

Genforhandling af den lokale MED-aftale - en vejledning

MEDsamarbejdet

Et samarbejde mellem LO- og FTF-grupperne om MED i kommuner og regioner

Indhold

Forord	3
Indledning	4
MED-rammeaftalen og forhandlingsprotokollatet.....	5
Hvornår skal der nedsættes et forhandlingsorgan og hvad kan hovedudvalget?	6
Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.....	8
§ 1. Område	8
§ 2. Formål.....	8
§ 3. Lokale aftalemuligheder	8
Arbejds miljø – organisering af arbejdsmiljøarbejdet.....	9
Underskrift af aftalen.....	17
§ 4. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse	18
Hvad skal der stå om MED-strukturen?.....	18
Formerne for MED-strukturen.....	18
MED-strukturen skal matche ledelsesstrukturen.....	19
Er strukturen korrekt beskrevet i henhold til arbejdsmiljøloven?	20
Hvem er medarbejderrepræsentanter i MED-udvalget?	23
§ 5. Medindflydelse udøves inden for ledelsens kompetenceområde.....	26
Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse	27
§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse	27
§ 7. Information og drøftelse.....	27
§ 8. Retningslinjer	28
§ 9. Hovedudvalget	29
MED-uddannelsen.....	30
Kapitel 3. Tillidsrepræsentanter	31
Valg af fællestillidsrepræsentanter	31
Vilkår for medarbejderrepræsentanter	31
Bilag 1. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (KL).....	34
Bilag 2. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (med overstregning af de bestemmelser, der ikke gælder, når der er indgået en lokal MED-aftale)....	37
Bilag 3. Tjekliste – har I styr på arbejdsmiljøet i MED-aftalen?	48

Redaktionen er afsluttet december 2020. Udgivere: MEDsamarbejdet

Redaktion:

Magnus Bryde, OAO, mbr@oao.dk, Lars Kehlet Nørskov, FH, lakn@fho.dk,

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, skni@foa.dk, og Nina Hedegaard, FH, nihe@fho.dk

Illustration: Josephine Dahl. Print: FH

Forord

Med baggrund i erfaringerne fra gennemlæsning af mange lokale MED-aftaler og udkast til MED-aftaler har MEDsamarbejdet mellem LO- og FTF-grupperne udarbejdet denne lille vejledning, som kan bruges i forbindelse med forberedelse af en genforhandling af den lokale MED-aftale i kommunen eller regionen.

Vejledningen er til organisationsrepræsentanter i forhandlingsorganer om forhandling af lokale MED-aftaler i kommuner og regioner. Den kan også læses af medlemmer af MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner. Den er et supplement til MED-håndbøgerne, som er udgivet af Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet samt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet.

Vi har ikke det hele med

For ikke at gøre materialet for omfattende, har vi taget udgangspunkt i de typiske "knaster". Men der kan være andre detaljer i et aftaleudkast, som I kan have brug for at få kommenteret. I er derfor stadig meget velkomne til at indsende jeres aftaleudkast til os, hvis I gerne vil have vores kommentar til det konkrete aftaleudkast.

Gode ideer er velkomne

Hvis I har spørgsmål eller idéer til, hvad der burde være med i vejledningen, så kontakt os endelig. Vi vil løbende revidere den, og vi er modtagelige for gode input.

Du kan få mere viden om MED hos

- din egen organisation
- oao.dk/medindflydelse-og-su
- fho.dk/med

Du kan også kontakte:

Magnus Bryde, OAO, mbr@oao.dk

Lars Kehlet Nørskov, FH, lakn@fho.dk

Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA, skni@foa.dk

God fornøjelse!
MEDsamarbejdet

Indledning

Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse (rammeaftalen) får kun virkning i den enkelte kommune eller region, når der indgås en lokal MED-aftale i kommunen eller regionen. Kompetencen til at indgå lokale MED-aftaler ligger i de forhandlingsberettigede organisationer og hos kommunen/regionen, og forhandlingen kan kun ske i et forhandlingsorgan, hvor organisationerne udpeger repræsentanterne (fra valggrupperne) til at sidde og forhandle med repræsentanter for kommunens/regionens ledelse.

Der er tre valggrupper i MED:

- LO-valggruppen
- FTF-valggruppen
- Akademiker-valggruppen

Etableringen af Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH) pr. 1. januar 2019 har ikke ændret på disse valggrupper.

Både rammeaftalen og den lokale MED-aftale er en del af overenskomsterne, og det er derfor organisationerne, der kan indgå en lokal MED-aftale.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, nedlægges forhandlingsorganet, og kompetencen til at vejlede og fortolke m.v. overgår til MED-hovedudvalget. Hvis MED-aftalen skal genforhandles, nedsættes et nyt forhandlingsorgan med deltagelse af organisationsrepræsentanter og repræsentanter for kommunens/regionens ledelse.

Grundlaget for forhandling af en lokal MED-aftale i den enkelte kommune eller region er dels MED-rammeaftalen, dels protokollatet om forhandling af lokale MED-aftaler. Begge dele findes i MED-håndbogen sammen med en række bilag, hvoraf flere af dem har til formål at give vejledning om nogle af de forhold, der skal forhandles og aftales.

Rammeaftalen har to hoveddele; den første del (kapitel 1 og 2) drejer sig om MED-systemet, og den anden del (kapitel 3) er TR-reglerne. Rammeaftalen indeholder desuden kapitel 4, som fastlægger de centrale parter opgaver og kompetencer.

MED-delen af rammeaftalen indeholder to typer af bestemmelser:

- Ufravigelige bestemmelser, som ikke kan fraviges – hverken i den ene eller i den anden retning, og
- Minimumsbestemmelser, som kan fraviges i den lokale MED-aftale, men ikke i indskrænkende retning.

Nogle af bestemmelserne i TR-reglerne kan fraviges ved lokale aftaler mellem de lokale forhandlingsberettigede organisationer og kommunen/regionen, men forhandlingsorganet kan ikke forhandle eller aftale noget om TR-bestemmelserne – kompetencen til det er i de enkelte organisationer.

Denne vejledning drejer sig om forhandlingsorganets opgaver og behandler derfor kun MED-delen af rammeaftalen.

MED-rammeaftalen og forhandlingsprotokollatet

Forhandlingsprotokollatet om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse fastlægger rammerne for at forhandle den lokale MED-aftale.

Protokollatet fastsætter hvem, hvordan og hvad, der skal forhandles ved indgåelse og genforhandling af den lokale MED-aftale. Det fremgår af forhandlingsprotokollatet, at forhandlingsorganet IKKE kan forhandle TR-reglerne (kapitel 3 i MED-rammeaftalen). Nogle af bestemmelserne om TR kan fraviges, men kun ved lokale TR-aftaler, som indgås af de enkelte forhandlingsberettigede organisationer og kommunen/regionen.

Forhandlingsprotokollatet er vedlagt som bilag 1. Det findes også i MED-håndbogen.

Forhandlingsorganets hovedopgaver er at aftale:

- Det lokale formål med aftalen. Formålsbestemmelsen i MED-rammeaftalen (§ 2) er ufravigelig. Men det bør fremgå af den lokale MED-aftale, hvilket formål der er aftalt lokalt som supplement til bestemmelsen i rammeaftalen.
- Det lokale indhold i medindflydelsen og medbestemmelsen ud over det minimum, der er aftalt i rammeaftalen. Indholdsbestemmelserne i rammeaftalen (§§ 6-9) er minimumsbestemmelser, dvs. at de ikke kan fraviges i indskrænkende retning. I den lokale MED-aftale kan der aftales forbedringer af medindflydelsen og medbestemmelsen i forhold til den basis, der er fastlagt i rammeaftalen. Tilføjelser må altså ikke svække ordlyden fra MED-rammeaftalen.
- Den lokale MED-struktur. Den lokale MED-struktur skal fastsættes ud fra principperne i §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalens kapitel 1.
- Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, som er implementeringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-systemet. Arbejdsmiljøarbejdet og organiseringen af det, aftales med udgangspunkt i MED-rammeaftalens § 3 samt den tilhørende

vejledning (bilag 10 for kommunerne og bilag 11 for regionerne) i MED-håndbogen. I den forbindelse skal det også aftales, hvilke aktiviteter og metoder der ud over bestemmelserne i arbejdsmiljølovgivningen, styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet, og hvordan arbejdsmiljøopgaverne (både de strategiske og de operationelle) fordeles mellem de enkelte udvalg og arbejdsmiljøgrupper m.v.

Desuden kan det bl.a. aftales, hvilke vilkår der skal være for medarbejderrepræsentanterne - herunder arbejdsmiljørepræsentanterne - i MED samt forhold omkring MED-uddannelsen.

Alle bestemmelserne i MED-rammeaftalen gælder for det lokale MED-system, uanset om de er gengivet i den lokale MED-aftale eller ej. Men bestemmelserne i §§ 2, 3 og 4 skal udmøntes af forhandlingsorganet i den lokale MED-aftale. Det betyder bl.a., at den lokale MED-aftale skal indeholde en konkretiserende beskrivelse af organisationen af arbejdsmiljøarbejdet ("virksomhedsaftalen") og af MED-strukturen.

Hvis den gældende lokale MED-aftale er opsagt i forbindelse med genforhandlingen, er der følgende muligheder:

- Enten at aftale at den gældende lokale MED-aftale løber indtil der er indgået aftale om en ny. Det fremgår i øvrigt af nogle af de lokale MED-aftaler og vil oftest være den mest smidige model.
- Eller aftale et forhandlingsforløb, der muliggør en etablering af en SU- og arbejdsmiljøorganisation, som kan træde i funktion den dag, hvor den lokale MED-aftale bortfalder.

Hvis der forhandles uden opsigelse af den lokale MED-aftale:

- Aftal et forhandlingsforløb, der giver mulighed for drøftelser med baglandet samtidig med, at forhandlingerne kan gennemføres inden for 6 måneder eller en anden periode, som er aftalt i forhandlingsorganet.

Husk at MED-hovedudvalget ikke kan genforhandle den lokale MED-aftale.

Husk at opsigelsesvarslet er på 9 måneder og ikke kan fraviges.

Hvornår skal der nedsættes et forhandlingsorgan, og hvad kan hovedudvalget?

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 – 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens/regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Dette fremgår af "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse" (forhandlingsprotokollatet). Se bilag 1.

Forslag om genforhandling eller opsigelse af den lokale MED-aftale skal fremsættes i hovedudvalget.

Den ene part (ledelsen eller de lokale organisationer) kan altså ikke ensidigt beslutte, at der skal nedsættes et forhandlingsorgan. Hvis kun den ene part ønsker en genforhandling, kan det være nødvendigt at opsige den lokale aftale, for så skal der nedsættes et forhandlingsorgan. Hvis der ikke opnås enighed om en lokal MED-aftale efter, at den lokale MED-aftale er opsagt, vil det som udgangspunkt være SU-aftalen og arbejdsmiljølovens bestemmelser, der gælder, med mindre der er aftalt andet i den lokale MED-aftale. Så konsekvenserne bør overvejes grundigt inden en eventuel opsigelse.

Tilpasning af den lokale MED-aftale kan ske i hovedudvalget i forhold til at tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i de situationer, hvor der sker en **ændring i kommunens/regionens organisation og/eller ledelsesstruktur**. Hovedudvalget kan i de situationer:

- oprette eller nedlægge niveauer og
- indføre, øge eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse.

Disse tilpasninger kan kun ske på de områder i kommunen/regionen, hvor der er ændringer i organisationen og/eller ledelsesstrukturen.

Hvis der **ikke er ændringer** af kommunens/regionens organisation og/eller ledelsesstruktur, kan hovedudvalget også tilpasse MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, men det kan ikke ske i indskrænkende retning. I de situationer kan hovedudvalget:

- oprette niveauer,
- indføre eller øge en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse eller
- foretage øvrige ændringer af MED-struktur/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, hvor adgangen til medindflydelse og medbestemmelse holdes status quo.

Indskrænkelse af medindflydelse og medbestemmelse kan altså kun ske ved tilpasning af MED-strukturen i forbindelse med en organisationsændring/ændring af ledelsesstrukturen.

Hovedudvalget vurderer selv, om en ønsket tilpasning/ændring ligger inden for eller uden for hovedudvalgets kompetence.

Ved manglende enighed om, hvorvidt en tilpasning/ændring ligger inden for hovedudvalgets kompetence eller om indholdet i tilpasningen/ændringen, er der følgende muligheder:

- De centrale parter kan inddrages (jf. MED-rammeaftalens § 22).
- Hovedudvalget kan blive enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.
- Den lokale MED-aftale kan opsiges – genforhandling vil herefter skulle ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan.

Hovedudvalgets kompetence er fastlagt i rammeaftalens § 9, stk. 2, og den er beskrevet i vejledningen til denne paragraf.

En tilpasning af MED-strukturen/organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, der er aftalt i hovedudvalget, skrives ind som ændringer af den lokale MED-aftale. Se vejledningen til rammeaftalens § 9, stk. 2.

Der er i protokollatet om forhandling af lokale MED-aftaler sat nogle rammer for forhandlingsorganets arbejde.

Hver part bestemmer selv, hvem og hvor mange man vil repræsenteres af. Vedrørende størrelsen af forhandlingsorganet er der to hensyn: dels skal det være repræsentativt, sådan at så mange personalegrupper som muligt er repræsenteret, dels skal det ikke være så stort, at det i praksis er umuligt at mødes og forhandle.

Organisationsrepræsentanterne udpeges af de tre valggrupper: LO-gruppen (OAO og FOA), FTF-gruppen og Akademikerne (AC). Hvis der skal nedsættes et forhandlingsorgan, skal man derfor skrive til udpegningspostkasserne:
LO-valggruppen: udpegning@lo-valggruppen.dk
FTF-valggruppen: ftf-valggruppen@fho.dk
Akademiker-valggruppen: ac@ac.dk

Parterne skal meddele sammensætningen af forhandlingsorganet til den anden part inden for 4 uger efter, at der er afgivet/modtaget anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet, og forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er), så alle ved, hvad der forhandles om.

Forhandlingerne af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6 måneder. Hvis forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode om, at der ydes fælles partsrådgivning fra de centrale parter.

Det er også aftalt, at forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED-aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Når der er indgået en ny lokal MED-aftale, er forhandlingsorganet nedlagt. Det bliver også nedlagt, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en ny lokal MED-aftale.

Kapitel 1. Rammeaftalens område, formål m.v.

Denne del af MED-rammeaftalen indeholder de principper, som den lokale MED-aftale skal tage udgangspunkt i. §§ 1 – 3 kan ikke fraviges. § 4 er minimumsbestemmelser, og kan derfor ikke fraviges i indskrænkende retning, dvs. forringes. § 5 kan ikke fraviges.

§ 1. Område

Hvem er omfattet af aftalen?

En lokal MED-aftale omfatter hele kommunen eller regionen. Se også rammeaftalens § 3, stk. 2. I Københavns Kommune omfatter den lokale aftale dog en forvaltning.

En fælleskommunal virksomhed (§ 60-selskab) kan ikke omfattes af den kommunale MED-aftale.

Selvejende dag- og døgninstitutioner på det kommunale område og som udgangspunkt alle selvejende institutioner på det regionale område er omfattet af den lokale MED-aftale, med mindre andet er aftalt konkret. Se også bilag 11 til den kommunale MED-aftale (bilag 12 i den regionale) vedrørende organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i forhold til selvejende institutioner.

Som udgangspunkt er de fleste selvejende daginstitutioner dermed en del af den kommunale MED-aftale, hvorimod de fleste selvejende plejehjem er på privatoverenskomst og ikke omfattet af den kommunale MED-aftale.

Paragraf 1 skal ikke skrives af i den lokale MED-aftale. Men I bør skrive i aftalen, at MED-aftalen omfatter hele kommunen/regionen, og vi anbefaler, at der vedlægges et bilag til den lokale MED-aftale med en liste over eventuelle selvejende institutioner, der er omfattet af aftalen.

Husk at de selvejende institutioner, der er omfattet af den lokale MED-aftale, skal have selvstændige pladser til arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant i det overliggende MED-niveau for at overholde arbejdsmiljølovens krav til organiseringen. Se mere under afsnittet vedr. § 3.

§ 2. Formål

Det lokale formål med aftalen

Formålsparagraffen i MED-rammeaftalens § 2 stk. 1 og 2 kan ikke fraviges, men forhandlingsorganet kan fastlægge et formål for den lokale MED-aftale som en tilføjelse til MED-rammeaftalens bestemmelser vedr. formål.

Et lokalt formål kan eventuelt tage udgangspunkt i ledelsesgrundlaget for kommunen/regionen, i personalepolitikken eller i de værdier, der er fastlagt for kommunen eller regionen.

Vi anbefaler, at I skriver formålet, som det fremgår af rammeaftalens § 2, ind i den lokale aftale og supplerer med det lokalt aftalte formål.

Husk at et af formålene med aftalen er at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

§ 3. Lokale aftalemuligheder

Rammeaftalen udfyldes ved en lokal MED-aftale

Rammeaftalens § 3 indeholder bestemmelser om, hvordan rammeaftalen skal forstås. Alle bestemmelserne i rammeaftalens § 3 er ufravigelige. Bestemmelserne i rammeaftalens § 3 skal ikke skrives ind i den lokale aftale, men de skal udfyldes i aftalen.

Det er fastlagt, at rammeaftalen skal udfyldes ved en lokal MED-aftale i den enkelte kommune eller region for at få virkning, og at rammeaftalen inde-

holder ufravigelige bestemmelser og minimumsbestemmelser. Det er også fastlagt, at en lokal aftale kan opsiges med 9 måneders varsel, og at det i den lokale aftale skal fastlægges, hvad der gælder, hvis aftalen opsiges og udløber.

Det væsentligste i § 3 er kravene til en ændret organisering af arbejdsmiljøarbejdet (sikkerheds- og sundhedsarbejdet), som er fastlagt i § 3, stk. 3.

Arbejdsmiljø – organisering af arbejdsmiljøarbejdet

Der kan ved en lokal MED-aftale aftales en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen. Dette hjemles af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed og MED-rammeaftalen.

I bilag 2 til denne pjece kan du læse, hvilke bestemmelser i bekendtgørelsen, der gælder, og hvilke, der IKKE gælder, når kommunens/regionens MED-aftale også er en aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

De væsentligste forudsætninger for at kunne aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er, at den ændrede (aftalte) organisering skal styrke og effektivisere arbejdet. Man kan sige, at det i sig selv styrker varetagelsen af opgaverne, at samarbejds- og arbejdsmiljøspørgsmål varetages i de samme udvalg, men i MED-aftalen skal det konkret beskrives, hvilke aktiviteter og metoder, der anvendes for at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet.

I alle kommuner og regioner er der indgået MED-aftaler med en enstrengt struktur. Med enstrengt menes, at man løser samarbejds- og arbejdsmiljøopgaver i en fælles struktur med fælles udvalg. I nogle få kommuner og regioner er der dog aftalt to-strengede strukturer for henholdsvis samarbejde og arbejdsmiljø på enkelte forvaltninger, områder eller institutioner.

Når der aftales en organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal aftalen som minimum indeholde følgende elementer (Bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 20 stk. 5 – se bilaget til denne vejledning):

1. Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
2. Angivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
3. Angivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.
4. Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
5. Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan

Ad 1) Konkret beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der er med til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet

Arbejdsmiljølovgivningen siger, at man ved en aftalt organisering af arbejdsmiljøindsatsen (en MED-aftale) **skal styrke og effektivisere indsatsen**. Og derfor er det et krav, at man **konkret beskriver, hvilke aktiviteter og metoder** man vil anvende for at få en stærkere arbejdsmiljøindsats.

Kravet medfører, at **man skal gøre noget ekstra** i forhold til, hvad man hidtil har gjort. Og samtidig noget, der ligger ud over lovens almindelige krav, og ud over de aktiviteter, der er indeholdt i overenskomster og aftaler. (Se boksen nedenfor med de væsentligste love og aftaler, som man skal "gøre mere end").

Det er eksempelvis ikke nok at skrive noget om opfølgning på gennemførelse af en APV, idet dette i forvejen entydigt er et gældende krav.

Det er heller ikke en styrkelse at skrive noget om at indføre retningslinjer for vold og mobning, idet dette allerede er et gældende krav fra trivselsaftalen i 2008.

Det er desuden en forudsætning, at de **aktiviteter og metoder, der anvendes, skal være velegnede** til at styrke eller effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.

Hvilke arbejdsmiljøaktiviteter kan så anbefales? Det er svært at svare entydigt på, for det hænger sammen med den lokale tradition og den lokale måde at arbejde med arbejdsmiljøet. Et nøgleord er, at I beskriver de metoder og aktiviteter, I vil anvende, så konkret som muligt. Styrken ligger i, at I får aftalt, hvordan I **får arbejdsmiljøarbejdet til at hænge sammen på tværs af organisationen** og får styrket mulighederne for at sætte gang i **forebyggende handlinger**.

De væsentligste love og aftaler, som allerede gælder:

- Arbejdsmiljøloven med tilhørende bekendtgørelser
- Overenskomster
- Arbejdstidsaftaler, herunder om nat- og skiftarbejde
- Trivselsaftalen

Overvej følgende to spørgsmål, når I skal beslutte arbejdsmiljøaktiviteter, som styrker og effektiviserer arbejdet:

- Hvordan medvirker aktiviteten til, at arbejdsmiljøet forbedres i det daglige arbejde?
- Hvordan bidrager aktiviteten til, at arbejdsmiljø tænkes ind i arbejdspladsens strategiske udvikling?

Her er nogle konkrete eksempler på, hvordan aktiviteten kan medvirke til, at *arbejdsmiljøet forbedres i det daglige arbejde*:

- Beskriv konkret, hvordan kommunens/regionens arbejdsmiljøkonsulenter fremover skal være til rådighed for konkret hjælp med at integrere arbejdsmiljøet i arbejdet med kerneopgaven på de enkelte arbejdspladser. Beskriv også gerne, hvordan de enkelte arbejdspladser kan få ekstern hjælp, hvis det er nødvendigt. Vær opmærksom på, arbejdsgiveren allerede ifølge Lov om arbejdsmiljø § 12, skal indhente ekstern sagkyndig, hvis de ikke selv besidder den nødvendige viden. Styrkelsen er derfor konkret at aftale hvordan arbejdspladserne kan få hjælp.
- I beskriver konkret, hvordan I arbejder med at omsætte viden fra undersøgelser (fx trivselsundersøgelse eller APV-kortlægning) til handling. Hvilke roller har de forskellige aktører? Hvor går man hen som medarbejderrepræsentant, hvis man oplever, at der ikke sker noget? Hvor kan man hente hjælp til processen?
- I beskriver konkret, hvordan I indhenter oplysninger om ulykker og nærved-ulykker fra medarbejderne (det kan fx være med en APV, en postkasse, på personalemøder), hvordan I analyserer dem, og hvordan de indgår løbende i APV-handlingsplanerne.
- At alle arbejdsmiljørepræsentanter og ledere i arbejdsmiljøorganisationen (og gerne også tillidsrepræsentanter) skal gennemføre en uddannelse om psykisk arbejdsmiljø. Vær opmærksom på, at det skal gå ud over det allerede eksisterende krav om tilbud om 1½ dags supplerende uddannelse årligt til medlemmerne af

AMO. Ellers er der ikke tale om noget, som går ud over det, lovgivningen allerede stiller krav om.

Her er nogle konkrete eksempler på, hvordan aktiviteten kan bidrage til, at arbejdsmiljø tænkes ind i *arbejdspladsens strategiske udvikling*:

- Aftal, at der ved alle større forandringer, skal gennemføres en arbejdsmiljøvurdering forud for beslutningen om og gennemførelsen af forandringen. Den skal om nødvendigt følges op af en handlingsplan og om nødvendigt skal der indhentes ekstern bistand til at forebygge og hjælpe med at udarbejde eller gennemføre handlingsplanen. Vær opmærksom på, at det allerede er et krav i arbejdsmiljøloven, at APV'en skal justeres, når der sker forandringer, som har betydning for arbejdsmiljøet. Det forbedrende element er her, at vurderingen sker forud for beslutning og gennemførelse af forandringen.
- At alle medlemmerne af MED (ikke kun AMR og arbejdsledere, som er udpeget til arbejdsmiljøgrupperne) skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse på 3 dage.
- At arbejdsmiljøgrupperne eller TRIO'erne modtager støtte og hjælp til at etablere og vedligeholde et godt samarbejde om arbejdsmiljøarbejdet.
- Hvordan I får APV-processen, trivselsmålinger og eventuelt også ledelsevalueringer tænkt sammen.
- Hvordan den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal foregå og koordineres mellem de forskellige udvalg. Herunder, hvordan underliggende udvalg kommer med input til Hovedudvalget, hvordan APV, trivselsmålinger, ulykkes-, sygefraværstatistik og andet indgår. Samt hvordan underliggende udvalg og arbejdsmiljøgrupper omsætter mål og indsatser lokalt, samt hvordan de kan få hjælp hertil.

- At I laver aftaler om, hvordan I vil drive de forskellige indsatser. Herunder aftaler om, hvilke ressourcer I har til rådighed, samt hvordan I kommunikerer med og inddrager kolleger og ledere. Husk at det kræver ressourcer at koordinere og planlægge.

Husk at der er ingen sikkerhed for, at en forstærket arbejdsmiljøindsats umiddelbart medfører, at der er brug for færre investeringer i arbejdsmiljøet. Tværtimod kan en forstærket indsats ofte føre til, at flere problemer opdages. På længere sigt er der ingen tvivl om, at investeringer i arbejdsmiljøet kommer positivt tilbage. Flere internationale undersøgelser har vist, at en krone investeret i arbejdsmiljøet kommer dobbelt tilbage.

Husk at beskrive de valgte aktiviteter og metoder grundigt og i MED-aftalen, så der ikke efterfølgende kan opstå tvivl om, hvad I konkret har aftalt.

Husk at en styrket og effektiv arbejdsmiljøindsats er selve forudsætningen for, at man kan indgå en MED-aftale.

Ad 2) Redegørelse for, hvordan MED-aftalen vil blive gennemført og fulgt op i forhold til arbejdsmiljøarbejdet

Den lokale MED-aftale skal konkret angive en procedure eller en metode for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen eller regionen.

Det, der er hensigten med dette krav, er, at man med mellemrum skal vurdere, om de aktiviteter og metoder, man har valgt at anvende, rent faktisk styrker og effektiviserer arbejdsmiljøindsatsen.

Kravet er altså, at man i den enkelte kommune/region løbende eller med passende mellemrum laver en vurdering af effekten af arbejdsmiljøindsatsen eller effekten af de enkelte aktiviteter eller metoder.

Og hvis det ved evalueringen viser sig, at man ikke har fået en styrket arbejdsmiljøindsats, så må man enten vælge at bruge de valgte aktiviteter på en bedre måde eller vælge andre.

Hvordan kan man så måle, om man har fået en styrket og effektiviseret arbejdsmiljøindsats?

Traditionelt forventer man, at en styrket arbejdsmiljøindsats fører til et bedre arbejdsmiljø, og det kan man måle på en række traditionelle parametre, eksempelvis: Antal arbejdsulykker, antal anmeldte arbejdsbetingede lidelser, sygefraværet generelt, det arbejdsrelaterede sygefravær, hvor højt er trivslen eller arbejdsglæden, eller man anvender ingen eller få farlige kemikalier.

I kan fx vælge at måle, om jeres aktiviteter og metoder (som I har beskrevet i MED-aftalen) virker på den årlige drøftelse om arbejdsmiljø, hvor I i forvejen skal evaluere indsatsen.

Husk at være præcis i aftalen om, hvornår og hvordan I evaluerer (hvad I måler på), og hvordan I eventuelt bliver enige om andre aktiviteter.

Ad 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner fordeles i forhold til arbejdsledernes og de øvrige ansattes rolle i arbejdsmiljøarbejdet

Lokalaftalen skal konkret angive, hvordan arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Dokumenter, som indeholder arbejdsmiljøopgaver:

- Arbejdstilsynets bekendtgørelse 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (§§ 17 og 18)
- Trivselsaftalen og MED-rammeaftalen bilag 2 og 3, (indeholder de samme opgaver)

Det vil sige, at forhandlingsorganet skal fastlægge, hvilke fora og hvilke niveauer der fremover skal varetage de opgaver, som er beskrevet i Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15.10.2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed (se bilag 2) og uddybende beskrevet i Arbejdstilsynets vejledning F.3.3.

Der er tale om to typer opgaver; de strategiske, overordnede og de praktiske, operationelle. De første opgaver er opført i bekendtgørelsens § 17 og de sidste i § 18.

Det er nødvendigt enten at henvise til de pågældende paragraffer i den lokale MED-aftale eller at oplyste dem alle i MED-aftalen eller i et bilag til aftalen.

De praktiske eller operationelle opgaver, der er opført i § 18, er opgaver, der normalt løses af en arbejdsmiljøgruppe, og har man en struktur med arbejdsmiljøgrupper, vil det være fint bare at anføre, at arbejdsmiljøgrupperne løser opgaverne i § 18. Hvis man ønsker, at det er TRIO'er eller andre former for samarbejde, som skal varetage de operationelle og praktiske arbejdsmiljøopgaver, skal I aftale det og skrive det ind i den lokale MED-aftale.

Med andre ord skal arbejdsmiljøorganisationen være aftalt, og TRIO'er og andre former for samarbejder kan kun varetage de operationelle opgaver, hvis det er aftalt i den lokale MED-aftale.

Under alle omstændigheder skal I være opmærksomme på, at I ikke kan skrive arbejdsmiljørepræsentanten ud af de praktiske, operationelle opgaver. Arbejdsmiljørepræsentanten skal være en del af løsningen af disse opgaver, også inden for psykisk arbejdsmiljø (jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 11).

De praktiske, operationelle opgaver er:

1. Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
 2. Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
 3. Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
 4. Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
 5. Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
 6. Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
 7. Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
 8. Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer for arbejdsmiljøudvalget, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden.
- I skal også beslutte, hvilke udvalg der udfører de strategiske eller overordnede opgaver, der er beskrevet i bekendtgørelsen i § 17.

Disse opgaver er at:

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

12. Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Bemærk jf. § 17, stk. 3, at når arbejdsmiljøudvalget rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har arbejdsmiljøudvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

Mange af de overordnede eller strategiske opgaver i § 17 kan være placeret på flere niveauer.

Den første opgave "*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*" hører naturligt til i HovedMED, men det vil ligeså naturligt være en opgave, der skal løftes i det mellemliggende MED-udvalg, hvis man har valgt en struktur i tre eller flere niveauer.

Hvis man placerer de samme opgaver flere steder, kan man med fordel bruge en tekst i stil med: OmrådeMED udfører de nedenstående arbejdsmiljøopgaver inden for sit eget område i overensstemmelse med beslutninger og retningslinjer fra HovedMED.

De opgaver, der hensigtsmæssigt også kan placeres i et OmrådeMED er:

- 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.
- Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9.
- Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne oriente-

res og vejledes herom.

- Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Opgaven "*Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen*" kan placeres flere steder, men det er mest hensigtsmæssigt, at den løftes centralt i HovedMED.

Endelig er der to opgaver, der kun kan placeres i HovedMED, da de skal placeres på det relevante niveau:

- Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39.

Husk at opgave nr. 5 i de overordnede opgaver "Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse" ikke skal medtages i en MED-aftale, da organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet med en lokal MED-aftale bliver aftalestof og ikke noget, som arbejdsgiveren skal fastsætte med deltagelse af medarbejderne. Det betyder også, at I **SKAL** aftale, hvor der er grupper og udvalg, som varetager arbejdsmiljøopgaver. I kan således **IKKE** skrive følgende "De lokale MED-udvalg beslutter, hvor der er arbejdsmiljøgrupper inden for det område, de dækker".

Opgaver, som udspringer af trivselsaftalen:

Selvom nedenstående opgaver allerede er placeret på HovedMED og i lokale MED, skal det fortsæt besluttes, hvor Lokale MEDs opgaver skal placeres, idet der kan være tale om flere udvalg på forskellige niveauer. Det er også relevant at drøfte, hvilke opgaver øvrige MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper (og evt. TRIO'er) har med at implementere og bidrage til at kvalificere indholdet af HovedMEDs opgaver. Ligesom arbejdsmiljøgrupper (og evt. TRIO'er) kan bidrage til og kvalificere retningslinjer, som skal aftales i lokale MED.

HovedMED/samarbejdsudvalg	Lokale MED/samarbejdsudvalg
<ul style="list-style-type: none"> • Skal aftale retningslinjer for indhold og opfølgning på trivselsmålinger. • Ledelsen skal i tilknytning til kommunens budgetbehandling redegøre for budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold. • Skal sikre, at der i kommunen aftales retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at identificere, forebygge og håndtere problemer med arbejdsbetinget stress. • Skal aftale retningslinjer vedrørende sundhed. Retningslinjerne skal have til formål at fremme en forebyggende indsats i forhold til medarbejdernes sundhed og arbejdsmiljø. Retningslinjerne skal indeholde konkrete sundhedsfremmeinitiativer. • Skal aftale retningslinjer om sygefraværsamtaler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Skal aftale retningslinjer for udarbejdelse af handlingsplaner, hvis der konstateres problemer i arbejdspladsvurderingen (APV). Såfremt sikkerhedsarbejdet ikke varetages af MED-udvalget, drøftes handlingsplaner i sikkerhedsudvalget. • Skal - afhængig af beslutning i hovedudvalget - aftale retningslinjer for arbejdspladsens samlede indsats for at forebygge og håndtere problemer med arbejdsbetinget stress. • Skal aftale retningslinjer for fremlæggelse af institutionsbaseret sygefraværsstatistik for det lokale MED/SU-udvalg samt for opfølgning på sygefravær i institutionen.

Ad 4) Angivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges

Dette krav er også et krav i rammeaftalen (§ 3, stk. 4 og 5).

Det skal konkret angives, hvordan aftalen kan ændres og opsiges.

Den lokale MED-aftale skal jf. § 3, stk. 5 indeholde en beskrivelse af, hvilke konsekvenser en opsigelse af aftalen vil få for arbejdsmiljø- og samarbejdsorganisationen – altså en positiv tilkendegivelse af, hvilke regler der skal gælde, hvis der ikke kan opnås enighed om en ny lokal MED-aftale.

Den lokale MED-aftale kan opsiges med 9 måneders varsel, jf. § 3, stk. 4.

Husk at det tager tid, hvis man skal gå tilbage til SU og et selvstændigt arbejdsmiljøsystem.

Jf. protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse fremsættes opsigelse af eller forslag til ændringer af den lokale aftale i hovedudvalget.

Herefter skal der **ned sættes et forhandlingsorgan**. Se afsnittet ovenfor om nedsættelse af forhandlingsorgan.

I rammeaftalen er der ingen krav om **evaluering af den lokale MED-aftale**.

Men evalueringer kan være med til at sikre, at form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse til stadighed kan følge med i udviklingen af kommunens/regionens struktur og værdier, og tage højde for de muligheder, der måtte være for at forbedre medarbejderens indflydelse.

Husk at bestemmelser, der er indgået ved de centrale overenskomstforhandlinger, også er gældende i det lokale MED-system, selvom det ikke er indskrevet i den lokale MED-aftale. Man behøver altså ikke at genforhandle den lokale MED-aftale, hvis der blot er tale om at tilrette den til en ny MED-rammeaftale.

Særlige lokale bestemmelser berøres ikke af ændringer i den centrale MED-rammeaftale, med mindre der i rammeaftalen aftales ændringer, så de lokale bestemmelser strider mod rammeaftalen.

Ad 5) Oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan

Den lokale MED-aftale skal indeholde en oversigt over den aftalte MED-struktur, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur, der er valgt på samtlige niveauer i kommunen/regionen og over, hvor der er udvalg og grupper, som varetager arbejdsmiljøarbejdet.

Det skal også fremgå, hvem der sidder i udvalgene/grupperne (ledere, arbejdsmiljørepræsentanter, tillidsrepræsentanter, øvrige medarbejderrepræsentanter osv.). Det er vigtigt at inkludere og beskrive det laveste niveau i organisationen, fx arbejdsmiljøgrupperne eller TRIO'erne. Der må ikke være tvivl om, eksempelvis hvor der er arbejdsmiljøgrupper eller, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.

Der behøver ikke at være et egentligt organisationsdiagram, men der skal foreligge en konkret beskrivelse. Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation, fx på kommunens/regionens intranet.

Husk at arbejdsmiljøorganisationen skal dække ALLE ansatte i kommunen/regionen, og man eksempelvis ikke kan aftale, at mindre arbejdspladser med under 10 ansatte ikke er dækket af en arbejdsmiljørepræsentant.

Husk at de selvejende institutioner skal være selvstændigt beskrevet i organisationsplanen! De selvejende organisationer har et selvstændigt arbejdsgiveransvar i forhold til arbejdsmiljøloven, derfor skal de særskilt fremgå af organisationsplanen som selvstændig organisation i forhold til arbejdsmiljøorganiseringen. Det er nærmere beskrevet under § 4.

En oversigt vil altid være et øjebliksbillede af den aftalte organisation, men strukturen kan løbende tilpasses af hovedudvalget (se ovenfor), og der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over MED-organisationen.

I skal sikre, at arbejdsmiljølovens krav om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet er overholdt

Forhandlingsorganet – altså de lokale parter – skal sikre, at den lokale MED-aftale overholder bestemmelserne om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i arbejdsmiljølovgivningen.

Ansvar for, at reglerne overholdes, er stadig de centrale parter, men i modsætning til tidligere foretager de centrale parter ikke et systematisk gennemsyn af de lokale aftalers opfyldelse af lovgivningens krav til aftalerne.

De lokale aftaler skal dog fortsat indsendes til de centrale parter, men de centrale parter vil altså som udgangspunkt ikke længere påse, dvs. kontrollere, at arbejdsmiljøindholdet i en MED-aftale er i overensstemmelse med arbejdsmiljølovgivningens krav.

Det er dog stadig muligt at få en lokal MED-aftale eller dele af denne vurderet af de centrale parter, hvis der er et fælles ønske om dette, herunder hvis der lokalt ikke er enighed om forståelsen af lovgivningens krav.

Hvis der lokalt er uenighed om hvorvidt der er et problem, kan de lokale faglige repræsentanter i forhandlingsorganet rette henvendelse til Forhandlingsfællesskabet med henblik på, at sagen kan tages op over for KL/RLTN.

Husk at det altid er arbejdsgivers ansvar, at selve arbejdsmiljøet lever op til kravene i arbejdsmiljølovgivningen. Skriv derfor aldrig i jeres MED-aftale, at MED-Hovedudvalget eller andre udvalg har ansvar for arbejdsmiljøet.

Underskrift af aftalen

Ved sammenlægningen af LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation den 1. januar 2019 skete der ingen ændringer i MED-systemet. De hidtidige valggrupper i MED-systemet og fordelingen af pladser mellem dem fortsætter altså uændret.

Aftalen skal være underskrevet af kommunens/regionens ledelse og de forhandlingsberettigede organisationer fra de tre valggrupper:

- LO-valggruppen
- FTF-valggruppen
- Akademiker-valggruppen

§ 4. Strukturen for medindflydelse og medbestemmelse

Den vigtigste opgave for den lokale MED-aftale er at beskrive den lokale MED-struktur.

Det skal fremgå af den lokale MED-aftale:

- Hvor der er udvalg eller andre formelle medindflydelses- og medbestemmelsesfora (fx personalemøder med MED-status)
- Hvordan udvalgene er sammensat (størrelse og fordeling af ledelses- og medarbejderrepræsentanter samt arbejdsmiljørepræsentanter)
- Hvornår og hvordan skal der være valg og/eller udpegning til udvalgene
- Hvordan det sikres, at alle valggrupper har pladser i de relevante udvalg og
- hvordan sikres det, at alle ledelsesbeslutninger vedr. arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold kan drøftes i MED-systemet på det niveau, hvor ledelsen træffer sin beslutning.

MED-rammeaftalen beskriver ikke en struktur for det lokale MED-system, men alene nogle krav til og principper for strukturen, som skal opfyldes og udfyldes i den lokale aftale. Strukturen fastlægges på grundlag af principperne i rammeaftalens §§ 4 og 5.

Jf. § 4. stk. 1-7 i rammeaftalen skal følgende grundforudsætninger opfyldes:

- Der skal være tale om ét sammenhængende system
- Systemet skal matche ledelsesstrukturen
- Udvalgsstrukturen skal tilgodese kommunens/regionens behov for en struktur, der medvirker til en sammenhæng mellem ressourceforbruget og de resultater, der skabes
- Udvalgsstrukturen skal tilgodese medarbejdernes behov for en struktur, der giver en reel mulighed for indflydelse
- Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på valggrupperne og afspejle personalesammensætningen

- Udvalgenes sammensætning baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter
- I alle kommuner og regioner skal der etableres et hovedudvalg
- Hovedudvalget er det øverste udvalg for udøvelse af medindflydelse og medbestemmelse i kommunen/regionen
- Hovedudvalget er som udgangspunkt også hovedarbejdsmiljøudvalg for hele kommunen/regionen
- Strukturen skal opfylde arbejdsmiljølovens bestemmelser, hvis MED-organisationen har integreret arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet.

Hvad skal der stå om MED-strukturen?

- At den er enstregen (eller måske tostregen)
- Hvilke former for MED-udvalg, personalemøder med MED-status, arbejdsmiljøgrupper, TRIO'er eller lignende der indgår i strukturen
- At udvalgenes sammensætning som hovedregel baseres på valgte tillidsrepræsentanter og tager udgangspunkt i valggrupperne LO, FTF og AC
- At arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere derudover indgår i alle MED-udvalg (hvis der er enstregen struktur)
- En oversigt over, hvor der er udvalg, personalemøder og arbejdsmiljøgrupper m.v., og hvordan de er sammensat. Man skal altså kunne se af den lokale MED-aftale (enten i selve aftalen eller i bilag), hvor der er formelle MED-organer. Det er ikke tilstrækkeligt, at der alene er beskrevet nogle principper i den lokale MED-aftale.

Formerne for MED-strukturen

Formerne for MED-strukturen (udvalg, TRIO, personalemøde med MED-status, osv.) skal altså beskrives. Hvor og på hvilke niveauer kan de forskellige former anvendes, og hvordan det har sammenhæng til den øvrige MED-struktur. I skal

beskrive principperne og udarbejde et organisationsdiagram over strukturen, som den udfolder sig i forbindelse med aftalens indgåelse.

Skriv hvor mange der sidder i udvalget af de 3 slags repræsentanter; ledere, medarbejderrepræsentanter (som fortrinsvis er TR) og arbejdsmiljørepræsentanter. Skriv eventuelt et minimum og maksimum antal pladser på medarbejdersiden, således at hovedudvalget senere kan fastlægge antallet i de enkelte udvalg på baggrund heraf.

Vi anbefaler, at I skriver nogle af principperne af efter bestemmelserne i MED-rammeaftalen, særligt vedr. valggrupper (§ 4 stk. 5) og princippet om TR før andre (§ 4 stk. 6).

Godt eksempel (ved personalemøder med MED-status)

"Blandt personalet vælges en næstformand og en stedfortræder for denne. Godkendte tillidsrepræsentanter har fortrinsadgang ved dette valg. Såfremt der ikke er godkendte tillidsrepræsentanter til de to funktioner, sker valget frit blandt områdets personale. De valgte vil herefter være tillidsrepræsentantbeskyttet og skal gennemgå MED-udannelsen."

MED-strukturen skal matche ledelsesstrukturen
MED-strukturen i kommunen/regionen skal afspejle kommunens/regionens ledelsesstruktur. Det fremgår af rammeaftalens § 4, stk. 2. Det betyder, at der, hvor der er en leder med en selvstændig ledelsesret ift. forhold, der vedrører medarbejderne, skal der være en formaliseret mulighed for, at medarbejderne kan få medindflydelse og medbestemmelse.

Det betyder dog ikke nødvendigvis, at der skal være et udvalg alle de steder, hvor der er en ledelseskompetence, eller at alle ledere med ledelseskompetence sidder i et MED-udvalg. Men det betyder, at alle ledere er forpligtet ind i samarbejdet i MED. Det vil sige, at en leder der ikke sidder i MED stadigvæk har en forpligtigelse til at inddrage MED, forud for at pågældende træffer beslutninger vedrørende arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Vi anbefaler, at man i forhandlingsorganet tager udgangspunkt i en oversigt over kommunens/regionens ledelsesstruktur med beskrivelse af ledelseskompetencen på de enkelte niveauer, når man skal aftale MED-strukturen.

Hvis man aftaler en MED-struktur med færre niveauer, end der er i ledelsesstrukturen, kan det fx være på baggrund af en vurdering af, at der ikke er tilstrækkeligt med ledelsesbeslutninger på et niveau til, at der skal være et MED-udvalg.

Hvis der ændres på, hvordan man matcher en MED-struktur med ledelsesstrukturen, er det vigtigt at være opmærksom på, at det kan have betydning for, hvem medarbejderrepræsentanterne så repræsenterer, og hvem der er deres "bagland". Medarbejderrepræsentanternes bagland er medarbejderrepræsentanterne på det underliggende MED-niveau, og er der ikke et underliggende MED-niveau, vil det være medarbejderne.

Uanset hvor mange niveauer der er, så skal der samlet set informeres om og drøftes det samme antal sager i kommunens/regionens MED-system. Dette skyldes, at omfanget af informationen og dermed emner i MED afhænger af, hvor mange beslutninger af betydning for medarbejdernes arbejds-, personale- samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, som ledelsen eller politikerne skal træffe, og ikke hvilken MED-struktur der er aftalt.

Er strukturen korrekt beskrevet i henhold til arbejdsmiljøloven?

Arbejdsmiljøloven stiller et begrænset antal krav til strukturen, når man laver en MED-aftale.

Det første krav er, at strukturen skal være i overensstemmelse med virksomhedens struktur. Det er næsten altid et selvopfyldende krav, da der sædvanligvis er fuld overensstemmelse mellem ledelsesstrukturen og kommunens/regionens struktur.

Det andet krav gælder, når man har en enstrengt struktur. Så skal der på alle niveauer mindst være en arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, samt mindst en arbejdsmiljørepræsentant i alle MED-udvalg. Dette krav gælder også for hovedudvalget, og kravet er bekræftet af Arbejdstilsynet.

KL anerkender imidlertid ikke dette. KL har meddelt, at de mener, at spørgsmålet om arbejdslederrepræsentation er et aftalespørgsmål, og at de vælger at anvende deres fortolkningsfortrin. KL har derfor den fortolkning, at ovennævnte leder med særligt ansvar for arbejdsmiljøet kan udpeges mellem de øvrige ledere inden for udvalget. Spørgsmålet søges i øjeblikket afklaret på centralt niveau.

Hvis man derfor bliver mødt med kravet om, at den arbejdsmiljøansvarlige leder kan være en hvilken som helst leder i et udvalg, og dermed ikke er medlem af en arbejdsmiljøgruppe, er det nødvendigt tage et forbehold i forhandlingsreferatet over for dette eller at underskrive aftalen med samme forbehold.

Husk at det ikke er nok, at der rent faktisk sidder en arbejdsleder fra en arbejdsmiljøgruppe i et OmrådeMED. Det skal konkret være beskrevet som en forudsætning i aftalen.

I forhold til kravet om at der skal være mindst en arbejdsmiljørepræsentant i MED-udvalgene, så er det den almindelige erfaring, at man bør have 2 eller 3 arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalgene, da det er hårdt at være den eneste medarbejderrepræsentant med den direkte opgave med arbejdsmiljøarbejdet.

Husk at det i aftalen skal beskrives, hvordan der vælges arbejdsmiljørepræsentanter (arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant) til overliggende niveauer. Når man organiserer arbejdsmiljøorganisationen efter lovens almindelige regler, så er basis, at et valg til et overliggende niveau foretages "af og blandt". Det betyder eksempelvis, at alle de arbejdsmiljørepræsentanter, der hører til under et OmrådeMED, blandt sig selv vælger repræsentanter til Område-udvalget. Men reglen gælder ikke, når man har en MED-aftale med en aftalt organisering. Så det skal fremgå af aftalen, hvordan man gør det.

Det tredje krav er, at MED-strukturen inklusive arbejdsmiljøgrupper skal være endeligt fastlagt ved aftalens indgåelse, og at aftalen som beskrevet ovenfor skal indeholde en detaljeret oversigt over aftalestrukturen med angivelse af samtlige arbejdsmiljøgrupper.

Der er ingen krav i arbejdsmiljøloven til, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der skal oprettes, eller hvilke principper der skal ligge bag den struktur, man etablerer. Det gør, at det er vigtigt at aftale dette, og beskrive det, man har aftalt i den lokale MED-aftale. Man kan eksempelvis aftale nogle basale principper i retning af:

- Der etableres arbejdsmiljøgrupper på arbejdspladser med mindst 20 ansatte.

- Hvis en arbejdsplads har flere afdelinger, og der er mindst 20 i hver afdeling, så skal der oprettes arbejdsmiljøgrupper i disse afdelinger.
- En arbejdsmiljøgruppe må ikke dække mere end 30 ansatte.
- Ledelsesrepræsentanten i en arbejdsmiljøgruppe skal have tid og mulighed for at deltage i udførelsen af alle arbejdsmiljøgruppens opgaver.
- Arbejdsmiljørepræsentanten skal have den fornødne tid til rådighed. Det betyder hos os: Tid og mulighed for at deltage i udførelsen af opgaverne, forbedre sig til møder og til at være i kontakt med baglandet.

Det er en god idé at skele til nærhedsprincippet, som er beskrevet i bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16 (se boksen til højre). Selvom denne paragraf er en af dem, som I ikke skal følge, når I indgår en aftale om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, kan den alligevel være god at lade sig inspirere af.

Det er dog nødvendigt præcist at beskrive, hvordan disse kriterier fra nærhedsprincippet skal anvendes eller fortolkes. Hvis I alene skriver, at I følger kriterierne, er det muligt for hvert enkelt medlem af HovedMED at have sin egen fortolkning af, hvad det enkelte kriterium har af konsekvenser, og hvilke kriterier der må underordne sig andre hensyn.

Husk at hvis man ikke har beskrevet de principper, der er gældende for oprettelsen af arbejdsmiljøgrupperne, så har man ikke noget at tage udgangspunkt i, hvis HovedMED på grund af strukturændringer mv. er nødt til at ændre i antallet af oprettede arbejdsmiljøgrupper. Det kan gøre det meget svært at opnå enighed om fortolkningen af den indgåede aftale.

Det fjerde krav er, at hvis MED-aftalen omfatter selvejende institutioner, som kommunen/regionen har driftsoverenskomst med, så skal disse indgå i MED-aftalen og være repræsenteret i den aftalte struktur.

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 16 (Nærhedsprincippet)

Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til virksomhedens ledelsesstruktur, virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed, virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer, arbejdets organisering, særlige ansættelsesformer og andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.

Baggrunden for dette er, at en selvejende institution uanset driftsoverenskomsten er en selvstændig virksomhed, og når flere selvstændige virksomheder laver en aftale om ændret organisering af arbejdsmiljøorganisationen, så skal repræsentanter for alle virksomheder indgå i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Det medfører, at de selvejende institutioner, enten hver især (hvis de er få) eller (hvis de er mange) i fællesskab skal have mindst én arbejdsleder og én arbejdsmiljørepræsentant i det overliggende MED-udvalg.

Eksempel

"MED-udvalget har inden for sit forvaltningsområde kompetence til at fastsætte antallet af arbejdsmiljøgrupper under det pågældende MED-udvalg."

En sådan formulering er i modstrid med både arbejdsmiljølovgivningen og MED-rammeaftalen.

I henhold til arbejdsmiljølovgivningens krav skal strukturen aftales ved indgåelse af aftalen, og aftalen skal indeholde en detaljeret oversigt over arbejdsmiljøorganisationen. Herefter kan organisationen kun ændres ved en ny MED-aftale eller tilpasses af hovedudvalget.

I forhold til MED-rammeaftalen er hovedudvalget det eneste organ, der har retten til at fortolke den indgåede MED-aftale, og denne ret kan ikke uddelegeres til andre dele af MED-strukturen.

De forskellige modeller for, hvordan dette kan gøres, og hvilke hensyn, der ligger bag de enkelte forslag, er meget nøje beskrevet i bilag 11 i den kommunale MED-håndbog og bilag 12 i den regionale MED-håndbog.

Eksempler på mindre heldige eller dårlige formuleringer vedrørende organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet

Eksempel

"Arbejdsmiljøstrukturen er baseret på et nærhedsprincip under hensyntagen til følgende kriterier:

- Ledelsesstrukturen
- Arbejdspladsens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed
- Økonomisk rammestyring
- Arbejdspladsens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer
- Arbejdets organisering
- Særlige ansættelsesformer
- Andre hensyn, der påvirker arbejdsmiljøopgaverne"

Hvis man ønsker at fastholde ovenstående meget fornuftige kriterier i sin MED-aftale, er det nødvendigt mere præcist at beskrive, hvordan disse kriterier skal anvendes eller fortolkes. Hvis man alene har ovenstående formulering, er det muligt for hvert enkelt medlem af HovedMED at have sin egen fortolkning af, hvad det enkelt kriterium har af konsekvenser, og hvilke kriterier der må underordne sig andre hensyn.

Eksempel

"Der etableres arbejdsmiljøgrupper i henhold til Arbejdsmiljølovens bestemmelser herom".

Det er betænkeligt, at når man fraviger arbejdsmiljølovens regler ved at indgå en MED-aftale om, hvordan arbejdsmiljøorganisationen skal struktureres, så afgiver man sin aftaleret og henviser til lovbestemmelser, der ikke gælder, når man har en aftale.

Hvem er medarbejderrepræsentanter i MED-udvalget?

Medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet vælges inden for de 3 valggrupper, jf rammeaftalens § 4, stk. 5.

Ved sammenlægningen af LO og FTF til Fagbevægelsens Hovedorganisation den 1. januar 2019 sker der ingen ændringer i MED-systemet. De hidtidige valggrupper i MED-systemet fortsætter altså uændret.

Det betyder, at det er repræsentanter fra de 3 valggrupper på medarbejdersiden, der har pladser i MED-udvalgene og i MED-systemet i det hele taget:

- LO-gruppen (bl.a. organisationerne FOA, HK/Kommunal, Socialpædagogerne, 3F og Metal)
- FTF-gruppen (bl.a. organisationerne Danmarks Lærerforening, BUPL, Dansk Sygeplejeråd og Dansk Socialrådgiverforening)
- Akademikerne (bl.a. organisationerne DJØF, Dansk Magisterforening og IDA).

Ingen enkelte medlemsorganisationer har altså plads i et MED-udvalg.

Bestemmelsen i rammeaftalens § 4, stk. 6 betyder, jf. bemærkningerne til bestemmelsen, at tillidsrepræsentanter inden for udvalgets område har fortrinsret til at sidde i et MED-udvalg. Hvis der er flere pladser i MED-udvalget, end der er tillidsrepræsentanter på området, kan der vælges andre medarbejdere som repræsentanter i MED-udvalget. Udgangspunktet er dog, at medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen. Det betyder, at overenskomstgruppe går forud for størrelse, når repræsentationen på medarbejdersiden i MED-udvalg skal besluttes. Hvis der fx på en institution er flere tillidsrepræsentanter for en personalegruppe, og der er andre grupper, som ikke har en tillidsrepræsentant, bør repræsentanter for disse andre grupper indgå i MED-udvalget frem for alle tillidsrepræsentanterne.

MED-hovedudvalget

Medarbejderrepræsentanterne i MED-hovedudvalget udpeges af organisationerne i valggrupperne. Det fremgår ikke direkte af MED-rammeaftalen, men det er p.t. aftalt i alle de lokale MED-aftaler. Det ændrer ikke på, at der er tale om medarbejderrepræsentanter i MED-hovedudvalget, og at de repræsenterer valggrupperne som beskrevet ovenfor. Det betyder blot, at det er de faglige organisationer, der bestemmer, hvilke medarbejderrepræsentanter der skal være valggruppernes repræsentanter i MED-hovedudvalget.

I nogle kommuner og regioner er det fastlagt i den lokale MED-aftale, at organisationerne i valggrupperne også udpeger til niveau 2 i MED-systemet (område-/forvaltnings-/sektor-MED-udvalg).

Øvrige MED-udvalg

Medarbejderrepræsentanter i lokale MED-udvalg vælges af medarbejderne. I det eller de MED-niveauer, der er mellem de lokale MED-udvalg og MED-hovedudvalget, vælges medarbejderrepræsentanterne, som det er aftalt i den lokale MED-af-

tale. Det vil typisk være, at repræsentanterne vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne på det underliggende niveau.

Valgperioden i MED-systemet

MED-repræsentanternes valgperiode bør være aftalt i den lokale MED-aftale.

Suppleanter til MED-udvalget

Der kan vælges suppleanter for medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg. Det følger af vejledning til MED-rammeaftalens § 4, stk. 6.

Det bør fremgå af den lokale MED-aftale, at der er suppleanter for medarbejderrepræsentanter i alle MED-udvalg, og det bør også være fastlagt i MED-aftalen, hvordan og hvornår en suppleant indtræder i stedet for et ordinært medlem af et MED-udvalg. Det mest almindelige er, at en suppleant indtræder, når et ordinært MED-udvalgsmedlem har fravær på et enkelt møde eller i en afgrænset periode (fx orlov eller sygdom). Hvis det ordinære medlem udtræder af udvalget, vil det mest almindelige være, at man vælger et nyt ordinært medlem. Hvis det er den tidligere suppleant, der bliver valgt/udpeget til ordinært medlem, vælges der også en ny suppleant. Men der kan være andre bestemmelser i den lokale MED-aftale.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges på tværs af valggrupperne af alle medarbejderne på en arbejdsplads. Hvis der er flere arbejdsmiljørepræsentanter på området, end der er arbejdsmiljørepræsentantpladser i det lokale MED-udvalg, vælges der af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne til disse pladser i MED-udvalget. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter i de overliggende MED-udvalg bør være fastlagt i den lokale MED-aftale. Som regel vælges de af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i MED-udvalgene på det underliggende niveau.

Valgperiode

MED-systemets valgperiode skal fremgå af aftalen. Det samme skal valgperioden for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Der kan IKKE aftales valgperiode for tillidsrepræsentanterne.

Valg af formand og næstformand samt disses opgaver

Den lokale MED-aftale bør fastlægge, hvem der er formand (det vil som regel være den øverste leder/chef på området, som MED-udvalget dækker), hvem der kan vælges til næstformand og eventuelt, hvad deres opgaver er.

Forretningsorden

Det kan være en god idé at aftale en forretningsorden, som indeholder bestemmelser vedr. dagsorden, referater og frister for indkaldelse m.v. Forretningsordenen kan enten være aftalt i forhandlingsorganet og være bilag til den lokale MED-aftale, aftales i hovedudvalget eller det kan i den lokale MED-aftale være fastlagt, at enkelte MED-udvalg skal fastlægge deres forretningsorden, fx på baggrund af nogle principper eller en standard-forretningsorden.

Dagsordener bør udarbejdes i et samarbejde mellem formand og næstformand, og det giver ikke mening at udforme referaterne som beslutningsreferater, da det, der foregår i MED, hovedsageligt er information og drøftelse. I en forretningsorden vil der ofte være beskrevet principper for udarbejdelse af referater. Hvis en mødedeltager ønsker at få ført egne udtalelser til referat, har vedkommende ret til det.

Andre spørgsmål

Hvorledes udpeges eller vælges der medarbejderrepræsentanter til de forskellige udvalgsniveauer i MED-organisationen?

I rammeaftalen er der ikke taget stilling til, hvorvidt medarbejderrepræsentanterne vælges af medarbejderne i kommunen/regionen, eller de udpeges af de lokale faglige organisationer (FTF, LO og AC). Det mest almindelige i de lokale MED-aftaler er, at der er udpegning til MED-hovedudvalget og valg til de underliggende niveauer.

Hvor mange sidder der i hovedudvalget, og hvordan er fordelingen mellem LO, FTF og AC?

I henhold til rammeaftalen bør den lokale aftale fastlægge størrelse og sammensætning af hovedudvalget.

En- eller tostrengt struktur?

Enstrengt struktur betyder, at MED-udvalget også er arbejdsmiljøudvalg, og at der deltager valgte arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i udvalget.

En MED-aftale kan godt fastlægge en tostrengt struktur, det vil sige, at man godt kan aftale, at arbejdsmiljøorganisationen ikke er lagt ind i MED-systemet. I alle kommuner og regioner er der aftalt en enstrengt struktur, men i nogle få kommuner er det aftalt, at strukturen i en del af kommunen er tostrengt.

Se mere under afsnittet vedr. arbejdsmiljøstrukturen.

Hvordan er der skabt en sammenhængende struktur?

Opbygningen af strukturen indbefatter også, at man tager stilling til, hvor mange niveauer der skal være i MED-systemet samt, på hvilke niveauer og områder man ønsker at integrere arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet. I henhold til rammeaftalen skal man sikre en

sammenhængende struktur, men strukturen kan have forskellige modeller inden for eksempelvis forvaltningsgrenene.

Således kan man have integreret arbejdsmiljøarbejdet på alle niveauer i MED-udvalgene i en forvaltning, men i en anden forvaltning kan strukturen indebære, at der er samarbejdsudvalg og arbejdsmiljøudvalg.

I den lokale aftale skal det også fastlægges, hvorvidt medindflydelsen og medbestemmelsen på de enkelte niveauer skal ske gennem udvalg, personalemøde, som led i et samarbejde mellem ledelsen og den enkelte medarbejderrepræsentant eller på andre måder.

Husk at strukturen skal beskrives så grundigt i den lokale MED-aftale, så det kan forstås af alle, når de læser eller slår op i den lokale aftale.

Husk at det kun er MED-hovedudvalget, der, når den lokale MED-aftale er indgået, kan træffe beslutning om oprettelse eller nedlæggelse af MED-udvalg og arbejdsmiljøgrupper.

Det er ligeledes MED-hovedudvalget, der kan træffe beslutning, hvis der efter den lokale MED-aftales indgåelse opstår uenighed vedrørende eksempelvis antallet af pladser i et MED-udvalg. Denne kompetence kan ikke delegeres til andre MED-udvalg.

I henhold til § 9 i MED-rammeaftalen er det kun MED-hovedudvalget, der har mulighed for at fortolke den lokale MED-aftale samt afgøre uenigheder om MED-rammeaftalens §§ 5-8, som måtte opstå mellem parterne i det underliggende MED-system.

MED-rammeaftalens § 9 er en minimumsbestemmelse. Det betyder, at man ikke kan aftale i den lokale MED-aftale, at der kan træffes afgørelser andre steder i det lokale MED-system.

§ 5. Medindflydelse udøves inden for ledelsens kompetenceområde

Denne bestemmelse er ufravigelig, og man kan ikke ændre den eller tilføje noget til den. Vi anbefaler, at denne paragraf skrives ind i den lokale MED-aftale.

Når man aftaler den lokale struktur, er det vigtigt, at der er mulighed for at drøfte kommende ledelsesbeslutninger med de ledere, der skal træffe beslutningerne. Eller den leder, der skal indstille en sag til politisk beslutning.

Husk at hvis man ikke har MED-udvalg på et ledelsesniveau, så flytter dagsordenen og sagen opad i systemet.

I henhold til MED-rammeaftalens § 5 skal drøftelsen forinden ledelsens beslutning finde sted på "rette niveau". Det betyder, at hvis der skal træffes beslutning på forvaltningsniveau, eksempelvis om sammenlægning af institutioner/afdelinger, og der ikke er oprettet et MED-niveau, som er tilknyttet forvaltningsniveauet, så "flytter dagsordenen" op i det næste niveau.

Det betyder, at MED-hovedudvalget, hvis det er næste niveau, også bliver MED-udvalg for forvaltningsniveauet. Man skal derfor være opmærksom på, at det betyder øget mødebehov i MED-hovedudvalget.

Husk at § 5, der beskriver "rette niveau" også er en vigtig bestemmelse for det daglige arbejde i MED-systemet. Altså at drøftelsen i MED-udvalget foregår der, hvor der er mulighed for indflydelse, fordi lederen har kompetencen til at foretage beslutningen eller indstillingen til den politiske beslutning. Det er derfor en god idé at skrive hele bestemmelsen ind i den lokale MED-aftale. Herunder også bemærkningerne til selve bestemmelsen. Bemærkninger og vejledningstekster finder man i MED-håndbogen.

Kapitel 2. Medindflydelse og medbestemmelse

MED-rammeaftalens kapitel 2 er §§ 6, 7, 8 og 9.

Disse bestemmelser er til det daglige arbejde i MED-systemet.

Bemærk at disse bestemmelser ikke behøver at stå i den lokale MED-aftale, de vil under alle omstændigheder være gældende. Men hvis repræsentanterne i MED-systemet ikke skal henvises til MED-håndbogen, bør man skrive §§ 5, 6, 7, 8 og 9 ind i den lokale MED-aftale. Bestemmelserne bør skrives af efter MED-håndbogen med alle de tilhørende bemærkninger (vejledningstekst) fra MED-håndbogen. Derefter kan man tilføje det, man aftaler, i den lokale MED-aftale.

Derudover er § 5 vedrørende drøftelse på rette niveau, § 21 (§ 20 i regionerne) vedrørende brud på ledelsens informationsforpligtelse samt § 22 (§ 21 i regionerne) vedrørende sager, der kan rejses over for de centrale parter, bestemmelser, der skal kendes og anvendes af MED-systemet. Det kan derfor være en god idé også at skrive disse §§ ind i den lokale MED-aftale.

Hvis man i den lokale MED-aftale tilføjer bestemmelser til §§ 5, 6, 7, 8 og 9, skal man være meget opmærksom på, at man ved disse tilføjelser ikke omskrivninger eller svækker bestemmelsen fra MED-rammeaftalen.

§ 6. Medindflydelse og medbestemmelse

Bestemmelsen er en definition af begreberne medindflydelse og medbestemmelse.

Hvis man i en lokal MED-aftale skal aftale øget medbestemmelse til medarbejderne, så er en tilføjelse til denne bestemmelse stedet at gøre det.

§ 7. Information og drøftelse

Bestemmelsen i § 7 beskriver informationspligten og retten til drøftelse af alle spørgsmål, og den er helt central i MED-rammeaftalen.

Hvis man i den lokale MED-aftale tilføjer bestemmelser, skal man være opmærksom på, at man ikke svækker rammeaftalens bestemmelser. Eksempelvis skal man ikke indskrive et fælles ansvar for at opsøge information. Man bør lade specielt § 7 stå, som den står i MED-rammeaftalen således, at der ikke er tvivl om informationsforpligtelsen.

Det er også vigtigt at få alle MED-håndbogens bemærkninger til § 7 skrevet ind i den lokale MED-aftale, da det bl.a. er her medarbejderrepræsentanternes ret og pligt til at have kontakt til baglandet er formuleret.

Gode eksempler på tilføjelse til "Information og drøftelse" (MED-rammeaftalens § 7)

"Dette betyder, at der efter drøftelse i MED-udvalget på rette niveau skal foreligge forslag og bemærkninger fra medarbejdernes repræsentanter i det pågældende MED-udvalg til det (politiske) beslutningsgrundlag, og at politikere/ledelsen skal begrunde, hvis de ikke følger indstillinger eller tager højde for medarbejdernes synspunkter"

"Imødekommes medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag ikke i ledelsens/eller kommunalbestyrelsens endelige beslutning, kan medarbejdersiden begære, at ledelsessiden begrunder dette i et møde i det berørte MED-organ senest 3 uger efter beslutningen."

Skriv aldrig noget om tavshedspligt. Hverken ansatte, tillidsrepræsentanter, MED-udvalgsmedlemmer eller chefer kan beslutte, at bestemte oplysninger skal være omfattet af tavshedspligten. En chef kan altså ikke pludselig melde ud, at nu er

der tavshedspligt omkring en sag eller på anden måde bruge tavshedspligten til at give mundkurv på.

Man kan derimod aftale i et MED-udvalg, at noget information skal betragtes som fortroligt fx i forbindelse med overvejelser om besparelser eller organisationsændringer. Vær opmærksom på, at hvis ledelsen giver information i fortrolighed, opfylder den ikke informationspligten, for medarbejderrepræsentanterne har ikke haft mulighed for at drøfte spørgsmålet med deres bagland og dermed at repræsentere medarbejdernes synspunkter i drøftelsen.

Godt eksempel vedrørende møde med baglandet

"Medarbejderrepræsentanterne kan, når det skønnes særligt behov derfor, afholde et forberedelsesmøde med alle tillidsrepræsentanterne inden for kommunen. Ledelsen orienteres om mødets afholdelse."

Skriv aldrig noget om "hvis ledelsen ikke af tidsmæssige grunde kan overholde sin informationspligt". Det er helt meningsløst at skrive i en aftale, hvor det er bodsbelagt at overtræde informationspligten, at man kan få lov til at overtræde den, hvis man ikke lige har tid til at overholde den.

Aftal heller aldrig noget i retning af "hovedparten af den nødvendige information og kommunikation sker som et naturligt led i det daglige arbejde".

MED-aftalen er ikke en aftale, som dækker den daglige dialog mellem ledere og medarbejdere. Tilføjelser som denne hører derfor ikke hjemme i aftalen, og kan fortolkes således, at det skulle være OK for ledelsen at overholde deres informationspligt uden for MED-systemet.

En henvisning til "udliciteringsprotokollatet" giver kun mening, hvis man tilføjer, "at anbefalingerne i protokollatet følges i forbindelse med omstilling, udbud og udlicitering".

§ 8. Retningslinjer

Retningslinjer er MED-systemets aftalemulighed. Det er ved at indgå en retningslinje, at medarbejdersiden i MED-systemet får medbestemmelse.

Er der udarbejdet procedureretningslinjer i henhold til § 8 stk. 3?

Ved genforhandling af MED-aftalen bør man i forhandlingsorganet sikre sig, at der er indgået procedureretningslinjer for;

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter,
3. kommunens personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling mv.

Hvis de tre procedureretningslinjer ikke er indgået, kan forhandlingsorganet aftale dem, eller forhandlingsorganet kan fastsætte en dato for, hvornår MED-hovedudvalget senest skal have aftalt disse 3 procedureretningslinjer. For regionerne er der krav om 4 procedureretningslinjer med stort set samme indhold som i kommunerne – se MED-rammeaftalens § 8 stk. 3.

Husk at forhandlingsorganet har mulighed for at aftale yderligere skal-retningslinjer. Alt-så retningslinjer, som giver medbestemmelse.

Gode eksempler vedrørende retningslinjer

"I MED-udvalgene skal der ved indførelse af ny samt ændring af bestående teknologi/udbud/udlicitering aftales retningslinjer for medarbejdernes deltagelse i projektgrupper m.v. samt retningslinjer for medarbejdernes adgang til den foreliggende dokumentation vedrørende konkrete teknologiprojekter/udbud/udlicitering."

"Inden der træffes beslutning om brug af ny teknologi samt væsentlige ændringer af bestående teknologi på kommunens arbejdspladser, skal medarbejderne informeres herom. I Niveau 2 drøftes konsekvenserne ved indførelse og brug af ny teknologi. I drøftelserne skal der lægges vægt på at tilgodese medarbejdernes tryghed, både med hensyn til ansættelse og arbejdsopgaver samt fordelingen heraf.

Ledelsessiden skal foranledige, at Niveau 2 og Niveau 3 behandler mulighederne for i størst muligt omfang at sikre medarbejderne andet kvalificeret arbejde i kommunen i de tilfælde, hvor indførelsen af teknologi nødvendiggør en ændret arbejdstilrettelæggelse. Overflytning til andet arbejde kan dog først finde sted efter forhandling med de pågældendes faglige organisationer."

Husk at MED-hovedudvalget har aftaleret på procedureretningslinjerne, men forhandlingsorganet kan også indskrive bestemmelser i den lokale MED-aftale, der angiver en procedure for eksempelvis drøftelse af kommunens/regionens budget i MED-systemet.

§ 9. Hovedudvalget

I § 9 er hovedudvalgets kompetence og opgaver fastlagt. Der er også her tale om minimumsbestemmelser, så man kan aftale flere opgaver, men ikke udelade nogle af dem, der er fastlagt i rammeaftalen.

Hovedudvalgets kompetence med hensyn til vejledning, fortolkning og tilpasning af den lokale MED-aftale er beskrevet andre steder i dette notat.

I § 9, stk. 4, er det fastlagt, at hovedudvalget mødes normalt en gang om året med den politiske ledelse for at drøfte budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold.

Denne bestemmelse blev indført i MED-rammeaftalen for at sikre en dialogmulighed mellem politikere og medarbejderrepræsentanterne.

I mange kommuner og regioner deltager MED-hovedudvalget i budgetseminar ud over, at de har et møde med økonomiudvalget forud for vedtagelsen af budgettet i kommunalbestyrelsen.

Det kan fremgå af den lokale MED-aftale, hvordan bestemmelsen konkret udmøntes. Det kan også fremgå af procedureretningslinjen for drøftelse af kommunens/regionens budget.

Gode eksempler vedrørende møder med politikerne

"Der sker en årlig dialog mellem de politiske fagudvalg samt det pågældende fag- eller administrations-MED-udvalg i starten af budgetlægningsperioden."

Fortsættes næste side.

Gode eksempler vedrørende møder med politikerne - fortsat

"I forbindelse med Økonomi- og Erhvervsudvalgets udmelding om mål, rammer og eventuelle temaer for budgettets afholdes møde mellem Økonomi- og Erhvervsudvalget og HovedMED-udvalget.

Budgetudmeldingen og eventuelle bemærkninger fra HovedMED-udvalget tilgår Fag- og Administrations-MED-udvalgene til orientering."

MED-uddannelsen

Er der indgået aftaler om MED-uddannelsen?

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter i MED-systemet har pligt til at gennemføre MED-grunduddannelsen inden for det første funktionsår med henblik på en kvalificeret varetagelse af opgaver.

De centrale parter har udviklet en MED-uddannelse, som gennemføres af undervisere, der er udpeget og uddannet af parterne. Kommunerne og regionerne kan rekvirere MED-uddannelsen gennem PUF (Parternes Uddannelsesfællesskab).

Hvis der ikke er aftalt andet i hovedudvalget, er det PUF-uddannelsen, der anvendes i kommunen/regionen. Hvis man ønsker en anden uddannelse end den, som PUF tilbyder, skal man have indgået en lokal uddannelsesaftale i hovedudvalget.

Til de lokale parter, der har valgt at indgå en lokal uddannelsesaftale, tilbyder PUF en uddannelse til de undervisere, som hovedudvalget har udpeget til at forestå MED-uddannelsen i kommunen eller regionen.

Vi anbefaler, at I skriver en bestemmelse om MED-uddannelsen ind i den lokale MED-aftale. Det kan fx være, at kommunen/regionen bruger PUF-uddannelsen og PUF undervisere eller en beskrivelse af hovedudvalgets opgaver med at udvælge undervisere (hvis man bruger lokale undervisere til PUF-uddannelsen) og opgaven med at påse, at alle repræsentanter (både ledelses- og medarbejderrepræsentanter) gennemgår uddannelsen.

Er hovedudvalget indskrevet i aftalen som øverste ansvarlig for gennemførelsen af MED-uddannelsen?

Det kan også aftales, at hovedudvalget skal tillægges yderligere opgaver som fx sikring af, at repræsentanterne i medindflydelses- og medbestemmelssystemet får den fornødne uddannelse.

Gode eksempler vedrørende MED-uddannelse

"En afgørende forudsætning for at MED-aftalen virker efter hensigten er, at ledere og medarbejdere i MED-udvalgene har de nødvendige redskaber til at varetage opgaverne i MED samt forståelse for de vilkår og værdier, der ligger til grund for MED-aftalen".

"En del faglige organisationer afvikler en særlig uddannelse eller kurser for medlemmernes arbejdsmiljørepræsentanter. Hjørring Kommune ser disse uddannelses tilbud som et supplement til de lovpligtige uddannelser på linje med øvrige kursusudbydere tilbud. Deltagelse i uddannelserne sker dermed ud fra en konkret individuel vurdering af den enkelte arbejdsmiljørepræsentants uddannelsesbehov og det samlede hensyn til opgavernes varetagelse."

Kapitel 3.

Tillidsrepræsentanter

Bestemmelserne i rammeaftalens kapitel 3 kan kun ændres ved indgåelse af lokal-TR-aftale mellem arbejdsgiverparten og den enkelte lokale forhandlingsberettigede organisation.

Husk at TR-bestemmelserne IKKE kan forhandles af MED-forhandlingsorganet!

Det er heller ikke en god idé at skrive bestemmelserne i kapitel 3 ind i den lokale MED-aftale, da der kan være indgået særlige aftaler for nogle af overenskomstgrupperne i kommunen eller regionen, og bestemmelserne i rammeaftalen vil således være fraveget for disse organisationer. Hvis TR-bestemmelserne skrives ind i den lokale MED-aftale, bliver aftalen også meget omfangsrig.

Der er dog nogle få punkter i rammeaftalens kapitel 3, som man bør være opmærksomme på i forbindelse med forhandling af en lokal MED-aftale.

Valg af fællestillidsrepræsentanter

I rammeaftalens § 12, stk. 5 er det fastlagt, at en overenskomstgruppe kan opnå ret til at vælge en fællestillidsrepræsentant, som ikke i forvejen er tillidsrepræsentant, hvis overenskomstgruppen har mindst 2 TR på det tidspunkt, hvor der indgås en lokal MED-aftale, og organisationen senest ved underskrivelsen af den lokale MED-aftale har tilkendegivet, at man ønsker at gøre brug af retten.

Inden den lokale MED-aftale underskrives, bør I derfor afklare, om der er organisationer, som har mindst 2 TR, og som ønsker at vælge en FTR, som ikke i forvejen er TR. Det anbefales at lave en liste over de organisationer, som vil gøre brug af retten, som et bilag til den lokale MED-aftale.

Vilkår for medarbejderrepræsentanter

I rammeaftalen står der, at hvis der i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale sker en væsentlig ændring af medarbejderrepræsentanternes vilkår, skal der forhandles vilkår for medarbejderrepræsentanterne i forbindelse med, at der forhandles en MED-aftale. Forhandlingsorganet kan forhandle og aftale vilkårene for medarbejderrepræsentanterne i MED-systemet, men ikke vilkårene for TR – de forhandles mellem den enkelte organisation og kommunen/regionen.

Vilkår som kan aftales i forbindelse med indgåelse af MED-aftalen er eksempelvis it, mobiltelefoner, kontor- og mødefaciliteter eller andre forhold, som kan gælde alle tillidsrepræsentanterne, og som ikke ligger under den enkelte organisations forhandlings-/aftaleret.

Husk at det kan være en god ide også at aftale vilkår for arbejdsmiljørepræsentanterne.

Gode eksempler vedrørende tidsforbrug til MED-arbejdet:

"Med udgangspunkt i afholdelse af 6 årlige møder afsættes der 42 timer til medarbejderrepræsentanternes forberedelse og deltagelse i møder i hovedudvalg og sektorudvalg.

Der indgås lokalt aftale om medarbejderrepræsentanternes tidsforbrug til arbejdet i lokaludvalg.

Der forventes følgende tidsforbrug for medarbejderrepræsentanterne:

- Tillidsrepræsentant (TR) 60 timer
- Arbejds miljørepræsentant 40 timer
- Fællestillidsrepræsentant 50 timer + 10 timer pr. arbejdssted
- Grundtakst pr. medarbejder til TR 5 timer
- Tillæg ved forhandlingskompetence vedr. løn/arbejdstid 1 time
- Grundtakst pr. medarbejder til AMR 1 time

Der skal sikres en kompensation til arbejdsstedet, som dækker medarbejderrepræsentantens tidsforbrug til fællesarbejde. Kompensationen for næstformandsarbejde i sektor-MED-udvalg og Hovedudvalg er den samme som kompensationen til øvrige medlemmer i disse udvalg."

I ovennævnte eksempel skal man dog være opmærksom på, at de timer, som omhandler det almindelige TR-arbejde, ikke kan drøftes eller aftales i den lokale MED-aftale!

Brug derfor kun eksemplet til timer, som angår arbejdet i MED-systemet samt til AMR.

"Arbejdssteder, der har medarbejderrepræsentanter i Hovedudvalget og/eller Fag MED, bliver kompenseret for medarbejderrepræsentanternes deltagelse heri."

Er der forhandlet kompensation til institutionsniveauet for medarbejderrepræsentanternes deltagelse i møder?

Der kan i forbindelse med forhandlingerne af MED-aftalen også indgå en forhandling om time- eller økonomisk kompensation til de institutioner/afdelinger, der "leverer" repræsentanter til eksempelvis forvaltning/område- MED-udvalg eller MED-hovedudvalget.

En del lokale MED-aftaler indeholder sådanne bestemmelser.

Er der indgået aftale om næstformandens vilkår?

Det er tidskrævende at være næstformand i et MED-udvalg, og det kan i de lokale MED-forhandlinger aftales, hvorledes der skal afsættes timer til arbejdet som næstformand.

Bilag 1. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (KL)

Forhandling af en lokal aftale første gang

Den lokale MED-aftale bliver forhandlet og aftalt i et forhandlingsorgan. Kompetencen til at indgå den lokale aftale første gang kan ikke delegeres fra forhandlingsorganet.

At man skal søge at indgå en lokal MED-aftale indebærer, at der skal udvises positiv forhandlingsvilje. Det indebærer ikke, at man skal blive enige om en lokal MED-aftale. Hvis der ikke kan opnås enighed, protokolleres man det.

Når der er indgået en lokal MED-aftale, erstatter denne og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg i den pågældende kommune.

Da Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse (MED-rammeaftalen) blev indgået i 1996, blev det pålagt de lokale parter i alle kommuner - i Københavns Kommune de syv forvaltninger - at nedsætte et forhandlingsorgan, som havde kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse. I dag har alle kommuner og alle københavnske forvaltninger indgået lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse (lokal MED-aftale).

I de virksomheder der ikke har en lokal MED-aftale skal forhandlingerne genoptages, såfremt man er enige herom, og der skal i givet fald på ny nedsættes et forhandlingsorgan med kompetence til at indgå en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Genforhandling af en lokal aftale

I kommuner og virksomheder, der allerede har en lokal MED-aftale, skal forslag om genforhandling eller opsigelse af den lokale aftale fremsættes i hovedudvalget. En lokal MED-aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Genforhandling kan både omhandle den lokale MED-aftale og tilhørende bilag, som er en del af den lokale MED-aftale.

Genforhandling af den lokale MED-aftales bestemmelser skal ske ved nedsættelse af et forhandlingsorgan, når:

- den lokale MED-aftale er opsagt,
- forhandlingen vedrører bestemmelser i den lokale MED-aftale om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED rammeaftalen, fx end det der følger af MED-rammeaftalens §§ 6 - 9,
- formålet er at nedlægge niveauer, fjerne eller reducere en formaliseret adgang til medindflydelse og medbestemmelse uden, at dette følger af ændringer i kommunens organisation og/eller ledelsesstruktur, eller
- hovedudvalget er enige om, at aftalen skal genforhandles i et forhandlingsorgan.

Selv om hovedudvalget er enige om at foretage de i situationen nødvendige ændringer i MED-strukturen/arbejds miljøorganisationen jf. MED-rammeaftalens § 9, stk. 2, forhindrer det ikke de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og Akademikerne) i at fremsætte anmodning om genforhandling af den lokale aftale.

Forhandlingsorganet kan delegere kompetencen til at aftale ændringer i den lokale MED aftale til hovedudvalget. Forhandlingsorganet definerer i givet fald rammerne for delegationen, herunder omfang og varighed.

Den lokale aftale kan i henhold til MED-rammeaftalens § 3, stk. 4, opsiges skriftligt med 9 måneders varsel. Ved opsigelse af aftalen, skal der optages forhandlinger om indgåelse af en ny aftale.

Nedsættelse af forhandlingsorgan

Efter afgivelse/modtagelse af anmodning om nedsættelse af forhandlingsorganet har parterne gensidig pligt til hurtigst muligt og senest efter 4 uger at meddele den anden part sammensætningen af sin side i forhandlingsorganet. Efter de 4 uger kan der indkaldes til møde blandt de udpegede. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Ledelsen på den ene side og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (LO, FTF og Akademikerne) på den anden side afgør selv deres repræsentation i forhandlingsorganet.

Ledelsen har ansvaret for at indkalde til 1. møde i forhandlingsorganet. Forhandlingsorganet skal på sit første møde foretage en præcisering af forhandlingstema(er).

Ved nedsættelse af forhandlingsorganet er der især 2 hensyn at tage: På den ene side skal forhandlingsorganet ikke være sammensat af så mange personer, at det i praksis ikke vil være muligt at gennemføre forhandlingerne. På den anden side skal der sikres en repræsentativitet, således at antallet af personalegrupper, der er direkte repræsenteret, er hensigtsmæssigt forhold til antallet af personalegrupper i den enkelte kommune.

Der er ikke krav om, at repræsentanterne på medarbejdersiden skal være medarbejdere i den pågældende kommune. Medarbejderrepræsentanterne vil typisk være (lokale) organisationsrepræsentanter eller (fælles) tillidsrepræsentanter.

Uanset om medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter eller ej, skal de have den fornødne tid til at varetage hvervet som medlem af forhandlingsorganet.

Genforhandling af en lokal MED-aftale må (med mindre andet aftales) max. strække sig over 6

måneder. Dette gælder såvel ved indgåelse af en lokal MED-aftale som ved genforhandling af en eksisterende.

Såfremt forhandlingerne strækker sig ud over 6 måneder (eller en anden periode, der er aftalt lokalt), kan forhandlingsorganet anmode de centrale parter om, at der ydes fælles partsrådgivning til forhandlingsorganet.

Forhandlingsorganet nedlægges, når der er indgået en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

Forhandlingsorganet nedlægges endvidere, hvis det konstateres, at der ikke kan opnås enighed om en lokal aftale. Forhandlingsorganet kan dog nedsættes igen, hvis der senere er lokal enighed om på ny at optage forhandlinger om indgåelse af en lokal aftale.

Den lokale aftale

Forhandlingsorganet har alene til opgave at forhandle og aftale form, indhold og struktur for den lokale medindflydelse og medbestemmelse.

Den lokale MED-aftale **skal** indeholde bestemmelser om form og struktur. Form og struktur fastsættes i henhold til §§ 3, 4 og 5 i MED-rammeaftalen og kan f.eks. vedrøre antallet af niveauer i den lokale MED-struktur, udvalgssammensætningen eller en beskrivelse af arbejdsmiljøarbejdets organisering.

Den lokale MED-aftale **kan** indeholde bestemmelser om pligt til andet og mere indhold, end det MED-systemet skal behandle i henhold til MED-rammeaftalen. Lokalt aftalte indholdsbestemmelser kan vedrøre §§ 6, 7, 8 og 9 i MED-rammeaftalen og f.eks. vedrøre yderligere opgaver til hovedudvalget eller pligt til at indgå yderligere retningslinjer. Det lokalt bestemte formål kan også fremgå af den lokale MED-aftale.

Den lokale MED-aftale kan indeholde bestemmelser om organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 3, hvoraf det fremgår under hvilke betingelser, en lokal aftale kan omhandle organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet. Der henvises i den forbindelse til §§ 20-24 i bekendtgørelse nr. 1181 af 16. oktober 2010 om samarbejde, sikkerhed og sundhed (AMO-bekendtgørelsen).

I forbindelse med forhandling af en lokal MED-aftale kan det indgå, om der skal ske en kompensation gennem vikardækning m.v. til MED-repræsentanternes institutioner eller områder, således at varetagelse af opgaverne i MED-udvalgene kan ske uden særlige konsekvenser for arbejdspladsen og MED-repræsentanternes kolleger. Aflastning af MED-repræsentanten kan også ske ved ændret arbejdstilrettelæggelse eller ændret opgavefordeling.

Forhandlingsorganet har ikke kompetence til at fravige de centralt aftalte bestemmelser om tillidsrepræsentanter i MED-rammeaftalen. Fravigelse

af disse bestemmelser kan alene ske ved en særskilt indgået lokal TR-aftale mellem kommunens ledelse og de(n) enkelte forhandlingsberettigede organisation(er) i hht. MED-rammeaftalens § 17. Når et forhandlingsorgan indgår en lokal MED-aftale eller genforhandler en eksisterende lokal MED-aftale, skal forhandlingsorganet sende en kopi af aftalen til både KL og Forhandlingsfællesskabet til orientering.

Formålet er, at de centrale parter kan få et overblik over de lokale aftaler, og hvordan de er udformet.

Ophævelse af protokollat af 19. november 2013 og 12. december 2014

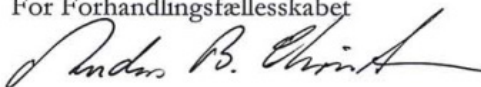
Nærværende protokollat erstatter protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.v. indgået mellem KL og henholdsvis KTO den 19. november 2013 og Sundhedskartellet den 12. december 2014

København, den 12. december 2016

For KL



For Forhandlingsfællesskabet



Bilag 2. Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed

En MED-aftale er også en aftale efter § 20 i bekendtgørelse 1181 om virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed, hvor arbejdspladser kan organisere arbejdsmiljøarbejdet på en fleksibel måde (en virksomhedsaftale).

Bestemmelserne i en lokal MED-aftale erstatter dermed nogle af bestemmelserne i bekendtgørelsen.

I dette bilag er bekendtgørelsen gengivet, og de bestemmelser, der ikke gælder når der er indgået en lokal MED-aftale, er overstreget.

Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

I medfør af § 6, § 6 d, stk. 4, § 6 e, § 7, stk. 3, § 7 a, stk. 3, § 8 a og § 9, stk. 2, § 20, stk. 2, § 73 og § 84 i lov om arbejdsmiljø, jf. lovbekendtgørelse nr. 1072 af 7. september 2010, fastsættes

Kapitel 1

Område og formål

§ 1. Bekendtgørelsen gælder for arbejde for en arbejdsgiver, jf. lov om arbejdsmiljø § 2 og § 3.

Stk. 2. Bestemmelserne i §§ 32-33 om samarbejde mellem flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, gælder også for arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver.

§ 2. Sikkerheds- og sundhedsarbejdet i virksomheden varetages gennem samarbejde mellem arbejdsgiveren, arbejdslederne og de øvrige ansatte.

Stk. 2. Samarbejdet skal skabe rammerne for de strategiske og de operationelle arbejdsmiljøopgaver i virksomheden. Med strategisk menes de overordnede, planlæggende, fremadrettede og koordinerende opgaver, jf. § 17, stk. 2. Med operationel menes de daglige opgaver, jf. §§ 18, stk. 2 og 19.

Kapitel 2

Virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation

§ 3. I virksomheder med 1-9 ansatte er der ikke pligt til at oprette arbejdsmiljøorganisation, jf. dog § 7.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal i disse virksomheder sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed kan finde sted. Samarbejdet sker ved løbende direkte kontakt og dialog mellem arbejdsgiveren, eventuelle arbejdsledere og de øvrige ansatte.

§ 4. Arbejdsgiveren i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation skal hvert år i samarbejde med de ansatte og eventuelle arbejdsledere gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne

1. tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,
2. fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå,
3. vurderer, om det foregående års mål er nået,
4. fastlægger mål for det kommende års samarbejde og
5. drøfter, om der er den nødvendige sagkundskab om arbejdsmiljø til stede i virksomheden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.

§ 5. Arbejdsgiveren i virksomheder uden arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at de ansatte får alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed og sikre, at de ansatte får adgang til at fremsætte forslag vedrørende sikkerhed og sundhed.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte høres ved planlægning og indførelse af ny teknologi, herunder om konsekvenser for sikkerhed og sundhed ved valg af udstyr, personlige værnemidler og tekniske hjælpemidler m.v.

Kapitel 3

Virksomheder med arbejdsmiljøorganisation

Etablering af en arbejdsmiljøorganisation

§ 6. I virksomheder med 10 eller flere ansatte skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation.

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen omfatter alle ansatte i virksomheden.

§ 7. Ved arbejde, der helt eller delvist udføres på midlertidige eller skiftende arbejdssteder uden for virksomhedens faste arbejdssted, herunder bygge- og anlægsarbejde, skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 5 eller flere ansatte arbejder for samme arbejdsgiver på udearbejdsstedet, og arbejdet foregår i en periode på mindst 14 dage.

§ 8. Alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens § 23 og § 24, medregnes efter §§ 6, stk. 1, 7, og 12.

Stk. 2. Ved kontorarbejde, andet administrativt arbejde og ved arbejde i butikker og lignende, medregnes efter §§ 6, stk. 1, 7, og 12 kun ansatte, der er beskæftiget 10 timer eller mere ugentligt.

Stk. 3. Ansatte, der alene er antaget til at udføre et bestemt bygge- og anlægsarbejde på et midlertidigt eller skiftende arbejdssted, medregnes ikke efter §§ 6, stk. 1, og 12 på virksomhedens faste arbejdssted.

Stk. 4. Ved sæsonbetonet virksomhed skal samarbejdet om sikkerhed og sundhed foregå i en arbejdsmiljøorganisation, når 10 eller flere ansatte er beskæftiget samtidigt i mindst 3 ud af 12 sammenhængende måneder.

Årlig arbejdsmiljødrøftelse

~~§ 9. Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal hvert år i samarbejde med medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen gennemføre en arbejdsmiljødrøftelse, hvor deltagerne~~
1) tilrettelægger indholdet af samarbejdet om sikkerhed og sundhed for det kommende år,

~~2) fastlægger, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller,~~

~~3) vurderer, om det foregående års mål er nået og~~
~~4) fastlægger mål for det kommende års samarbejde.~~

~~Stk. 2. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den årlige arbejdsmiljødrøftelse har fundet sted.~~

(MEDsamarbejdets bemærkning: Der skal i henhold til § 17, stk. 2, punkt 2, gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse.)

Arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau

~~§ 10. I virksomheder med 10-34 ansatte og ved arbejde omfattet af § 7, hvor der er 5-34 ansatte, skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau.~~

~~Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen består af 1 eller flere arbejdsledere og 1 eller flere valgte arbejdsmiljørepræsentanter med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.~~

~~Stk. 3. Det nødvendige antal medlemmer i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes efter § 16. Der skal være mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen.~~

~~Stk. 4. Hvis et eller flere medlemmer ikke er til stede, varetager de tilstedeværende arbejdsmiljøorganisationens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i medlemmers fravær, skal hurtigst muligt meddeles disse.~~

§ 11. En arbejdsmiljøorganisation i 1 niveau skal varetage både de strategiske, dvs. overordnede, opgaver efter § 17, stk. 2, nr. 1-2 og 4-12, og de operationelle, dvs. daglige opgaver efter § 18, stk. 2, nr. 1-6 og § 19, som i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i flere niveauer varetages af hhv. arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg.

Arbejdsmiljøorganisation i flere niveauer

§ 12. I virksomheder med 35 eller flere ansatte skal arbejdsgiveren etablere en arbejdsmiljøorganisation i 2 niveauer bestående af

- 1) 1 niveau med en eller flere arbejdsmiljøgrupper og
- 2) 1 niveau med et eller flere arbejdsmiljøudvalg.

Stk. 2. En arbejdsmiljøgruppe består af 1 udpeget arbejdsleder og 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant.

Stk. 3. Et arbejdsmiljøudvalg består af arbejdsledere og arbejdsmiljørepræsentanter fra en eller flere arbejdsmiljøgrupper med arbejdsgiveren eller dennes repræsentant som formand. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål.

Stk. 4. Antallet af arbejdsmiljøgrupper i en arbejdsmiljøorganisation fastsættes efter § 16. Ved arbejde omfattet af § 7 skal der dog oprettes 1 eller flere arbejdsmiljøgrupper på hvert udearbejdssted.

Stk. 5. Virksomheder kan oprette arbejdsmiljøorganisation i mere end 2 niveauer.

§ 13. Ved etablering af en arbejdsmiljøgruppe skal der tages stilling til, inden for hvilken del af virksomheden arbejdsmiljøgruppen skal varetage sine opgaver. Virksomhedens arbejdsmiljøgrupper skal tilsammen omfatte alle ansatte i hele virksomheden, jf. § 6, stk. 2.

Stk. 2. Hvis arbejdsleder og arbejdsmiljørepræsentant ikke er til stede samtidigt, varetager det tilstedeværende medlem arbejdsmiljøgruppens opgaver. Foranstaltninger, der er truffet i den andens fravær, skal hurtigst muligt meddeles denne.

§ 14. Er der 1 eller 2 arbejdsmiljøgrupper i virksomheden, består arbejdsmiljøudvalget af arbejdsmiljøgruppens eller arbejdsmiljøgruppernes medlemmer. Er der mere end 2 arbejdsmiljøgrupper, vælger arbejdsmiljørepræsentanterne mellem sig 2 medlemmer, og arbejdslederne i arbejdsmiljøgrupperne mellem sig 2 medlemmer til arbejdsmiljøudvalget. Formandskabet varetages af arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets medlemmer vælges for 2 år. Der vælges suppleanter til arbejdsmiljøudvalget efter samme regler som for valg af medlemmer til arbejdsmiljøudvalget, jf. stk. 1. Hvis en arbejdsleder eller en arbejdsmiljørepræsentant ophører som medlem af en arbejdsmiljøgruppe, ophører den pågældende som medlem af arbejdsmiljøudvalget. Er der i virksomheden indgået aftale efter § 25, stk. 4, om en valgperiode for arbejdsmiljørepræsentanterne på mere end 2 år, er denne valgperiode også gældende for arbejdsmiljøudvalgets medlemmer.

§ 15. Ved bygge- og anlægsarbejde på midlertidige arbejdssteder skal arbejdsgiveren oprette et arbejdsmiljøudvalg for det midlertidige arbejdssted, når arbejdsgiveren har 35 eller flere ansatte beskæftiget på stedet i et tidsrum på mindst 4 uger. *Stk. 2.* Medlemmer af en arbejdsmiljøgruppe, der er oprettet efter § 7, har valgret og er valgbare til det i stk. 1 nævnte arbejdsmiljøudvalg og til sikkerhedsrådet, jf. bekendtgørelsen om bygherrens pligter.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse

§ 16. Arbejdsgiveren fastsætter i samarbejde med de ansatte og arbejdslederne det nødvendige antal medlemmer og arbejdsmiljøgrupper i arbejdsmiljøorganisationen ud fra et nærhedsprincip.

Stk. 2. Antallet af medlemmer og arbejdsmiljøgrupper skal fastsættes således, at arbejdsmiljøorganisationen til enhver tid kan løse sine opgaver på tilfredsstillende måde i forhold til

- 1) virksomhedens ledelsesstruktur,
- 2) virksomhedens øvrige struktur, herunder geografiske forhold, størrelse og beliggenhed,
- 3) virksomhedens arbejdsmiljøforhold, herunder arbejdets art, farlighed, risici og positive arbejdsmiljøfaktorer,
- 4) arbejdets organisering,
- 5) særlige ansættelsesformer og
- 6) andre hensyn, som påvirker arbejdsmiljøopgaverne i arbejdsmiljøorganisationen.

~~Stk. 3. Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal endvidere fastsættes, således at alle ansatte kan komme i kontakt med deres arbejdsmiljørepræsentanter, og således at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for de ansattes arbejdstid.~~
~~Stk. 4. Antallet af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen skal fastsættes, således at der sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse. Arbejdsmiljøorganisationens strategiske, dvs. overordnede opgaver~~

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

Stk. 2. Opgaverne består i at:

- 1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9.
- 3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- 4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16.
- 6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.

- 8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- 9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- 10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39.
- 11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
- 12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

Stk. 3. Når arbejdsmiljøudvalget rådgiver arbejdsgiveren, og arbejdsgiveren ikke følger rådet, har arbejdsmiljøudvalget ret til en begrundelse herfor inden for 3 uger.

Arbejdsmiljøorganisationens operationelle, dvs. daglige opgaver

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

Stk. 2. Opgaverne består i at:

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

og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmeld dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.

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

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

Stk. 2. Hvor der ikke er tid til at underrette arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse, og arbejdsmiljøgruppen skønner, at der er tale om en overhængende betydelig fare for de ansattes sikkerhed og sundhed, som den ikke selv kan afværge, kan arbejdsmiljøgruppen standse arbejdet eller arbejdsprocessen i det omfang, det er nødvendigt for at afværge faren. Arbejdsmiljøgruppen skal omgående give meddelelse om standsningen til arbejdsmiljøudvalgets formand eller virksomhedens ledelse og forklare, hvorfor arbejdsstandsningen var nødvendig.

Kapitel 4 Aftaler

§ 20. Bestemmelserne i §§ 9-10 og §§ 12-16 finder ikke anvendelse i det omfang, der for at styrke og effektivisere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed

- 1) er indgået en aftale mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
- 2) på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem

arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal kunne dokumentere over for Arbejdstilsynet, at virksomheden er omfattet af en aftale i henhold til stk. 1. Virksomhedsaftalen efter stk. 1, nr. 2, skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Stk. 3. En aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter stk. 1 berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder m.v., der er fastsat i bekendtgørelsen.

Stk. 4. En virksomhedsaftale, der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Stk. 5. Virksomhedsaftalen skal som minimum indeholde følgende elementer:

- 1) Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.
- 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden.
- 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.
- 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen kan ændres og opsiges.
- 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

§ 21. En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte

- 1) flere driftsmæssigt forbundne virksomheder,
- 2) flere arbejdsgivere på samme arbejdssted, eller
- 3) kommuner eller regioner og selvejende institutioner, som kommunen eller regionen har indgået driftsoverenskomst med.

- Stk. 2.* Organisering efter stk. 1 er betinget af, at
- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20 for hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
 - 2) arbejdsgiveren i hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation, selv deltager eller udpeger mindst 1 ansat til at repræsentere sig i den fælles arbejdsmiljøorganisation,
 - 3) der derudover deltager mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation,
 - 4) der er mindst det samme antal arbejdsmiljørepræsentanter som arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen og
 - 5) det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at arbejdsmiljøorganisationen kan varetage de daglige, planlæggende og koordinerende opgaver på tilfredsstillende måde i alle de deltagende virksomheder.

§ 22. Med henblik på at styrke samarbejdet om sikkerhed og sundhed mellem samarbejdsudvalg, de lokale aftaleparter og arbejdsmiljøorganisationen kan opgaverne i forbindelse med sikkerhed og sundhed varetages af et samarbejdsorgan, hvis

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 20, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

§ 23. Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis

- 1) valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt, og
- 2) alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgberettigede til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 25, stk. 2, 3 og 7.

§ 24. Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 20, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Kapitel 5

Valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen Arbejdsmiljørepræsentanten

§ 25. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 6-7, skal de ansatte vælge arbejdsmiljørepræsentanter i det antal, som er fastsat efter § 16 eller følger af en aftale om organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 20.

Stk. 2. Valgret har samtlige ansatte uden ledelsesmæssige beføjelser, jf. dog § 8, stk. 2 og 3. Virksomhedsledere og arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24 deltager ikke i valget.

Stk. 3. Valg foretages af de ansatte i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted, jf. § 13, stk. 1.

Stk. 4. Valget gælder for 2 år, eller indtil arbejdsmiljørepræsentantens beskæftigelse ophører i virksomheden, i den pågældende del af virksomheden eller på det midlertidige arbejdssted. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at der for fremtidige valg af arbejdsmiljørepræsentanter gælder en længere valgperiode, dog højst 4 år.

Stk. 5. Såfremt arbejdsmiljørepræsentanten er fraværende på grund af orlov, sygdom eller andet fravær i en sammenhængende periode på mindst 4 måneder, kan der vælges ny arbejdsmiljørepræsentant for den resterende del af valgperioden eller for en ny valgperiode.

Stk. 6. Arbejdsmiljørepræsentanten er beskyttet mod afskedigelse eller anden forringelse af sine forhold på samme måde som tillidsrepræsentanter inden for vedkommende eller tilsvarende faglige område. Arbejdsmiljørepræsentanten må ikke

stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet med hvervet.

Stk. 7. For så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed gælder normalt reglerne for valg af tildsrepræsentant inden for det pågældende eller tilsvarende overenskomstområde.

§ 26. Uoverensstemmelser om arbejdsmiljørepræsentantens valg, valgbarhed og beskyttelse og valgenes gyldighed, herunder spørgsmål om hvilke regler, der finder anvendelse, og om brud på eller fortolkning af reglerne, afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Arbejdslederen

§ 27. I virksomheder, der skal etablere en arbejdsmiljøorganisation, jf. §§ 6-7, skal arbejdsgiveren udpege arbejdsledere i det antal, som er fastsat efter § 16 eller følger af en aftale om organisationen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed efter § 20.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal ved udpegning af arbejdsledere sørge for, at arbejdslederen har det fornødne kendskab til virksomheden, den pågældende del af virksomheden eller det midlertidige arbejdssted, jf.

§ 13, stk. 1.

Stk. 3. En arbejdsleder, der indgår i arbejdsmiljøorganisationen, må ikke stilles ringere på grund af de aktiviteter, der er forbundet hermed.

Stk. 4. Hvis en arbejdsleder i arbejdsmiljøgruppen afskediges efter udløbet af en eventuel prøvetid, og det af en af parterne gøres gældende, at afskedigelsen er begrundet i sikkerheds- eller sundhedsmæssige forhold, kan arbejdslederens ansættelsesforhold i opsigelsesperioden ikke afbrydes, før spørgsmålet har været organisationsmæssigt forhandlet efter reglerne inden for det pågældende overenskomstområde eller behandlet i overensstemmelse med funktionærlovens regler om forhandling og mægling. Forhandlingen og mæglingen skal ske hurtigst muligt.

Kapitel 6

Arbejdsgiverens øvrige pligter

§ 28. Arbejdsgiveren skal træffe de nødvendige foranstaltninger til beskyttelse af de ansattes sikkerhed og sundhed og til forebyggelse af sikkerheds- og sundhedsmæssige risici, herunder oplysning, instruktion og oplæring.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal sørge for, at samarbejdet om sikkerhed og sundhed etableres, udvikles og vedligeholdes, således at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan løse opgaverne på tilfredsstillende måde. Arbejdsgiveren skal herunder sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i virksomhedens arbejdsmiljøorganisation.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sikre, at medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan deltage i virksomhedens planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for deres område, herunder den årlige arbejdsmiljødrøftelse og i udarbejdelse af virksomhedens arbejdspladsvurdering.

Stk. 4. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal arbejdsgiveren sørge for, at arbejdsmiljøorganisationen følger op på alvorlige ulykker, alvorlige forgiftninger eller andre sundhedsskader eller tilløb hertil, og når der i øvrigt er særlige forhold, der kræver opfølgning.

Stk. 5. I virksomheder med arbejdsmiljøorganisation i mindst 2 niveauer skal arbejdsgiveren sørge for, at samarbejdet mellem arbejdsmiljøudvalg og arbejdsmiljøgrupper koordineres, og give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at koordinere deres samarbejde.

§ 29. Arbejdsgiveren skal sørge for, at de ansatte har mulighed for regelmæssig kontakt med den del af arbejdsmiljøorganisationen, som varetager opgaverne inden for deres område.

Stk. 2. Hvis arbejdsmiljørepræsentanten eller arbejdslederen i arbejdsmiljøorganisationen ikke er til stede, skal det sikres, at de ansatte har mulighed for at tilkalde en ansvarlig repræsentant for virksomheden.

§ 30. Arbejdsgiveren skal sørge for, at arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen får den tid til rådighed til at varetage deres pligter, der er rimelig i forhold til den pågældende virksomheds art og dens sikkerheds- og sundhedsmæssige standard.

Stk. 2. Arbejdsgiveren skal give medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen mulighed for at erhverve sig den fornødne viden om og uddannelse i sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål.

Stk. 3. Arbejdsgiveren skal sørge for, at der stilles de nødvendige midler til rådighed for samarbejdet om sikkerhed og sundhed, og afholder herunder udgifterne ved arbejdsmiljørepræsentantens hverv og godtgør tab af indtægt, udgifter og indtægtstab i forbindelse med nødvendig deltagelse i uddannelse, jf. §§ 34 og 36.

Stk. 4. Uoverensstemmelser herom afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 5. Arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 10 eller arbejdsmiljøudvalget, jf. § 12, stk. 1, nr. 2, skal have adgang til de lister og de beskrevne hændelsesforløb i rapporter over arbejdsulykker på virksomheden, der udarbejdes i henhold til bekendtgørelsen om arbejdets udførelse i overensstemmelse med bekendtgørelsen om anmeldelse af arbejdsulykker m.v. til Arbejdstilsynet. Det samme gælder de enkelte arbejdsmiljøgrupper, jf. § 12, stk. 1, nr. 1, inden for deres område.

§ 31. Arbejdsgiveren skal ved henvendelse til særlig sagkyndig om bistand ved løsning af virksomhedens arbejdsmiljøspørgsmål give den sagkyndige adgang til alle nødvendige oplysninger af betydning for sikkerhed og sundhed i virksomheden.

Stk. 2. Arbejdsmiljøorganisationen, jf. § 10 eller arbejdsmiljøudvalget og arbejdsmiljøgruppen, jf. § 12, stk. 1, skal høres inden henvendelse til særlig sagkyndig om bistand til virksomheden ved løsning af sikkerheds- og sundhedsspørgsmål, der vedrører deres område.

Stk. 3. Arbejdsgiveren har pligt til at gøre arbejdsmiljøorganisationens medlemmer bekendt med de afgørelser, som Arbejdstilsynet har truffet, og de påbud, som Arbejdstilsynet skriftligt har afgivet. Arbejdsmiljøorganisationens medlemmer skal desuden gøres bekendt med øvrige skriftlige oplysninger om aktiviteter til beskyttelse og forebyggelse fra Arbejdstilsynet eller andre særligt sagkyndige.

Samarbejde mellem flere arbejdsgivere og andre på samme arbejdssted

§ 32. Flere arbejdsgivere, der lader arbejde udføre på samme arbejdssted, og alle, der er beskæftiget på arbejdsstedet, skal samarbejde om at skabe sikre og sunde arbejdsforhold for alle beskæftigede.

Stk. 2. Med henblik på at samordne deres foranstaltninger til varetagelse af sikkerhed og sundhed skal arbejdsgiverne oplyse hinanden om risici forbundet med den enkelte arbejdsgivers arbejdsopgaver på arbejdsstedet. Den enkelte arbejdsgiver skal videregive de modtagne oplysninger til sine ansatte, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

Stk. 3. Ved bygge- og anlægsarbejde deltager arbejdsgiverne eller disses repræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanterne og arbejdslederne i arbejdsmiljøorganisationen på byggepladsen i de sikkerhedsmøder, som bygherren indkalder til.

§ 33. De, der arbejder på et arbejdssted, hvor flere arbejdsgivere lader arbejde udføre, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler, der gælder for virksomhedernes samarbejde, jf. § 32, stk. 1, samt for så vidt angår bygge- og anlægsarbejde også reglerne i bekendtgørelsen om bygherrens pligter.

Stk. 2. De, der arbejder på en fremmed virksomheds område, skal foruden de regler, der gælder for det arbejde, de skal udføre, tillige rette sig efter de regler om sikkerhed og sundhed, der gælder for denne virksomhed.

Kapitel 7

Arbejdsmiljøuddannelse Obligatorisk arbejdsmiljøuddannelse

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

§ 44, stk. 4.

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

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

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

Supplerende arbejdsmiljøuddannelse

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

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

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

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

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

Kapitel 8

Det Centrale AMO-udvalg

§ 40. Arbejdsmiljørådet nedsætter et permanent udvalg til at følge udviklingen i virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed og fremkomme med forslag og initiativer til styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøorganisationens funktion, herunder uddannelse.

Stk. 2. Udvalgets sammensætning og opgaver fastlægges af Arbejdsmiljørådet.

Stk. 3. Det Centrale AMO-udvalgs medlemmer og disses stedfortrædere udnævnes for en periode, der er sammenfaldende med Arbejdsmiljørådets funktionsperiode.

Stk. 4. Sekretariatet for Det Centrale AMO-udvalg varetages af Arbejdstilsynet.

Kapitel 9

Dispensation og klageadgang

§ 41. Direktøren for Arbejdstilsynet kan for fag og faglige områder eller enkeltvirksomheder, hvor særlige forhold foreligger, tillade fravigelser fra enkelte bestemmelser i bekendtgørelsen, når det skønnes rimeligt og fuldt forsvarligt og i det omfang, det er foreneligt med direktiv 89/391/EØF af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagerens sikkerhed og sundhed under arbejdet.

§ 42. Arbejdstilsynets afgørelser efter bekendtgørelsen kan påklages efter lov om arbejdsmiljø § 81.

Kapitel 10

Straf

§ 43. Med mindre højere straf er forskyldt efter lov om arbejdsmiljø eller anden lovgivning, straffes med bøde eller fængsel i indtil 2 år den, der:

1) Overtræder § 4, stk. 2, § 5-7, § 9, stk. 2, § 17, stk. 3, § 25, stk. 1, § 27, stk. 1, § 28-34, § 36, § 39 og

§ 44, stk. 6.

2) Undlader at efterkomme påbud, som Arbejdstilsynet har udstedt i henhold til bekendtgørelsens bestemmelser.

Stk. 2. Der kan pålægges selskaber m.v. (juridiske personer) strafansvar efter reglerne i straffelovens 5. kapitel.

Kapitel 11

Ikkrafttræden m.v.

§ 44. Bekendtgørelsen træder i kraft den 17. oktober 2010.

Stk. 2. Samtidig ophæves bekendtgørelse nr. 575 af 21. juni 2001 om virksomhedernes sikkerheds- og sundhedsarbejde.

Stk. 3. Sikkerhedsrepræsentanter, der er valgt før bekendtgørelsens ikrafttræden, fortsætter i deres funktion, indtil deres valgperiode udløber, medmindre arbejdsmiljøorganisation etableres efter kapitel 3 eller kapitel 4 inden dette tidspunkt.

Tvivelsspørgsmål om retsstillingen for disse sikkerhedsrepræsentanter afgøres ved fagretlig behandling, jf. lov om Arbejdsretten og faglige voldgiftsretter.

Stk. 4. Bestemmelserne i §§ 34 og 36, stk. 1, gælder ikke for:

1) Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der i perioden 1. juli 2001 – 1. oktober 2010 har gennemført den hidtil gældende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for sikkerhedsgruppen og medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen for koordinatorene af sikkerheds- og sundhedsarbejdet inden for bygge- og anlægsområdet.

2) Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der i perioden den 1. januar 1999 – 1. juli 2001 har gennemført den dagældende generelle sikkerhedsuddannelse på 37 timer.

3) Medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, der i perioden 1. april 1991 - 31. december 1998 har gennemført den dagældende generelle sikkerhedsuddannelse på 32 timer eller den reducerede sikkerhedsuddannelse på 16 timer.

Stk. 5. § 34, stk. 3, gælder ikke for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen, som er valgt eller udpeget, men ikke har gennemført den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse inden 1. oktober 2010. For disse skal den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse efter § 34, stk. 1 og 2, være gennemført inden 3 måneder efter 1. oktober 2010, dvs. inden 1. januar 2011.

Stk. 6. Arbejdsgiveren skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen, som er omfattet af § 44, stk. 4, nr. 1-3, supplerende uddannelse svarende til 1½ dags varighed i hvert funktionsår af funktionsperioden.

Arbejdstilsynet, den 15. oktober 2010

JENS JENSEN

/ Charlotte Skjoldager

Bekendtgørelse om ændring af bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed (ændringer 10. december 2015)

§ 1

I bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed, som ændret ved bekendtgørelse nr. 116 af 5. februar 2013 og bekendtgørelse nr. 444 af 24. april 2013, foretages følgende ændringer:

1. I § 9, stk. 1, nr. 3, ændres »nået og« til: »nået.«.
2. I § 9, stk. 1, nr. 4, ændres »samarbejde.« til: »samarbejde og«.
3. I § 9, stk. 1, indsættes som nr. 5:
»5) bidrager til virksomhedens kompetenceudviklingsplan for medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.«
4. I § 36 indsættes som stk. 3-6:
»Stk. 3. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at den supplerende uddannelse, jf. stk. 1 og stk. 2, er tilbudt arbejdsmiljøorganisationens medlemmer.
Stk. 4. Der kan indgås en aftale mellem arbejdsgiveren og de ansatte om, at supplerende uddannelse efter stk. 2 inden for valgperioden sammenlægges og gennemføres samlet i stedet for inden for hvert funktionsår. Der kan dog ikke sammenlægges supplerende uddannelse af mere end 3 dages varighed.
Stk. 5. Arbejdsgiveren skal over for Arbejdstilsynet skriftligt kunne dokumentere, at der er indgået en aftale efter stk. 4.
Stk. 6. Spørgsmål om fortolkning af aftaler efter stk. 4, afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området.«
5. I § 37 indsættes efter »bortfalder den«: », medmindre der er indgået en aftale efter § 36, stk. 4«.
6. § 39 affattes således:
»§ 39. Arbejdsgiveren i virksomheder med arbejdsmiljøorganisation skal sørge for, at der ud fra virksomhedens arbejdsmiljøbehov og arbejdsmiljøorganisationens behov for kompetenceudvikling udarbejdes en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljørepræsentanter

og arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen vedrørende den supplerende uddannelse, jf. §§ 36 og 38.

Stk. 2 Kompetenceudviklingsplanen skal indgå i virksomhedens årlige arbejdsmiljødrøftelse.«

§ 2

Bekendtgørelsen træder i kraft den 1. januar 2016.

Arbejdstilsynet, den 10. december 2015

PETER VESTERHEDEN

/ Anette Lerche

Bilag 3.

Tjekliste - har I styr på arbejdsmiljøet i MED-aftalen?

Nedenfor er en kort oversigt, som I kan bruge til at holde styr på, om I har det hele med i jeres MED-aftale.

- Vi har en organisering, som styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.
- Vi har lavet principper for oprettelse af arbejdsmiljøgrupperne (eller evt. TRIO'er), som sikrer en bred dækning med udgangspunkt i nærhedsprincippet.
- Vores struktur for MED er i overensstemmelse med virksomhedens struktur.
- I alle MED-udvalg på alle niveauer er der mindst en arbejdsleder, der er medlem af en arbejdsmiljøgruppe.
- Vi har mindst 2 (og gerne 3) arbejdsmiljørepræsentanter i alle MED-udvalg.
- Vi har beskrevet vores organisering og alle niveauer (inkl. evt. arbejdsmiljøgrupper) fremgår af en organisationsplan.
- Vi har beskrevet hvilke grupper og udvalg, som varetager de forskellige operationelle og strategiske arbejdsmiljøopgaver.
- Hvis vi har TRIO-samarbejde, har vi beskrevet, hvilke arbejdsmiljøopgaver TRIO'en varetager, og om TRIO'en fungerer som "arbejdsmiljøgruppe".
- Vi har beskrevet, hvordan selvejende institutioner indgår i strukturen.
- Vi har beskrevet hvilke metoder og aktiviteter, som styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet.
- Vi har sikret, at alle er dækket af en AMR.
- Vi har sikret, at AMR kan komme i dialog med baglandet og får den nødvendige tid til arbejdet.
- Vi har sikret at ledelsesrepræsentanten i en arbejdsmiljøgruppe/TRIO har tid og mulighed for at deltage i udførelsen af opgaverne.
- Vi har redegjort for, hvordan vi vil følge op på, at MED-aftalen fungerer samt styrker og effektiviserer arbejdsmiljøarbejdet
- Vi har angivet, hvordan aftalen kan ændres og opsiges. Og har i opsigelsesbestemmelserne angivet en organisering af arbejdsmiljøarbejdet i tilfælde af, at man ikke opnår enighed om en ny MED-aftale.

Genforhandling af den lokale MED-aftale

Denne vejledning er primært til organisationsrepræsentanter i forhandlingsorganer om forhandling af lokale MED-aftaler i kommuner og regioner.

Vejledningen kan også læses af medlemmer af MED-hovedudvalgene i kommuner og regioner.

Den kan bruges som forberedelse af en genforhandling af den lokale MED-aftale i kommunen eller regionen og under forhandlingen.

MEDsamarbejdet har også udarbejdet en skabelon for en lokal MED-aftale, som kan bruges som et værktøj i en genforhandling sammen med denne vejledning.

Vejledningen er et supplement til MED-håndbøgerne, som er udgivet af Kommunernes Landsforening (KL) og Forhandlingsfællesskabet samt af Regionernes Lønnings- og Takstnævn (RLTN) og Forhandlingsfællesskabet.

God læselyst!

Magnus Bryde, OAO, Lars Kehlet Nørskov, FH og Sanne Kjærgaard Nikolajsen, FOA.