kommende år på baggrund af visionen for arbejdsmiljøarbejdet, jf. Region Sjællands arbejdsmiljøpolitik og de mål, der er vedtaget i MED-Hovedudvalget
- Fælles regionale indsatsområder. Indsatsområderne fastlægges hvert andet år på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i MED-Hovedudvalget
- En arbejdsmiljøredegørelse for hele regionen, der udarbejdes hvert andet år. Arbejdsmiljøredegørelsen udarbejdes på baggrund af de 2 foregående års arbejdsmiljødrøftelser i MED-Hovedudvalget og Område-MED
- Region Sjællands arbejdsmiljøuddannelse, der omfatter både den obligatoriske og den supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Der udarbejdes årligt en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøledere vedrørende den supplerende arbejdsmiljøuddannelse
- Øvrige strategier, indsatser og aktiviteter i virksomhedsområderne\*, de tværgående centre\* eller afdelingen

### Målinger og registrering:

- Der gennemføres arbejdspladsvurdering hvert andet år for regionens arbejdspladser

- Der gennemføres trivselsmåling hvert andet år for regionens arbejdspladser. Trivselsmålingen er overenskomstaftalt og ikke en del af arbejdsmiljøgruppernes opgaver
- Fælles system til registrering og undersøgelse af arbejdsulykker
- Fælles system til arbejdspladsvurdering
- Fælles database til risikovurdering
- Fælles database til udarbejdelse af arbejdspladsbrugsanvisninger.

### **Koordinering og erfaringsudveksling:**

- Arbejdsmiljøsite på intranettet - regionalt og lokale sites

For nærmere om indhold i ovenstående styringsværktøjer og metoder henvises til diverse retningslinjer, der er udarbejdet og vedtaget af MED-Hovedudvalget.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

## BILAG 3

## VEJLEDNING OM NEDSÆTTELSE AF ARBEJDSMILJØGRUPPER I DEN ENKELTE ENHED

Af § 3 i Region Sjællands MED-aftale fremgår Region Sjællands overordnede organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Det fremgår blandt andet at:

- Region Sjællands MED-struktur er enstregen - det vil sige at alle MED-udvalg også fungerer som arbejdsmiljøudvalg i forhold til underliggende arbejdsmiljøgrupper.
- MED-Hovedudvalget er det øverste udvalg for arbejdsmiljøarbejdet i Region Sjælland
- En arbejdsmiljøgruppe består af to personer - en leder og en arbejdsmiljørepræsentant

Formanden for det MED-udvalg, der dækker den enkelte enhed, tager initiativ til at drøfte/evaluere antallet af arbejdsmiljøgrupper. Dette indebærer, at antallet og begrundelserne for det valgte antal af arbejdsmiljøgrupper drøftes og besluttet i MED-udvalget.

Enhedens arbejdsmiljøorganisering kan kun ændres, såfremt det styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen på arbejdsmiljøområdet.

### Konkret om fastsættelsen af antallet af arbejdsmiljøgrupper

Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes efter det bærende princip, at de daglige arbejdsmiljøopgaver til enhver tid kan løses på en tilfredsstillende og hensigtsmæssig måde. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes med udgangspunkt i nærhedsprincippet, der fremgår af § 16 i arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010. I vurderingen indgår:

- Enhedens ledelsesstruktur
- Enhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed
- Enhedens arbejdsmiljøforhold, herunder

arbejdets art, farlighed, skiftarbejde, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer

- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, som påvirker de operationelle arbejdsmiljøopgaver.

Følgende forhold bør indgå i overvejelserne, når antallet af arbejdsmiljøgrupper fastlægges:

- Størrelsen af enheden
- Antallet af ledelsesniveauer
- Enhedens spredning over flere geografier
- Det fysiske omfang af lokationen
- Ledelsens kendskab til arbejdsområdet og gruppens daglige opgaver
- Ledelsens fysiske tilstedeværelse på arbejdspladsen
- Muligheden for kontakt til arbejdsmiljørepræsentant inden for arbejdstiden
- Arbejde i skiftehold (- på flere tidspunkter af døgnet)
- Enhedens aktuelle udfordringer i forhold til arbejdsmiljøet
- Risici i arbejdet, som kræver særlig opmærksomhed i arbejdsmiljøgruppen
- Kravene til instruktion eller uddannelse af medarbejderen
- Omfanget af forskelligartede opgaver
- Arbejdsbelastning / spidsbelastning i forbindelse med udførelse af arbejdet
- Omskiftelige arbejdsforhold
- Kravene til intern kontrol af arbejdsmiljøet
- Antallet af medarbejdere ansat under særlige ansættelsesformer (f.eks. korttidsansatte, løstansatte, vikaransatte, elever samt ansatte i flexjob, virksomhedspraktik, løntilskud mv.)

Når enhederne gør sig overvejelser om antallet af arbejdsmiljøgrupper, kan der jf. ovenstående opstilling være forhold, der kan argumentere for etablering af såvel flere som færre arbejdsmiljøgrupper inden for enheden. I den forbindelse er det vigtigt at have fokus på, at fastsættelsen af antallet af ar-

bejdsmiljøgrupper inden for enheden sker efter dialog mellem enhedens ledelse og medarbejdere.

### **Drøftelse af antallet af arbejdsmiljøgrupper i MED-udvalget**

Det er ledelsens ansvar at tage initiativ til, at der sker drøftelse i MED-udvalget forud for fastsættelse af antallet af arbejdsmiljøgrupper. Drøftelsen i MED-udvalget sker altid forud for valg af arbejdsmiljørepræsentanter. (Det sker hvert andet år, således at de valgte arbejdsmiljørepræsentanters funktion træder i kraft den 1. januar i ulige år). Desuden evalueres den valgte organisering i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse med fokus på, om nærhedsprincippet fortsat er tilgodeset.

Såfremt det ikke er muligt i MED-udvalget at nå til enighed om antallet af arbejdsmiljøgrupper, inddrages MED-Hovedudvalget, jf. MED-aftalens § 3 og § 9.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

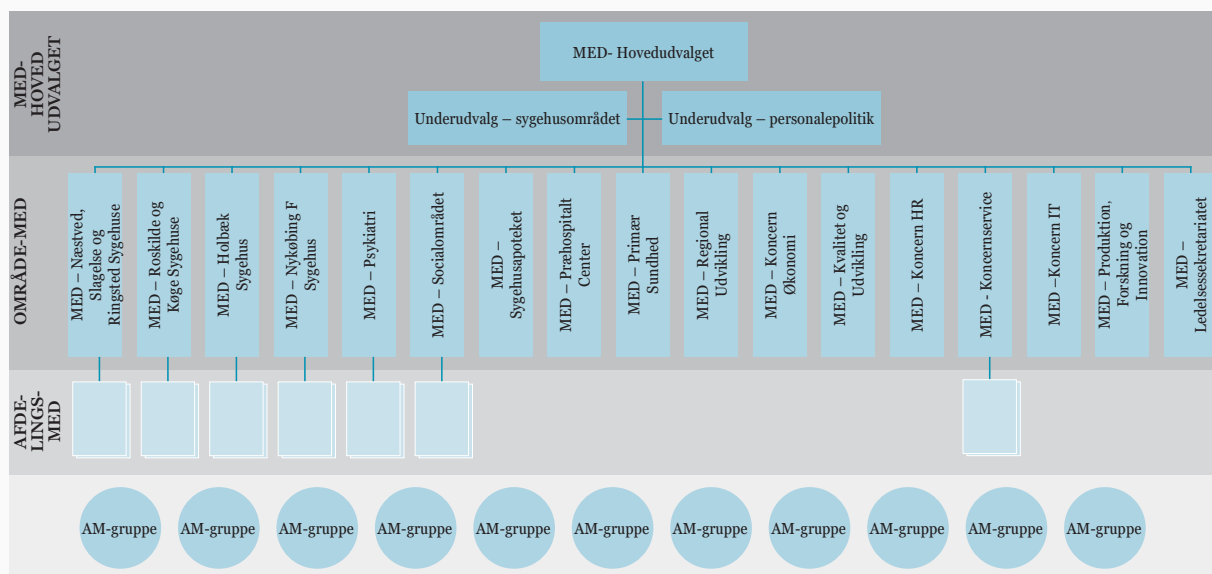


# BILAG 4 REGION SJÆLLANDS MED-STRUKTUR

I nedenstående diagram vises Region Sjællands MED-struktur.

**Figur 1.**  
**Region Sjællands MED-struktur**

Region Sjællands MED-organisation er enstregen, dvs. at MED-udvalgene også fungerer som arbejdsmiljøudvalg.



Navn på alle MED-udvalg begynder med »MED«.

F.eks.

Område MED for Holbæk Sygehus kaldes MED-Holbæk Sygehus  
Afdeling-MED kaldes MED-Medicinsk afdeling, Holbæk

MED-Hovedudvalget godkender oprettelsen og nedlæggelsen af MED-udvalg.

## **BILAG 5** OVERSIGT OVER ARBEJDSMILJØGRUPPER VED MED-AFTAENS IKRAFTTRÆDELSE

Afventer.

## BILAG 6 OPGAVER FOR UNDERUDVALG – SYGEHUSOMRÅDET OG UNDERUDVALG – PERSONALEPOLITIK

I relation til den etablerede MED-struktur kan der nedsættes underudvalg - herunder også permanente underudvalg til kvalificering af bestemte sager.

Ved MED-aftalens underskrivelse er der aftalt to underudvalg:

- Underudvalg – sygehusområdet
- Underudvalg – personalepolitik

Underudvalgene kan sammensættes af medlemmer af MED-udvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejderrepræsentanter\* Og ledere i Region Sjælland. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særligt sagkyndige.

### **Underudvalg - sygehusområdet**

Underudvalget på Sygehusområdet kvalificerer sager på sygehusområdet forud for behandling af spørgsmål, der har konsekvenser for arbejds-, personale-, samarbejds- eller arbejdsmiljøforholdene på sygehusene, og som efterfølgende kræver drøftelse i MED-Hovedudvalget. MED-Hovedudvalget kan desuden efter en indledende drøftelse beslutte, at oversende en sag til underudvalget for sygehusområdet til kvalificering af sagen forud for endelig behandling i MED-Hovedudvalget.

### **Underudvalg - personalepolitik**

Underudvalg - personalepolitik kvalificerer sager på det personalepolitiske område og arbejdsmiljøområdet for det samlede Region Sjælland forud for endelig behandling i MED-Hovedudvalget.

### **Arbejdsform**

Koncern HR betjener de to underudvalg.

For begge underudvalg gælder, at MED-Hovedudvalget skal holdes orienteret om underudvalgets arbejde.

Der afholdes møder efter behov.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

## BILAG 7 BESKRIVELSE AF ARBEJDSPLADSFORA

Af Region Sjællands MED-aftale fremgår af § 4, at der på niveau under afdelingsniveauet er en forpligtelse til at etablere Arbejdspladsforum (APF), personalemøde eller tilsvarende. Der er med andre ord en forpligtelse - men metodefrihed mht. hvorledes samarbejdet på arbejdspladsen tilrettelægges.

Tilsvarende gælder for koncernenheder\*, der ikke har Afdelings-MED.

### Formål

Et arbejdspladsforum har til formål at sikre, at visioner og intentioner med samarbejdet på arbejdspladsen, der er udtrykt i formålet i regionens MED-aftale, bliver nærværende og levendegjort på arbejdspladsen.

### Form – struktur – proces

På niveau under afdelingsniveauet er den enkelte arbejdsplads ansvarlig for at fastlægge form, struktur og proces for samarbejdet på arbejdspladsen.

Jf. minimumsforretningsordenen for alle udvalg i MED-systemet og arbejdspladsfora skal der holdes møde mindst én gang i kvartalet.

Da regionens enheder størrelsesmæssigt er forskellige, vil der være forskel på, hvordan man vælger at strukturere samarbejdet på arbejdspladsen. På mindre arbejdspladser med 15–20 ansatte vil det være naturligt, at et arbejdspladsforum er identisk med personalemødet, mens det på større arbejdspladser og arbejdspladser med stor geografisk spredning kan være nødvendigt at etablere et særligt repræsentativt forum.

Som opstart til at tilrettelægge samarbejdet på arbejdspladsen kan arbejdspladsen afhol-

de et personalemøde, hvor man drøfter og fastlægger, om samarbejdet fremadrettet sker i et personalemøde eller i et repræsentativt forum. I sidstnævnte tilfælde drøftes det desuden, hvordan det repræsentative forum sammensættes.

Enhedens leder er formand for arbejdspladsforum. Da Region Sjællands MED-aftale bygger dels på en énstregen struktur, dels på tillidsrepræsentanter, skal såvel enhedens arbejdsmiljørepræsentanter som evt. tillidsrepræsentanter have plads i forummet. Desuden skal det sikres, at arbejdspladsen er bredt repræsenteret.

Funktionsperioden følger valgperioden for MED.

### Dagsorden og referater

Der stilles krav til et arbejdspladsforum om, at der udarbejdes dagsorden til og referater fra møder i arbejdspladsfora. Disse sendes til nærmeste MED-udvalg. Det er ligeledes et krav, at der udarbejdes en årlig status, som sendes til nærmeste MED-udvalg.

### Opgaver for arbejdspladsfora

Det ligger fast, at arbejdspladsfora arbejder med de samme spørgsmål som et MED-udvalg. Det betyder, at de følger op på Hovedudvalgets eller andre overliggende udvalgs rammebeslutninger, herunder overordnede retningslinjer.

Desuden kan et arbejdspladsforum tage alle andre relevante temaer, der har betydning for enhedens arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold op, hvis/når de har betydning for arbejdspladsen. Eksempelvis kan det være retningslinjer og procedurer for:

- Budget og økonomi
- Omstruktureringer og arbejdsomlægninger
- Samarbejdsstruktur på arbejdspladsen
- Informationsbehov og –flow på arbejdspladsen og i forhold til MED-strukturen og organisationen i øvrigt
- Rammer og muligheder for dialog
- Udfyldelse af personalepolitiske rammer
- Ansættelsesprocedurer
- Introduktionsprogrammer
- Medarbejderudviklingssamtaler
- Kompetenceudvikling
- APV
- Arbejde med psykiske og fysiske arbejdsmiljøforhold

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

Et arbejdspladsforum er således omdrejningspunkt for aktiviteter, der har til hensigt at sikre, at arbejdspladsens opgaver er kendte, og at arbejdspladsen opleves som attraktiv og udviklende.

### **Økonomi**

De med et arbejdspladsforums forbundne udgifter afholdes af arbejdspladsen. Det gælder også, hvis arbejdspladsen ønsker at afholde et temamøde om MED-systemet.

### **Uddannelse**

Repræsentanter i de repræsentative sammensatte arbejdspladsfora skal have tilbudt MED-uddannelse i overensstemmelse med deres funktion på samme måde, som hvis de pågældende sad i et MED-udvalg med de tilsvarende opgaver.

### **Bistand**

Tvivlsspørgsmål i forhold til arbejdet i et arbejdspladsforum kan rejses i MED-udvalgssystemet.



## BILAG 8 BESKRIVELSE AF HUSUDVALG

Som supplement til MED-strukturen kan der etableres Husudvalg på lokationer, hvor der er flere enheder, der refererer til en anden koncernleder\* end den koncernleder, der er bygningsejer\* for lokationen. Koncernlederen/bygningsejeren\* har ansvaret for bygningens drift og vedligehold.

I forbindelse med ikrafttrædelse af ny MED-aftale for Region Sjælland etableres Husudvalg for følgende lokationer:

- Holbæk Sygehus
- Roskilde Sygehus
- Køge Sygehus
- Næstved Sygehus
- Nykøbing Falster Sygehus
- Slagelse Sygehus
- Ringsted Sygehus
- Regionshuset

Husudvalg konstitueres i forbindelse med valg til MED, det vil sige hvert andet år i ulige år.

MED-Hovedudvalget kan beslutte oprettelse og nedlæggelse af Husudvalg.

### Formål med Husudvalg

Husudvalg har medindflydelse på bygnings-ejeren\* beslutninger om bygningsmæssige ændringer, der har betydning for arbejdsmiljøforhold (primært fysisk arbejdsmiljø).

Husudvalg drøfter fælles praktiske forhold, der berører flere eller alle enheder, der arbejder på lokationen.

I Husudvalg drøftes desuden fælles begivenheder på lokationen.

Opgaverne i arbejdsmiljøgrupperne og MED-udvalg fastholdes. Husudvalg kan inddrages, hvis løsning af en udfordring (primært på arbejdsmiljøområdet) kræver koordinering mellem flere koncernenheder\* på lokationen.

Husudvalg kan beskæftige sig med følgende emner:

- Brug af fællesarealer såvel indenfor som udenfor, samt arealernes indretning
- Adgang til og fra lokationen (i forhold til offentlig transport og P-forhold)
- Beredskab – f.eks. i forhold til brandøvelser og sikring af brandveje
- Aktiviteter, der er fælles eller som må toleres af andre
- Fælles service i forhold til ansatte – kantineforhold, kaffe- og drikkevandsautomater med videre
- Fælles information og modtagelse af gæster, patienter m.fl.
- Fælles begivenheder
- Ombygninger eller renovering af bygninger eller udearealer
- Fysiske rokader på lokationen, som involverer flere koncernenheder\*
- Andre arbejdsmiljøforhold – for eksempel i forhold til omgangsform, vedligehold, indretning, rengøring, støj mv.

### Deltagere i et Husudvalg

Husudvalg består af en ledelses- og en medarbejderrepræsentant\* udpeget af hver af de Område-MED, der har enheder, der arbejder på lokationen. Repræsentanter skal have deres daglige arbejdsgang på lokationen, og skal så vidt muligt være tillidsvalgte (arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter eller medlemmer af MED).

Koncernlederen/bygningsejeren\* for lokationen er formand for Husudvalget. Medarbejderrepræsentanterne\* vælger en næstformand blandt sig.

### Arbejdsform

Form og indhold for løbende information til deltagerne aftales på det første møde i Husudvalget.

Der afholdes møder efter behov.

Koncernlederen/bygningsejeren\* inviterer til møder minimum 1 gang om året og kan efter behov udtrykt af medlemmerne eller affødt af aktuelle behov invitere til møde.

Koncernlederen/bygningsejeren stiller sekretær til rådighed.

Der udarbejdes referat af møderne.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

## BILAG 9 MINIMUMSFORRETNINGSORDEN

Minimumsforretningsorden for alle udvalg i MED-systemet og arbejdspladsfora er vedtaget som bindende minimumsregler i tilknytning til Region Sjællands MED-aftale og den centrale rammeaftale for MED.

De enkelte udvalg kan vedtage yderligere regler, såfremt disse ikke betyder en indskrænkning af medarbejderindflydelsen og ikke er i modstrid med de generelle regelsæt (se ovenfor), overenskomster m.v.

For arbejdsmiljøudvalg, MED-udvalg og arbejdspladsfora skal behandlingen af arbejdsmiljøspørgsmål altid overholde gældende love, bekendtgørelser og anvisninger fra Arbejdstilsynet.

### § 1. Konstituering

Lederen af enheden er formand for udvalget. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne\* i udvalget. MED-udvalgets ledelses- og medarbejderrepræsentanter udpeger i fællesskab en sekretær, som ikke behøver at være medlem af udvalget.

MED-Hovedudvalget betjenes af Koncern HR.

### § 2. Indkaldelse til møde

Møde afholdes, når formanden eller næstformanden finder det nødvendigt, dog mindst én gang i kvartalet. Møde afholdes endvidere, såfremt et flertal af medarbejderrepræsentanterne\* over for formanden eller næstformanden fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet.

Der kan fastsættes lokale regler for mødeledelse, herunder i tilfælde af formandens fravær.

Stk. 2.

Indkaldelse til møde skal som udgangspunkt ske med 3 ugers varsel. Forslag til emner til dagsorden skal tilstilles formanden eller næstformanden senest 2 uger før mødet. Dagsorden udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 1 uge før mødet, jf. dog særlige forhold iflg. aftalens § 7, stk. 2. Sager der vedrører sikkerhedsspørgsmål skal dog udsendes senest 10 dage før mødet. De nævnte frister kan i særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i MED-udvalget.

### § 3. Beslutningsdygtighed

Udvalget er beslutningsdygtigt, når reglerne i § 2 er fulgt.

### § 4. Referat

Referatet udsendes senest 14 dage efter et møde er afholdt. Referatet godkendes af formand og næstformand og forelægges til endelig godkendelse på det følgende møde. Referatet skal indeholde udvalgets og repræsentanternes navne, dagsorden for det aktuelle møde, konklusioner og beslutninger. I tilfælde af uenighed kan parterne tilføre referatet deres begrundelser.

Referaterne gøres tilgængelige for medarbejderne f.eks. via regionens intranet.

### § 5. Tavshedspligt

Medlemmerne kan frit referere fra udvalgets møder. I særlige situationer kan det være nødvendigt at annoncere tavshedspligt. Eventuel tavshedspligt annonceres forud for sagens behandling. I de særlige tilfælde, hvor man har aftalt tavshedspligt, ophører tavshedspligten ikke ved, at den pågældende ophører med at være medlem af MED-udvalget.

## **§ 6. Økonomi**

De med MED-udvalgene forbundne omkostninger afholdes af enheden, som også er forpligtet til at stille passende lokale til rådighed for møderne. Møderne afholdes fortrinsvis i arbejdstiden. Medlemmerne skal have den fornødne tid til rådighed for MED-udvalgsarbejdet og oppebærer herunder den sædvanlige løn, jf. aftalens § 14.

Medlemmerne af MED-udvalget oppebærer befordringsgodtgørelse efter gældende regler.

## **§ 7. Særligt sagkyndige**

Ved behandling af specielle spørgsmål, herunder konkrete projekter vedr. teknologi, kan MED-udvalget, hvis én af parterne ønsker det, tilkalde en i enheden ansat særlig sagkyndig eller, hvis der er enighed herom, andre sagkyndige.

## **§ 8. Underudvalg**

MED-udvalget kan, når der er enighed herom, nedsætte underudvalg, herunder også permanente underudvalg til kvalificering af bestemte opgaver.

Sådanne underudvalg kan sammensættes af medlemmer af MED-udvalget eller suppleres med eller sammensættes af andre medarbejdere og ledere i enheden. Ved behandling af specielle spørgsmål kan underudvalget ligesom MED-udvalget tilkalde særligt sagkyndige. Underudvalget skal holde MED-udvalget orienteret om dets arbejde.

Hvis medarbejderne ønsker det, skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi - i forbindelse med det enkelte teknologiprojekt, nedsættes et særligt teknologiudvalg under vedkommende MED-udvalg. I teknologiudvalget repræsenteres den/de personalegruppe(r), der berøres af det enkelte teknologiprojekt.

## BILAG 10 OVERSIGT OVER OPGAVER FOR ØVRIGE MED-UDVALG

Af § 9 fremgår MED-Hovedudvalgets opgaver.

Nedenstående opgaver er obligatoriske for øvrige MED-udvalg jf. bilag 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse:

- a. Skal udfylde de af MED-Hovedudvalget aftalte retningslinjer vedrørende sundhed. Udfyldningen skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer
- b. Skal aftale retningslinjer for fremlægelse af institutionsbaseret sygefraværstatistik samt opfølgning på sygefravær i institutionen
- c. Institutionsledelsen fremlægger en institutionsbaseret sygefraværstatistik for det lokale MED-udvalg
- d. Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV)
- e. Skal, afhængig af beslutning i MED-Hovedudvalget, aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer i tilknytning til arbejdsbetinget stress
- f. Skal, afhængig af beslutning i MED-Hovedudvalget, 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
- g. Skal drøfte de overordnede mål for kompetenceudviklingsindsatsen på arbejdspladsen. På den enkelte arbejdsplads opstilles der udviklingsmål for den enkelte medarbejder eller for grupper af medarbejdere.

*Med mindre andet fremgår af den lokale MED-aftale eller beslutning i hovedudvalget, kan lokale MED-udvalg dog, såfremt der er enighed i udvalget herom, aftale af*

*fravige følgende af ovenstående opgaver: Punkt a, b og c.*

*Hvis en af parterne i det lokale MED-udvalg ikke længere ønsker at fravige et eller flere af de nævnte punkter, genindtræder forpligtelsen i forhold til disse.*

Af bilag 3 i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse fremgår desuden en række ikke-obligatoriske opgaver, der efter aftale kan varetages i MED-udvalget.

Nedenstående liste udgør et inspirationskatalog til hvilke emner, der blandt andet kan drøftes i MED-udvalgene:

1. Strategiske overvejelser, herunder:
  - omsætning af politiske og andre eksterne krav
  - institutionens/driftsenhedens strategi- og målsætningsplaner
  - personalestrategiske og -politiske overvejelser
  - budgetter og økonomi
  - organisationsstrategier
  - teknologistrategier
  - arbejdsmiljøstrategier
2. Udviklingsaktiviteter, herunder:
  - kvalitets- og effektivitetsmåling
  - organisationsudvikling
  - jobudvikling
  - personaleudvikling
  - lederudvikling
  - teknologiudvikling
  - uddannelsesaktiviteter
  - arbejdsmiljøaktiviteter
3. Arbejds- og personaleforhold, herunder:
  - arbejdstilrettelæggelse
  - fastlæggelse af arbejdsmetoder
  - lokaleindretning
  - medarbejdernes sikkerhed
  - ansættelser
  - afskedigelser



- introduktion af nye medarbejdere
- stillingsbeskrivelser
- personalebedømmelser
- tryghedsforanstaltninger
- lønpolitik
- seniorordninger
- omplacering og rokeringsordninger
- personalegoder

4. Driftsopgaver, herunder:

- driftsplaner
- driftsaftaler
- personalefordeling
- teknologiindkøb

## BILAG 11 KOMMUNIKATION

God kommunikation er forudsætningen for, at MED-organisationen kan opfylde sit formål: At sikre medindflydelse og medbestemmelse for alle medarbejdere på beslutninger, der har konsekvens for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Grundlaget for god kommunikation og dialog er tillid og respekt for hinanden, samtidig med en forståelse for, at den gode arbejdsplads skabes lokalt i et fælles engagement mellem alle medarbejdere og ledere. Det er vigtigt med en anerkendende indstilling til at lytte, tale sammen og acceptere forskellige holdninger til samme sag, når der kommunikeres.

Kommunikation bør både overvejes ift. møderne i MED-udvalget og ift. kommunikation fra MED-udvalget.

Dertil kommer, at kommunikation og dialog i vid udstrækning sker løbende i hverdagen.

### Kommunikation i MED-udvalget

Opgaverne i MED-udvalgene er forskellige, fordi udvalgene repræsenterer forskellige enheder, arbejdspladser og niveauer i regionen. Kommunikation skal afspejle dette.

I MED-udvalget skal kommunikationen ses i sammenhæng med indholdet i MED-aftalens § 7, der angår information og drøftelse.

Det fremgår af § 7, at information og drøftelse mellem ledere og medarbejdere er af afgørende betydning for at sikre de ansatte medindflydelse og medbestemmelse i Region Sjælland.

Derfor er der en gensidig pligt til at give en god og tilstrækkelig information om forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der naturligvis varierer fra sag til sag. MED-udvalget bør lø-

bende evaluere, hvad der er »god og tilstrækkelig information«.

Ledelses- såvel som medarbejderrepræsentanter skal informere om emner, der er af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, og skal også selv søge information. Det er alles ansvar, at den eller de personer, man samarbejder med, bliver informeret på et hensigtsmæssigt niveau.

### Kommunikation fra MED-udvalget

God kommunikation fra MED-udvalget er med til skabe sammenhæng i organisationen og styrke medarbejdernes og ledernes fælles forståelse af samarbejde, opgaver og mål. Det påvirker således arbejdspladsen positivt og støtter op om forandringer, hvis MED-udvalget er bevidst om at kommunikere klart og præcist til/med deres omverden.

Derfor bør alle MED-udvalg kommunikere til/med de medarbejdere og ledere, som MED-udvalget repræsenterer - f.eks. informere om, hvad der er drøftet på møderne, og hvilke beslutninger, der er taget.

God kommunikation kræver planlægning og omtanke. Når kommunikationen fra MED-udvalget er klar og præcis, så kommer kommunikationen også mere smidigt rundt på arbejdspladserne og tilbage til MED-udvalget.

### Gode råd

MED-udvalget kan med fordel overveje og tilrettelægge kommunikationen.

Spørg jer selv:

- Hvad vil vi opnå? (Mål eller formål)
- Hvem skal vi kommunikere til/med? (Målgruppe/modtager)
- Hvad vil vi have dem til at gøre? (Effekt)

- Hvad vil vi kommunikere om? (Budskab)
- Hvordan vil vi kommunikere? (Form)
- Hvor vil vi kommunikere? (Medie/kanal)
- Hvornår skal vi kommunikere? (Timing)

Kommunikation om MED-udvalgets arbejde kan ske på mange måder, f.eks. via:

- Referater fra møder m.v.
- Møder eller anden mundtlig information med mulighed for dialog
- Personaleblad
- E-mail/intranet o.l.
- Opslagstavle

Det kan være relevant at involvere sin målgruppe/modtager med henblik på at kvalificere og forventningsafstemme kommunikationen.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.

## BILAG 12 OVERGANGSBESTEMMELSER

Når MED-aftalen er aftalt og underskrevet, vil der blive iværksat implementering af aftalen, herunder valg til arbejdsmiljøgrupper og MED-udvalg.

Inden MED-aftalens ikrafttrædelse pr. 1. januar 2015 vil der på møde i MED-Hovedudvalget blive forelagt en oversigt over arbejdsmiljøgrupper pr. 1. januar 2015. Denne oversigt vil også indgå som bilag til MED-aftalen.

Muligheden for at benytte sig af retten til at anmelde fællestillidsrepræsentant efter § 12 stk. 5 er åben for alle overenskomstgrupper, der har mindst 2 tillidsrepræsentanter på det tidspunkt, hvor denne aftale indgås. Der er 3 måneder til at komme på plads. Anmeldelse af FTR sker fra de faglige organisationer senest med udgangen af 3. kvartal 2014.

## BILAG 13 ORDFORKLARINGER

Af nedenstående liste fremgår forklaringer på udvalgte ord, der anvendes i MED-aftalen.

### **Hovedorganisation:**

Sammenslutning af faglige organisationer. Der er aktuelt 3 hovedorganisationer - FTF, LO og AC

### **Koncernenhed:**

De organisatoriske enheder i Region Sjællands organisationsplan. Ifølge gældende organisationsplan er der aktuelt 17 koncernenheder

### **Koncernleder:**

Direktøren for de organisatoriske enheder i Region Sjællands organisationsplan. Ifølge gældende organisationsplan er der aktuelt 17 koncernledere

### **Medarbejderrepræsentant:**

Medarbejderrepræsentanter kan være organisationsudpegede eller valgte tillids-, medarbejder- eller arbejdsmiljørepræsentanter

### **Organisationsudpeget:**

Medarbejderrepræsentanter, der er udpeget af hovedorganisationerne.

### **Tværgående centre:**

Koncernenheder, der varetager enten traditionelle stabsfunktioner eller fælles service- og driftsfunktioner. Det er aktuelt følgende tværgående centre: Koncern HR, Koncern Økonomi, Koncern IT, Koncern Service, Kvalitet og Udvikling, Produktion, Forskning og Innovation samt Ledelsessekretariatet

### **Virksomhedsområder:**

Koncernenheder med direkte bruger- og borgerkontakt. Der er aktuelt følgende virksomhedsområder: Holbæk Sygehus, Roskilde og Køge Sygehus, Næstved, Slagelse og Ringsted Sygehus, Nykøbing F. Sygehus, Psykiatrien, Socialområdet, Præhospitalt Center, Sygehusapoteket, Primær Sundhed og Regional Udvikling

Ord, der er ordforklaring på, er markeret med \* i aftalens tekst.

Dette bilag kan jf. § 23 ændres efter aftale i MED-Hovedudvalget.



