

*Arbejdsmiljø  
i MED-aftalen*

Denne Kort & Godt pjece henvender sig til medlemmer i MED-forhandlingsorganet og MED-hovedudvalg i kommuner og regioner.

Pjecen informerer om:

- Hvem er forhandlingsorganet
- Hvad er forhandlingsorganets opgaver
- Hvad er MED-hovedudvalgets opgaver
- Hvem afgør antallet af arbejdsmiljøgrupper
- Hvordan indgår de selvejende institutioner i MED-aftalerne

### **Arbejds miljø i MED-aftalen**

De regionale og kommunale MED-aftaler skal have et gennemsyn som følge af ændringer i arbejdsmiljøloven. Denne pjece giver et overblik over, hvad I skal være særligt opmærksomme på – både i forhold til indhold og i forhold til, hvor ændringerne skal forhandles.

Det primære formål med denne pjece er at undgå forringelser af arbejdsmiljøorganisationen og sikre et optimalt fokus på arbejdsmiljøarbejdet i MED-aftalerne.

### **Denne vejledning er til medlemmer af MED-hovedudvalg og forhandlingsorgan**

Er du medlem i et MED-hovedudvalg, der overvejer at ændre/revidere kommunens/regionens MED-aftale eller i et forhandlingsorgan, der er i gang med at revidere en MED-aftale, er der en række forhold, du skal have opmærksomhed på – fx hvor der forhandles/aftales, og hvilke områder, der er i spil.

### **Hvornår forhandlingsorgan og hvornår MED-hovedudvalg?**

Genforhandling/justering af den lokale MED-aftale kan kun ske i et nedsat forhandlingsorgan mellem kommunen/regionen (arbejdsgiversiden) og de lokale forhandlingsberettigede organisationer (medarbejdersiden) – dvs. FOAs lokale afdelinger.

Der er dog nogle MED-aftaler, som åbner mulighed for, at redaktionelle ændringer kan aftales i MED-hovedudvalget.

**FOA anbefaler**, at I har stor opmærksomhed på, hvad der er redaktionelle ændringer, og at det som hovedregel er bedre at samle forhand-

lingsorganet en gang for meget end en for lidt.

**FOA anbefaler**, at de emner som nævnes i denne pjece altid forhandles i forhandlingsorganet. Det drejer sig om:

- Tilrettelæggelse af arbejdsmiljøorganisationen – herunder fastsættelse af antal arbejdsmiljøgrupper/arbejdsmiljørepræsentanter
- Repræsentation af de selvejende institutioner i MED-udvalgene
- Indførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse
- Beskrivelse af, hvordan arbejdsmiljøarbejdet styrkes
- Kompetenceplaner og uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

**FOA anbefaler**, at alle bilag til MED-aftalen kun kan ændres i forhandlingsorganet. Forhandlingsorganet skal tydeligt beskrive i bilag til MED-aftalen, hvad der kan ændres i MED-hovedudvalget, fx hvis en institution nedlægges/omlægges, kan det aftales, om der skal foretages en justering af arbejdsmiljøarbejdet.

Det kan ikke understreges nok, at **FOA anbefaler**, at forhandlingsorganet nedsættes, når MED-aftalen får et gennemsyn. Tænk også på, at hvis I ikke kan opnå enighed i MED-udvalget, så er det ledelsen, der har det afgørende ord (ledelsesretten). I forhandlingsorganet er parterne ligestillede ved uenighed (forhandlingsretten).

### **Hvem er i forhandlingsorganet og hvorfor?**

Forhandlingsorganet består af repræsentanter for ledelses- og medarbejderside. Antal, sammensætning og valg fremgår af "Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse m.m." og KTO's vejledning hertil (findes på de første sider i MED-håndbogen for kommunernes vedkommende).

FOA bør være repræsenteret i et forhandlingsorgan med mindst en repræsentant på en LO-plads.

**FOA anbefaler**, at det overvejes nøje, hvem der repræsenterer FOA i forhandlingsorganet. Det er en fordel, at der ikke er sammenfald mellem de personer, der forhandler MED-aftalen (altså sidder i forhandlingsorganet) og dem, der skal samarbejde med modparten efterfølgende i MED-hovedudvalget.

### ***Pas på jeres arbejdsmiljøgrupper***

Nogle arbejdsgivere bruger ændringerne i arbejdsmiljøloven som en anledning til at formindske antallet af arbejdsmiljøgrupper. KTO fastslår, at dette på ingen måde er en givet konsekvens af loven. Det kan være nødvendigt at præcisere: hvor der er arbejdsmiljøgrupper og hvor mange arbejdsmiljøgrupper kommunen/regionen skal have – men antallet af arbejdsmiljøgrupper bør fortsat følge den MED-aftale I er ved at gennemse/revidere.

**FOA anbefaler**, at antallet af arbejdsmiljøgrupper som udgangspunkt fastholdes. Der kan være strukturændringer og sammenlægninger af arbejdspladser, som taler for, at enkelte arbejdsmiljøgrupper nedlægges, men herudover er det vigtigt at fastholde, at arbejdsmiljøgruppen er tæt på der, hvor arbejdet udføres.

Forhandlingsorganet skal tilrette arbejdsmiljøorganisationens opbygning (se MED-håndbogen side 142 andet sidste afsnit, i forhold til punkt 5 ...)– uden at give køb på den organisering, der tidligere er fastlagt. Efterfølgende skal MED-hovedudvalget sikre, at det er tydeligt for alle ansatte, hvor der er arbejdsmiljøgrupper, og hvem der er repræsentanter i disse (se MED-håndbogen side 142 punkt 11).

**Repræsentation af de selvejende institutioner i MED-udvalgene**

Ændringerne i arbejdsmiljøloven fastslår, at de selvejende institutioner skal være repræsenterede både på medarbejder- og arbejdsgiverside og både i MED-hovedudvalg og de underliggende udvalg. Det skal indgå i MED-aftalen.

**FOA anbefaler**, at der sker en udvidelse af de relevante arbejdsmiljøudvalg/MED-udvalg. Dette skal fremgå af MED-aftalen og derfor aftales i forhandlingsorganet. Det vil i praksis betyde, at de selvejende institutioner skal afholde valg til de relevante arbejdsmiljøudvalg/MED-udvalg parallelt med de rent kommunale/regionale institutioner (se MED-håndbogen bilag 10).

**Indførelse af den årlige arbejdsmiljødrøftelse og sikring af formelle møder**

Med ændringerne i loven anbefales det, at man indfører en årlig arbejdsmiljødrøftelse. For at kunne kræve denne årlige drøftelse om jeres arbejdsmiljø, er det en forudsætning, at det indarbejdes i jeres MED-aftale. Der er desværre også en risiko for, at uskrevne/indforståede rettigheder, til afholdelse af fx faste kvartals- og/eller halvårsmøder, forsvinder ved revision af MED-aftalerne.

**FOA anbefaler**, at det fremgår af jeres MED-aftale, at I skal holde en årlig arbejdsmiljødrøftelse på alle niveauer, og at arbejdsmiljøgrupperne som minimum har ret til kvartalsmøder og at arbejdsmiljøudvalgene/MED-udvalgene som minimum har ret til halvårsmøder med arbejdsmiljø på dagsordenen.

**FOA anbefaler** herudover, at forhandlingsorganet indarbejder emner til, hvad den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal indeholde, som det fremgår af Arbejdstilsynets (At) bekendtgørelse nr. 1181 § 9, i MED-aftalen.

Det drejer sig om, at arbejdsmiljøgrupperne og arbejdsmiljøudvalgene/MED-udvalgene på den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal:

1. tilrettelægge indholdet af samarbejde om sikkerhed og sundhed for det kommende år (her kan det bl.a. fastlægges, hvordan arbejdsmiljøemner skal indgå på MED-møderne)
2. fastlægge, hvordan samarbejdet skal foregå, herunder samarbejdsformer og mødeintervaller (der skal som nævnt tidligere fremgå af MED-aftalen retten til et minimum antal møder om året)
3. vurdere, om det foregående års mål er nået
4. fastlægge mål for det kommende års samarbejde (fx hvordan APV og arbejdsskadestatistikker skal indgå).

### ***Arbejdsmiljøarbejdet skal styrkes***

Jeres MED-aftale skal indeholde en beskrivelse af de aktiviteter og metoder, som benyttes i jeres kommune/region til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet. FOA har set eksempler på vage henvisninger til love og bekendtgørelser, som det ikke efterfølgende har været muligt at forfølge. Det er vigtigt, at det beskrives i MED-aftalen hvor (dvs. på hvilket niveau), og hvordan de strategiske arbejdsmiljøopgaver løftes. De strategiske opgaver fremgår af At's bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed § 17. Jo bedre og mere præcist I har formuleret jeres fokus på arbejdsmiljøet, jo bedre kan det bruges.

***FOA anbefaler***, at beskrivelsen af aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet er så konkret og uomgængelig som muligt. Her er en række emner, som forhandlingsorganet kan indarbejde i jeres MED-aftale for at styrke arbejdsmiljøarbejdet – altså emner, som MED-organisationen kan arbejde videre med:

- Formulering af en arbejdsmiljøstrategi og/eller en arbejdsmiljøpolitik.
- Udvælgelse af indsatsområder (fx hvordan det psykiske arbejdsmiljø skal indgå i det daglige arbejde).
- En redegørelse for, hvordan APV og handleplaner skal indgå i den årlige drøftelse, og hvordan det sikres, at APV justeres løbende, og når der er ændringer i arbejdsopgaver og arbejdets organisering. Herunder også redegøre for om og i givet fald hvordan trivselsmålinger kan indgå i APV-arbejdet.
- En aftale om, hvordan der arbejdes med sammenhængen mellem opgaver og ressourcer (ledelsen skal en gang om året give en redegørelse i MED-hovedudvalget, men dette kan også gøres i de underliggende MED-udvalg).
- En aftale om, at der skal udarbejdes arbejdsmiljøregnskaber.
- En opgørelse over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage m.v. samt beskrive, hvordan denne viden bruges forebyggende.
- At udvikle og prioritere metoder til erfaringsudveksling, analyser og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader.
- En aftale om, hvordan eksterne arbejdsmiljørådgivere rekvireres, og hvordan de indgår i arbejdsmiljøudvalgenes og arbejdsmiljøgruppernes arbejde.



### **Kompetenceplaner og uddannelse til medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen**

Kravene i loven er klare. Der skal udarbejdes kompetenceplaner for arbejdsmiljørepræsentanterne. Kompetenceplanen skal tage afsæt i de konkrete arbejdsmiljøbehov på virksomheden. Arbejdsmiljørepræsentanterne skal med udgangspunkt i kompetenceplanen tilbydes 2 dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse i det første funktionsår og 1½ dages supplerende arbejdsmiljøuddannelse efter det første funktionsår – At's bekendtgørelse nr. 1181 § 36-39. Det står desværre ikke helt skarpt, hvor kompetenceplanerne skal udarbejdes, kvaliteten af den tilbudte uddannelse samt, hvad der kan betegnes som uddannelse.

**FOA anbefaler**, at forhandlingsorganet sikrer, at det står knivskarpt i MED-aftalen, at der skal udarbejdes kompetenceplaner for hvert enkelt medlem af arbejdsmiljøorganisationen, og at den supplerende arbejdsmiljøuddannelse er reel uddannelse med det sigte at styrke repræsentanternes kompetencer til at løfte hvervet på arbejdsmiljøområdet. Diverse orienteringsmøder og temadage for alle ansatte betragter FOA ikke som reel uddannelse til medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen. Den supplerende arbejdsmiljøuddannelse skal også være udover MED-uddannelsen og klippekort.

Nødvendig viden herudover

- MED-håndbog – Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse  
Den eksisterer i 2 udgaver – 1 for kommunernes område og 1 for regionerne
- At's bekendtgørelse nr. 1181 om samarbejde om sikkerhed og sundhed
- At's vejledninger om samarbejde om arbejdsmiljø F. 3.3, F. 3.6 og F. 3.7

For yderligere spørgsmål kontakt forbundets arbejdsmiljøteam.



## FOA anbefaler:

- At der som udgangspunkt ikke aftales færre arbejdsmiljøgrupper med baggrund i den nye arbejdsmiljølov.
- At de selvejende institutioners repræsentation i MED, bliver en del af den lokale MED-aftale.
- At det fremgår af MED-aftalen, hvordan den årlige drøftelse skal indgå i MED-arbejdet på alle niveauer.
- At de aktiviteter og metoder, der skal styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet bliver beskrevet så konkret som muligt.
- At kompetenceplaner og arbejdsmiljøuddannelse til arbejdsmiljørepræsentanterne og lederne i arbejdsmiljøgrupperne, bliver beskrevet i den lokale MED-aftale.