

Bilag 10: Organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse

De centrale parter fælles vejledning om aftale af organisering af arbejdsmiljøarbejdet i den lokale MED-aftale. Vejledningen er både rettet mod

- forhandlingsorganet til brug for indgåelse af en lokal MED-aftale, jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og
- hovedudvalget til brug for ændringer og tilpasninger jf. MED-rammeaftalens § 9, stk. 2, punkt 5.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde nr. 65 af 22. januar 2024 giver i §§ 25 – 29 mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale om medindflydelse og medbestemmelse.

I det følgende gives en gennemgang af bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde §§ 25 – 29 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde nr. 65 af 22. januar 2024.

Tekst i [] er parternes hjælpe tekst til bekendtgørelsen.

§ 25, stk. 1

Bestemmelserne i § 4 og §§ 19 – 24 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 [*MED-rammeaftalen*] 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 [*den lokale MED-aftale*].

For at bekendtgørelsens regler om organiseringsmåden kan fraviges, skal der indgås aftale herom på to niveauer; dels en aftale på organisationsniveau, dels en aftale på kommunalt niveau.

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau. Den lokale MED-aftale udgør aftalen på virksomhedsniveau. Begrebet „virksomhed“ er på det kommunale område identisk med kommunen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet end den, der er beskrevet i bekendtgørelsens § 4 og §§ 19 - 24.

Bemærk, at Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde i § 25 giver mulighed for at fravige bestemmelsen i § 4 om, at der skal gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse. MED-rammeaftalen forudsætter imidlertid, at der gennemføres en årlig arbejdsmiljødrøftelse.

Bekendtgørelsen giver mulighed for at aftale en anden organisering alene for en del af virksomheden. Selv om MED-rammeaftalen fastsætter, at en lokal aftale skal omfatte hele kommunen, jf. § 3, stk. 2, kræver MED-rammeaftalen ikke ensartethed i

organiseringen.

I overensstemmelse hermed fastsætter MED-rammeaftalen alene, at hovedudvalget til-lige er øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet, medmindre andet aftales, jf. § 4, stk. 7.

Herudover kan man på det kommunale område vælge forskellige organisationsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Den lokale MED-aftale skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele kommunen.

§ 25, 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, [*den lokale MED-aftale*] skal være skriftlig, og være tilgængelig for de ansatte på virksomheden.

Når den lokale MED-aftale indebærer en ændret organisering af samarbejdet om arbejds-miljø, er det et krav, at aftalen er skriftlig og tilgængelig for de ansatte i kommunen. Det kan fx ske ved, at de ansatte har adgang til aftalen via kommunens intranet. Det er der-imod ikke et krav, at den skal findes på enhver institution eller arbejdsplads. Kommunen skal over for Arbejdstilsynet kunne dokumentere, at den er omfattet af MED-rammeaf-talen og en lokal MED-aftale.

§ 25, 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.

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens § 4 (som alligevel gælder i kommunerne, jf. bemærkningen ovenfor) og §§ 19 – 24 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om ar-bejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se bekendtgørel-sens §§ 16 – 18 (Roller i samarbejdet), §§ 33 – 36 (arbejdsgiverens øvrige pligter) og § 37 (Valg af arbejdsmiljørepræsentant). Se også bekendtgørelsens §§ 2 – 3, der fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering (APV) efter nærmere bestemte ret-ningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde APV.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel over-ordnet plan som dagligt plan i kommunen.

§ 25, stk. 4

En virksomhedsaftale [*den lokale MED-aftale*], der er indgået efter stk. 1, nr. 2, skal sikre, at organiseringen af virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed er i overens-stemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og ef-fektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbej-det herved styrkes og effektiviseres, jf. også § 25, stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset kommunens

lokale forhold og som sikrer en større sammenhæng med de øvrige samarbejdsspørgsmål til gavn for en styrkelse og effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen.

En forudsætning herfor er, at den aftalte organisering er i overensstemmelse med kommunens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

§ 25, stk. 5

Virksomhedsaftalen [*den lokale MED-aftale*] 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.

Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 25, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af lokalaftalen i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i lokalaftalen. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle overordnede hensigtserklæringer i lokalaftalen om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad. 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.

Den lokale MED-aftale skal beskrive, hvilke konkrete aktiviteter og metoder der vil blive anvendt med henblik på at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. Det afgørende er, at lokalaftalen fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøindsatsen skal fungere i en ny organisering for at styrke og effektivisere samarbejdet om arbejdsmiljøet, herunder det forebyggende arbejde.

Det betyder, at den lokale MED-aftale skal beskrive aktiviteter/metoder, der styrker og effektiviserer varetagelsen af de overordnede og de daglige opgaver for arbejdsmiljøorganisationen jf. bekendtgørelsens §§ 30 - 32, jf. nedenstående eksempler.

Kommunerne anvender i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af overordnet arbejdsmiljøstrategi og/eller arbejdsmiljøpolitik
- Udvalgelse af indsatsområder

- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og resurser
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage mv.
- Metoder til erfaringsopsamling, analyse og risikovurdering ved nærved-ulykker og arbejdsskader
- Tryghedsskabende foranstaltninger ift. fx trusler og vold
- Indkøbspolitik, der indeholder arbejdsmiljøvurdering
- Rammer for brug af og samarbejde med eksterne arbejdsmiljørådgivere
- Rammer for arbejdsmiljøuddannelse og supplerende uddannelse
- Temadage o.lign.

Der henvises desuden til eksempler i vejledningsteksten til § 3, stk. 3 i MED-rammeaftalen.

Ad. 2) Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen på virksomheden [*den lokale MED-aftale*].

Den lokale MED-aftale skal konkret angive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i kommunen. Dette kan fx ske ved at opstille en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foreligge, og en løbende evaluering af mål og midler.

Den lokale MED-aftale skal indeholde en beskrivelse af en procedure som sikrer, at der sker en vurdering af, hvorvidt de metoder og aktiviteter, der anvendes i arbejdsmiljøarbejdet, har styrket og effektiviseret arbejdsmiljøarbejdet. Det kan ske i forbindelse med allerede planlagte aktiviteter, fx som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor der bl.a. skal drøftes, om det foregående års mål for arbejdsmiljøarbejdet er nået, eller i forbindelse med en tilbagevendende evaluering af hele MED-aftalen. Det skal fremgå af den lokale MED-aftale, hvordan vurdering og opfølgning på de beskrevne aktiviteter og metoder i MED-aftalen gennemføres.

Ad. 3) Beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.

Det skal i den lokale MED-aftale fastlægges, hvilke fora der skal varetage de overordnede og de daglige opgaver, som er beskrevet i MED-rammeaftalens vejledningstekst, herunder arbejdsledernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Det er vigtigt, at samtlige overordnede og daglige opgaver bliver fordelt på de forskellige niveauer. Det er ikke et krav, at opgaverne skal være ordret formuleret som i vejledningsteksten, men det skal være tydeligt, hvor de enkelte opgaver og funktioner er placeret i MED-organisationen, og derved hvilke fora, der har opgaven at udføre dem. En formulering som ”De overordnede opgaver løses i Hoved-MED eller Forvaltnings-MED”, er fx ikke en tilstrækkeligt tydelig beskrivelse af, hvor

opgaverne løses. En overordnet opgave kan fx dog godt være placeret i såvel Hoved-MED som Forvaltnings-MED, afgrænset til den beslutningskompetence, som foreligger på det pågældende område.

Arbejds miljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale.

Såfremt lokalaftalen ikke fastlægger, hvorledes arbejds miljøarbejdet på den enkelte arbejdsplads skal organiseres, men i stedet overlader til arbejdspladsen selv at afgøre dette, er det vigtigt at være opmærksom på, at de enkelte arbejdspladser skal have truffet en beslutning herom inden den lokale MED-aftale er forhandlet færdig af forhandlingsorganet, eller inden hovedudvalget har aftalt en ændring. Det hænger sammen med kravet i Bekendtgørelsen om systematisk arbejds miljøarbejde § 25, stk. 5, nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejds miljølovgivningens bestemmelser om arbejds miljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til Bekendtgørelsen om systematisk arbejds miljøarbejde § 25, stk. 3.

Arbejds miljøorganisationens overordnede opgaver:

Opgaver, der i henhold til Bekendtgørelsen om systematisk arbejds miljøarbejde § 30 varetages på det overordnede plan, dvs. i hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer:

§ 30. Arbejdsmiljøudvalget [*hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer*] planlægger og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed og medvirker til overordnede og tværgående aktiviteter til forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøudvalgets [*hovedudvalg og/eller øvrige udvalgsniveauer*] opgaver er:

1. At deltage i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 4 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].
2. At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering, jf. § 2 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].
3. At deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 24 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].
4. At kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
5. At bidrage med viden og forslag om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og til, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
6. At 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.
7. At opstille principper for nødvendig oplæring og instruktion tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov samt sørge for, at der føres kontrol med overholdelse af instruktionerne, jf. Bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
8. At deltage i at koordinere arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted, jf. § 8 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].

I forhold til punkt 3. skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

Arbejdsmiljøorganisationens daglige opgaver:

Opgaver, der i henhold til Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 31 varetages på det operationelle daglige plan, dvs. i arbejdsmiljøgruppen eller tilsvarende MED-niveau:

§ 31. Arbejdsmiljøgruppen [*og/ eller lokal MED-udvalg*] samarbejder om at planlægge og udføre arbejdsmiljøarbejdet inden for den del af virksomheden, som arbejdsmiljøgruppen dækker, med fokus på forebyggelse af risici og beskyttelse af de ansatte.

Stk. 2. Arbejdsmiljøgruppens [*og/ eller lokal MED-udvalg*] opgaver er:

1. At deltage i processen vedrørende virksomhedens arbejdspladsvurdering inden for arbejdsmiljøgruppens område, jf. § 2 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].
2. At kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
3. At kontrollere, at der gives tilstrækkelig og hensigtsmæssig oplæring og instruktion, jf. reglerne om oplæring og instruktion i arbejdsmiljøloven.
4. At deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og medvirke til at gennemføre foranstaltninger, der forebygger gentagelse, jf. § 33, stk. 4 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].
5. At orientere arbejdsgiveren eller dennes repræsentant om arbejdsulykker.
6. At understøtte, at arbejdet i virksomheden udføres sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarligt.
7. At virke som kontaktled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
8. At forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som ikke umiddelbart kan løses, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale fastlægges, hvem der varetager de daglige og de overordnede opgaver kombineret med en liste over opgaverne i et bilag til lokalaftalen. En anden mulighed er, at det i selve aftalen fastlægges, hvem der varetager de enkelte opgaver.

Ad. 4) Beskrivelse af, hvordan virksomhedsaftalen [*den lokale MED-aftale*] kan ændres og opsiges.

Det følger af MED-rammeaftalens § 3, stk. 4 og 5, hvorledes den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.

Opsigelse af den lokale MED-aftale, herunder organisering af arbejdsmiljøarbejdet, skal ske skriftligt med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse skal der optages forhandling om indgåelse af en ny aftale, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 4.

Det skal endvidere aftales, hvilke konsekvenser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5. Det kan fx aftales, at

bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen finder anvendelse. Eller det kan aftales, at den lokale aftale løber videre, indtil der kan opnås enighed om, at den ændres. Andre kombinationer kan også aftales. Det er dog vigtigt at være opmærksom på, at arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgivningen til enhver tid skal være organiseret.

Ad. 5) Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan.

Arbejdsmiljøorganisationens størrelse skal fremgå af den lokale MED-aftale. Den lokale MED-aftale skal indeholde en oversigt over den aftalte organisering af arbejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan. Organisationsplanen skal give en oversigt over, hvilken struktur der er valgt på samtlige niveauer i kommunen.

Det er vigtigt, at der for eksempel ikke kan være tvivl om, hvor mange arbejdsmiljøgrupper der er tilknyttet det enkelte MED-udvalg eller personalemøde med MED-status.

Organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet skal omfatte alle ansatte i kommunen. Det kan ikke aftales, at der fx kun vælges arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladser med mere end 9 medarbejdere, medmindre det på anden vis i den lokale MED-aftale beskrives, hvorledes medarbejderne på disse arbejdspladser er omfattet af en arbejdsmiljøgruppe eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver, der dækker den pågældende arbejdsplads. Det skal sikres, at alle ansatte inden for det område, som arbejdsmiljøgruppen eller personalemøde med MED-status/MED-udvalg med arbejdsmiljøgruppens opgaver dækker, er med til at vælge arbejdsmiljørepræsentanten.

Når der skal være en oversigt over den aftalte organisering ved indgåelse af aftalen, betyder det, at kompetencen til at aftale organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet som en del af den lokale MED-aftale, ikke kan uddelegeres fra forhandlingsorganet ved aftale af en lokal MED-aftale eller fra hovedudvalget ved tilpasning af en lokal MED-aftale.

Hvis der således er enighed i forhandlingsorganet (ved forhandling af MED-aftale) eller hovedudvalget (ved tilpasning af MED-aftale) om, at de enkelte forvaltningsområder selv skal have indflydelse på arbejdsmiljøorganisationen inden for deres eget område, skal inddragelsen således ske inden den lokale MED-aftaler er forhandlet/tilpasset færdig. Det er ikke foreneligt med MED-rammeaftalen, alene og generelt at henvise til arbejdsmiljøloven eller Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde i beskrivelsen af arbejdsmiljøorganisationen, da der her er beskrevet, at arbejdsgiveren ved uenighed fastsætter arbejdsmiljøorganisationens størrelse.

Jf. Protokollat om indgåelse af lokale aftaler om medindflydelse og medbestemmelse og MED-rammeaftalen er det arbejdsgiveren og organisationerne i forhandlingsorganet eller arbejdsgiveren og medarbejderrepræsentanterne i hovedudvalget, der sammen aftaler/tilpasser størrelsen af arbejdsmiljøorganisationen.

Ved aftale af arbejdsmiljøorganisationens størrelse kan det derimod godt aftales at anvende nærhedsprincippet i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 24, stk. 2, og der kan også i den lokale MED-aftale henvises til dette princip som udgangspunkt for organisering af arbejdsmiljøarbejdet.

Der skal til enhver tid være en opdateret oversigt over den aktuelle MED-organisation fx på kommunens intranet. Det er arbejdsgiveren, der har ansvaret for at oversigten løbende opdateres, således at den afspejler den aktuelle MED-organisation.

Arbejdsgiveren har endvidere ansvaret for at udarbejde og vedligeholde en liste over medlemmer af arbejdsmiljøgrupperne. Det er endvidere hensigtsmæssigt, at hovedudvalget udarbejder og vedligeholder en liste over medlemmer af lokale MED-udvalg.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at den lokale MED-aftales organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen.

§ 29

Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler efter § 25 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 25, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det kommunale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 22, stk. 2 og § 23. Herefter skal spørgsmål om fortolkning af eller brud på både rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, i første omgang søges løst i hovedudvalget, jf. § 9, stk. 2, nr. 4.

Såfremt det ikke er muligt at blive enige lokalt, kan sager vedr. brud på den lokale MED-aftale vedr. bestemmelserne om arbejdsmiljøets organisering forelægges for de centrale parter af både hovedudvalget og af den ene af parterne i hovedudvalget, jf. bemærkningen til MED-rammeaftalens § 22, stk. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. MED-rammeaftalens § 23.

Voldgiftsrettens kendelser er endelige og bindende og kan ikke indbringes for anden myndighed, herunder Arbejdsretten.

Bestemmelsen berører alene fortolkning af eller brud på MED-rammeaftalen og lokalt aftalte bestemmelser om organisering af arbejdsmiljøarbejdet. Øvrige forhold i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

§ 27

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 § 25, og
- 2) personer, der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet, er repræsenteret i samarbejdsorganet.

Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 27 åbner mulighed for, at arbejdsmiljøarbejdet som led i en anden organisering henlægges til et samarbejdsorgan. Det kan således aftales, at arbejdsmiljøudvalg og/eller arbejdsmiljøgrupper helt eller delvist skal

integreres i MED-strukturen.

Ved en sådan sammenlægning opnås dels en mere repræsentativ indflydelse på arbejdsmiljøarbejdet, dels en synergieffekt som følge af øget samspil mellem arbejdsmiljø og arbejds-, personale- og samarbejdsforhold i øvrigt.

Det er en betingelse, at både arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere er repræsenteret i samarbejdsorganet. I tilfælde, hvor der er mere end en arbejdsmiljørepræsentant eller arbejdsleder, er det tilstrækkeligt, at der vælges en fra hver side til samarbejdsorganet.

I rammeaftalens bemærkninger til § 4, stk. 6, er det formuleret således, at det skal sikres, at arbejdsmiljørepræsentanten også har sæde i udvalget.

Såfremt tillidsrepræsentanten også er valgt til at varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde § 28, er det naturligvis tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i MED-udvalget. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager. Dette gælder MED-udvalg på alle niveauer, som har til opgave at varetage arbejdsmiljøet. Valg/udpegning af arbejdsmiljørepræsentant(er) og arbejdsleder(e) til MED-udvalget/-ene skal fremgå af den lokale MED-aftale.

§ 28

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 valget og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 37, stk. 2-3 og stk. 8 [*i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde*].

Valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant skal foregå som særskilte valg, og alle medarbejdere inden for det område, arbejdsmiljørepræsentanten dækker, skal have mulighed for at deltage i valget (valgret) og er i øvrigt valgbare.

Bortset fra virksomhedsledere og arbejdsledere skal samtlige ansatte have mulighed for at stemme og stille op som kandidat ved valget til arbejdsmiljørepræsentant. Herudover skal reglerne for valg af tillidsrepræsentant for så vidt angår valgbarhed og valgenes gyldighed følges ved valg af arbejdsmiljørepræsentant.

Det kan aftales, at tillidsrepræsentanten - under forudsætning af, at personen vælges som hhv. tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant - også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant. Det følger af vejledningen til MED-rammeaftalens § 11, stk. 5. Valg til de to funktioner skal foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

I ovennævnte situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse arbejdsmiljørepræsentanter indgår i et indbyrdes samarbejde og samarbejder med ledelsen om arbejdsmiljøanliggender. Det er vigtigt at være opmærksom på, at alle ansatte på arbejdspladsen skal være repræsenteret af en

arbejdsmiljørepræsentant. Såfremt der er flere overenskomstgrupper på arbejdspladsen, vil der i ovennævnte situationer derfor endvidere skulle vælges en arbejdsmiljørepræsentant, der repræsenterer de øvrige overenskomstgrupper på arbejdspladsen.

§ 26, stk. 1

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.

§ 26, stk. 2

Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

- 1) der er indgået aftale i henhold til § 25 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. § 37, 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.

Der henvises til vejledningen i Bilag 11.

* * * * *

I Arbejdstilsynets AT-vejledning F.3.3-2 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte og i AT-vejledning 1.3.1 Systematisk arbejdsmiljøarbejde, herunder APV og årlig arbejdsmiljødrøftelse kan der hentes yderligere inspiration om:

- oprettelse af arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsgiverens pligt i forhold til arbejdsmiljøorganisationen,
- arbejdsmiljøorganisationens opgaver og funktion,
- den årlige arbejdsmiljødrøftelse,
- arbejdsmiljøorganisationens størrelse, og
- valg og udpegning af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen.

Disse dele af AT-vejledningen skal dog læses i lyset af de forhold, der kendetegner kommunerne, og hvad der i øvrigt er aftalt i MED-rammeaftalen, jf. vejledningen i denne

håndbog. Det gælder særligt i forhold til følgende punkter:

- Når AT-vejledningen taler om virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som kommunen.
- Når AT-vejledningen taler om arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som det forum eller de fora (udvalg, personalemøde(r) mv.), som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de operationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- AT-vejledningen skriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes antallet af ”arbejdsmiljøgrupper” (fora) i denne aftale.
- AT-vejledningen taler om oprettelse af en arbejdsmiljøorganisation i to niveauer, men kræver ikke etablering af et hovedudvalg. Hvor mange niveauer, ”arbejdsmiljøorganisationen” består af, fastlægges i den lokale MED-aftale. I henhold til MED-rammeaftalen skal der i alle kommuner etableres et hovedudvalg.
- AT-vejledningen skriver, at arbejdsmiljøudvalget deltager i fastsættelsen af arbejdsmiljøorganisationens størrelse. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes ”arbejdsmiljøorganisationens” størrelse i denne aftale.
- AT-vejledningen beskriver sammensætningen af arbejdsmiljøudvalget. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes sammensætningen af udvalg mv. i denne aftale.
- AT-vejledningen skriver, at arbejdsmiljørepræsentanten vælges for to år ad gangen, og at arbejdsgiveren og de ansatte kan aftale en længere valgperiode, dog højst fire år. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes valgperiodens længde (dog mindst 2 år) i denne aftale.

I Arbejdstilsynets AT-vejledning F.3.7 om Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen kan hentes yderlige information om reglerne om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

AT-vejledninger er ikke bindende for kommunen, arbejdsmiljøorganisationen eller andre, men bygger på love og bekendtgørelser som er bindende.

Bilag 11: Vejledning om fælles arbejdsmiljøorganisation mellem kommunen og selvejende institutioner, som kommunen har driftsoverenskomst med

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde nr. 65 af 22. januar 2024 giver i § 26 mulighed for, at en arbejdsmiljøorganisation kan omfatte en kommune og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med.

Bekendtgørelsens grundlæggende vilkår – at der skal være indgået en aftale i to niveauer – er opfyldt ved MED-rammeaftalens områdebestemmelse, § 1. De lokale MED-aftaler omfatter således også ansatte i selvejende dag- og/eller døgninstitutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, såfremt det fremgår af driftsaftalen, at den lokale MED-aftale i kommunen gælder for de pågældende selvejende institutioner, eller såfremt dette på anden måde er aftalt eller indforstået mellem parterne eller følger af parternes praksis.

Såfremt kommunen har driftsoverenskomst med selvejende institutioner, hvor den lokale MED-aftale gælder for de pågældende selvejende institutioner, så skal det beskrives i den lokale MED-aftale, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation i MED-organisationen.

Valg af arbejdsmiljørepræsentant(er) og etablering af arbejdsmiljøgruppe(r) eller tilsvarende MED-niveau(er) for hver af de selvejende institutioner sker efter de principper (antal, valgperiode, dækningsområde mv.), der er aftalt i den lokale MED-aftale.

Bekendtgørelsen forudsætter, at både arbejdsgiveren og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Hvis den fælles arbejdsmiljøorganisation kun omfatter en enkelt eller nogle få selvejende institutioner, vil der ikke være store praktiske problemer ved, at der deltager en arbejdsgiverrepræsentant og en valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation. Det betyder, at hver af de selvejende institutioner skal sikres en plads til én arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i minimum ét overliggende MED-udvalg.

Har kommunen derimod driftsoverenskomster med flere end ganske få selvejende institutioner, hvor den lokale MED-aftale gælder for de pågældende selvejende institutioner, kan den fælles arbejdsmiljøorganisation få en sådan størrelse, at den ikke kan fungere effektivt. I stedet for kan der aftales en organisering, som ud fra proportionalitets hensyn og hensynet til en effektiv organisation sikrer, at både kommunale og selvejende institutioner deltager i arbejdsmiljøorganisationens overliggende niveauer, herunder Hovedudvalget. Det betyder, at de selvejende institutioner som minimum iblandt sig vælger en arbejdsgiverrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant, der skal sikres plads i minimum ét overliggende MED-udvalg.

Såfremt de selvejende institutioner hører under flere forvaltningsområder, skal det aftales, at de selvejende institutioner inden for hvert forvaltningsområde vælger repræsentanter iblandt sig, som sikres plads i de pågældende forvaltnings-MED.

Det skal beskrives i den lokale MED-aftale, på hvilken måde de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation. I ovennævnte eksempel bliver arbejdsmiljørepræsentanten, der repræsenterer de selvejende institutioner i et overliggende udvalg, valgt af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne fra de selvejende institutioner. Arbejdsgiverne fra de selvejende institutioner vælger i fællesskab en repræsentant fra en selvejende institution til at repræsentere sig.

Som en del af MED-strukturen kan der fx etableres fora, hvor arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner har mulighed for at udveksle information og koordinere arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. Repræsentanterne fra henholdsvis de kommunale og de selvejende institutioner vælger hver for sig repræsentanter, der skal deltage i det eller de overliggende niveau(er) i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Hvor mange repræsentanter, de kommunale institutioner og de selvejende institutioner deltager med hver især i det/de overliggende niveau(er) af den fælles arbejdsmiljøorganisation, skal aftales i den lokale MED-aftale. Det skal sikres, at det samlede antal medlemmer i den fælles arbejdsmiljøorganisation er tilstrækkeligt til, at den kan varetage sine opgaver på en tilfredsstillende måde – både i forhold til kommunen og i forhold til de selvejende institutioner. Antallet af valgte arbejdsmiljørepræsentanter skal være mindst det samme som antallet af arbejdsgiverrepræsentanter.

Ovenstående kan beskrives i den lokale MED-aftale på følgende måde:

For MED-organisation i to niveauer:

”Der oprettes et forum for alle de selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne.

I forummet indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.

I dette forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til hovedudvalget.

Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner”

For MED-organisation i tre niveauer:

”Der oprettes fora for de selvejende institutioner under de forvaltnings-MED, som omfatter mere end én selvejende institution som kommunen har indgået driftsoverenskomst med, og de tilsvarende kommunale institutioner, hvor der udveksles information og koordineres arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne.

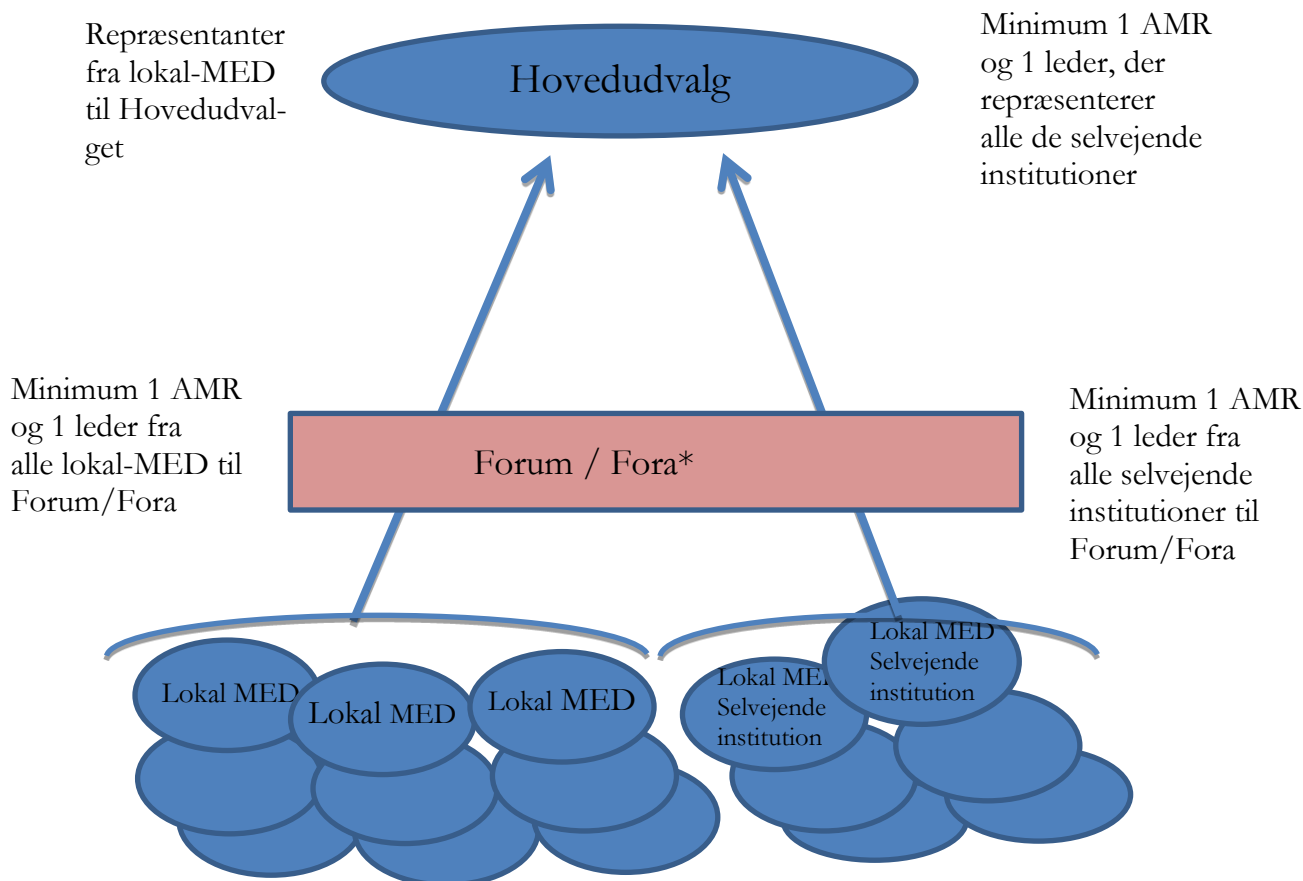
I hvert forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner.

I hvert forum vælger arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner hver for sig én repræsentant til forvaltnings-MED for området.

Desuden kommunikeres arbejdsmiljøanliggender løbende til de selvejende institutioner. ”

MED-organisation i to niveauer

Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er to niveauer i den lokale MED-aftale.

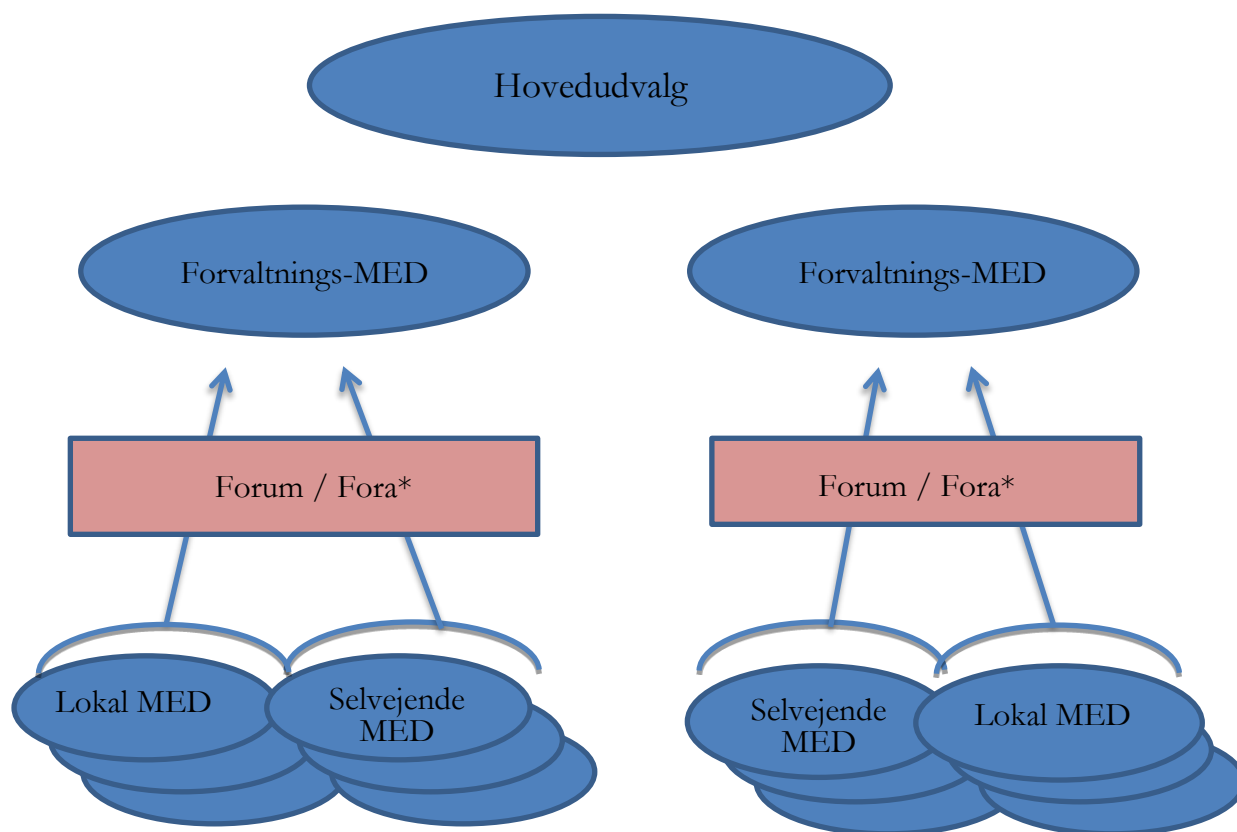


* Forum/Fora for de områder, hvor der er selvejende institutioner, hvor de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner udveksler information og koordinerer arbejdsmiljøanliggende af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert Forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.

MED-organisation i tre niveauer

Såfremt der i den fælles arbejdsmiljøorganisation er flere end to niveauer, fx et forvaltnings-MED-niveau og selvejende institutioner inden for flere forvaltnings-MED, skal der være repræsentation af de selvejende institutioner i alle de forvaltnings-MED, hvor der er selvejende institutioner under forvaltningen. Det kan evt. også aftales, at de selvejende tillige repræsenteres i hovedudvalget.

Det følgende diagram illustrerer de selvejende institutioners repræsentation ift. arbejdsmiljø, hvis der er tre niveauer i den lokale MED-aftale.



* Forum/Fora for de områder, hvor der er selvejende institutioner, hvor de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner udveksler information og koordinerer arbejdsmiljøanliggender af fælles betydning på tværs af institutionerne. I hvert Forum indgår arbejdsgiverrepræsentanter og valgte arbejdsmiljørepræsentanter for hver af de selvejende institutioner og tilsvarende for alle de tilsvarende kommunale institutioner.

Den lokale MED-aftale skal også beskrive, hvorledes det sikres, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres dels mellem kommunen og de selvejende institutioner, dels mellem de selvejende institutioner indbyrdes. Det skal beskrives, hvorledes beslutninger mv. kommunikerer til selvejende institutioner, der ikke direkte er repræsenteret i overliggende MED-niveauer (fx forvaltningsudvalg og/eller Hoved-MED). Det kan fx ske via en beskrivelse i MED-aftalen om, hvordan og hvor der etableres fora med mulighed for udveksling af information og koordinering af arbejdsmiljøanliggender.

Oversigten over den aftalte organisering af samarbejdet om arbejdsmiljøet (sikkerhed og sundhed), jf. bilag 10, skal også beskrive, hvorledes de selvejende institutioner indgår i den fælles arbejdsmiljøorganisation.

Kommunen og den selvejende institution er forskellige, selvstændige juridiske enheder. Arbejdsgiverens pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven påhviler den juridiske enhed. Pligter og ansvar i forhold til arbejdsmiljøloven kan ikke overdrages til en anden arbejdsgiver eller til nogen anden person. Kommunen kan således ikke påtage sig – og heller ikke blive pålagt – ansvaret for, at den selvejende institution overholder arbejdsmiljøloven. Det ansvar ligger hos den selvejende institution som juridisk enhed.

Hvis Arbejdstilsynet under tilsyn på en selvejende institution bliver opmærksom på forhold, som ikke er i orden i forhold til arbejdsmiljøloven, stiles et eventuelt påbud til den selvejende institution, ikke til kommunen. Det er den selvejende institution, der har ansvaret for at efterkomme påbuddet.

Det er således også den selvejende institution, der har ansvaret for, at den lovpligtige APV (arbejdspladsvurdering) udarbejdes for institutionen, og at kravene til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse af medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen overholdes. Den lokale MED-aftale kan indeholde principper for gennemførelse af APV og lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse, som de selvejende institutioner i den fælles arbejdsmiljøorganisation er forpligtet til at følge.

De selvejende institutioner er omfattet af og forpligtet til at følge retningslinjer, der fastlægges af kommunens MED-organisation (den fælles arbejdsmiljøorganisation), herunder retningslinjer i forhold til opgaver og samarbejde på arbejdsmiljøområdet, fx pligt til at følge kommunens overordnede arbejdsmiljøstrategi eller -politik eller pligt til at koordinere kursus- og uddannelsesvirksomhed, herunder den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse, med kommunen.

Kommunen kan fastlægge, i hvilket omfang de selvejende institutioner kan eller skal trække på den service på arbejdsmiljøområdet, som kommunen stiller til rådighed for egne arbejdspladser og institutioner, fx gennem arbejdsmiljøafdeling, arbejdsmiljøkoordinator, HR-afdeling eller aftaler med eksterne konsulenter. Det kan fx ske i driftsoverenskomsten med de selvejende institutioner.

Bilag 12: Tjekliste til bilag 10 og 11

Tjekliste til bilag 10 og bilag 11 i MED-håndbogen

	Bekendtgørelsen om systematisk arbejds-miljøarbejde § 25 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed	Hvad kan I skrive	Læs mere:
Aftal konkrete aktiviteter/metoder	(1) En beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at den ændrede organisering styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.	I kan fx starte med at skrive ”For at styrke og effektivisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed skal...” Herefter skal I konkret angive hvilke aktiviteter/metoder I vælger. Det skal være aktiviteter/ metoder, der er velegnede til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøindsatsen.	Se eksempler i bilag 10 og vejlednings-tekst til §3, stk. 3
Aftal procedure for opfølgning	(2) En beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (den lokale MED-aftale).	Skriv fx ”I forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse vurderes det, hvorvidt de metoder/ aktiviteter der er aftalt, har styrket og effektiviseret samarbejdet om sikkerhed og sundhed”. Det kan evt. også aftales at opfølgningen sker efter en lidt længere periode, fx hvert andet eller tredje år.	Se bilag 10

Bekendtgørelsen om systematisk arbejds- miljøarbejde § 25 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organise- ring af samarbejdet om sikkerhed og sundhed			
Hvad kan I skrive		Læs mere:	
Aftal hvem der løser opgaverne	(3) En beskrivelse af hvordan opgaver og funktioner varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i sikkerheds- og sundhedsarbejdet.	Beskriv hvilke MED-udvalg/ Arbejds miljøgrupper der har opgaven for hver af de daglige og de overordnede opgaver. Behold så vidt muligt bekendtgørelsens formuleringer af opgaver eller henvis til de konkrete bestemmelser i bekendtgørelsen. Skriv fx arbejds miljøgrupperne varetager de overordnede opgaver nævnt i bekendtgørelsens paragraf 30. MED-udvalgene varetager de strategiske opgaver i paragraf 30 inden for deres kompetenceområde. En anden mulighed er at opdele de overordnede opgaver på forskellige niveauer, så fx opgaver der vedrører rådgivning af arbejdsgiver og den årlige arbejds miljødrøftelse placeres i hovedudvalget, og øvrige fordeles til det/de øvrige niveauer.	Se bilag 10

Bekendtgørelsen om systematisk arbejds- miljøarbejde § 25 stk. 5: Der skal være følgende i en aftale om organise- ring af samarbejdet om sikkerhed og sundhed		Hvad kan I skrive	Læs mere:
Aftal, hvor- dan aftalen kan ændres og opsiges	(4) En beskrivelse af, hvordan den lokale MED-aftale kan ændres og opsiges.	I skal aftale hvilke konsekven- ser en opsigelse vil få i forhold til arbejdsmiljøorganisationen, jf. MED-rammeaftalens § 3, stk. 5, da arbejdsmiljøarbejdet i henhold til arbejdsmiljølovgiv- ningen til enhver tid skal være organiseret.	Se bi- lag 10 og §3, stk. 5
Aftal en orga- nisationsplan	(5) Oversigt over den af- talte organisering af ar- bejdsmiljøarbejdet i form af en organisationsplan.	Organisationsplanen skal være en oversigt over hele den aftalte MED-struktur, herunder hvor- dan arbejdsmiljøet organiseres på det tidspunkt hvor den lo- kale aftale indgås. Dette medfø- rer, at det skal være tydeligt i den lokale aftale, hvor der på aftaletidspunktet er oprettet ar- bejdsmiljøgrupper og MED- udvalg med arbejdsmiljøopga- ver. I kan desuden beskrive princip- per for, hvor der oprettes ar- bejdsmiljøgrupper eller lig- nende. Fx med henvisning til i nærhedsprincippet i Bekendt- gørelsen om systematisk ar- bejdsmiljøarbejde § 24, stk. 2, eller med et princip om at det følger ledelseskompetencen li- gesom ved oprettelse af MED- udvalg. Principperne kan være en hjælp, hvis hovedudvalget ønsker at ændre organisering af arbejdsmiljøarbejdet ved for- tolkning af den lokale MED-af- tale jf. 9 stk. 2 i MED-ramme- aftalen	Se bi- lag 10

	Øvrige paragraffer i Bekendtgørelse om systematisk arbejdsmiljøarbejde	Hvad kan I skrive	Læs mere:
Aftal hvor mange pladser arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere har i MED-udvalgene	§ 27 (2) Personer der er valgt til at varetage sikkerheds- og sundhedsarbejdet skal være repræsenteret i samarbejdsorganet.	I skal aftale hvor mange pladser både arbejdsmiljørepræsentanter og udpegede arbejdsledere har i MED-udvalgene. Dette gælder MED-udvalg på alle niveauer, som har til opgave at varetage arbejdsmiljøet.	Bilag 10
Aftale om at tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet kan varetages af samme person?	§ 28: Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af én og samme person, hvis • valg til henholdsvis arbejdsmiljørepræsentant og tillidsrepræsentant foregår særskilt og • alle ansatte, der ikke er virksomhedsledere eller arbejdsledere i henhold til arbejdsmiljølovens §§ 23 og 24, er sikret valgret og er valgbare til funktionen som arbejdsmiljørepræsentant, jf. § 37, stk. 2-3 og 8.	Hvis det fremgår af den lokale MED-aftale, at tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentantarbejdet kan varetages af samme person, skal det fremgå af aftalen at valgene skal foregå separat.	Se bilag 10

Er der selvejende institutioner, der er dækket af MED-aftalen?	§ 26: En arbejdsmiljøorganisation kan omfatte kommuner og selvejende institutioner, som kommunen har indgået driftsoverenskomst med. Organiseringen er bl.a. betinget af at: (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. § 37, fra hver af de virksomheder, der er omfattet af den fælles arbejdsmiljøorganisation	Hvis kommunen har indgået driftsaftale med selvejende institutioner, og de selvejende institutioner er omfattet af MED-rammeaftalen, skal det jf. § 26 i Bekendtgørelsen om systematisk arbejdsmiljøarbejde fremgå af MED-aftalen, hvordan 1 repræsentant for arbejdsgiveren og mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant fra hver af de selvejende institutioner indgår i MED-organisationen. Såfremt kommunen har driftsoverenskomst med flere selvejende institutioner kan I aftale en model, hvor de selvejende institutioner iblandt sig vælger 1 arbejdsgiverrepræsentant og 1 arbejdsmiljørepræsentant til at repræsentere alle de selvejende institutioner i et overliggende MED-udvalg. For at opfylde § 26 skal I desuden aftale følgende: • En beskrivelse af, hvorledes beslutninger m.v. kommunikeres til de selvejende institutioner, der ikke er direkte repræsenteret i det overliggende udvalg. • En beskrivelse af, hvordan I sikrer, 1 repræsentant for arbejdsgiveren og mindst 1 valgt arbejdsmiljørepræsentant for hver af de selvejende institutioner deltager i den fælles arbejdsmiljøorganisation. I MED-håndbogen er der et forslag til, at dette kan gøres ved, at der oprettes et forum for de selvejende institutioner og de tilsvarende kommunale institutioner (se eksempel i bilag 11).	Bilag 11
---	--	---	---------------------

05.86
O.24
36/2025
Side 23