

**Til:** Alle MED-udvalg

**Fra:** MED-Hovedudvalget

Dato: 5. december 2016

Brevid: 3108594

### Status på MED-aftalen

Region Sjællands nuværende MED-aftale trådte i kraft den 1. januar 2015. Ved udgangen af 2016 har den således haft sit virke i én valgperiode, og MED-Hovedvalget vurderer, at dette er en god anledning til at gøre status på MED-aftalen og dens implementering.

**Koncern HR**

Alléen 15

4180 Sorø

Tlf.: 70 15 50 00

Dir.tlf.: 51 20 01 78

Den nuværende MED-aftale medførte særligt ændringer på følgende områder:

- MED-strukturen følger entydigt ledelsesstrukturen. Det betyder, at alle koncernenheder i dag har område-MED, og de store koncernenheder har Afdelings-MED på niveau under koncernlederen
- Principper for at nedsætte arbejdsmiljøgrupper sker efter et såkaldt nærhedsprincip og antallet af arbejdsmiljøgrupper evalueres/aftales i MED-udvalget forud for valg
- Der fremgår en nøgle for antallet af medarbejderrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i MED-udvalgene
- Der er etableret Husudvalg på geografier med medarbejdere fra flere koncernenheder – pt. på 8 geografier.

MED-aftalen blev implementeret med dialogmøder på regionens største geografier ved formand og næstformand i MED-Hovedudvalget i efteråret 2014. Den efterfølgende lokale forankring blev båret af ledelses-, medarbejder- og arbejdsmiljørepræsentanter i regionens enheder i gensidig dialog og med respekt for MED-ideen samt formålet i MED-aftalen, der er fundamentet for samarbejdet i MED.

Pr. 1. januar 2015 blev der udbudt en ny MED-grunduddannelse og som noget helt nyt også MED-opfølgingskurser. Samtidig blev det muligt at tilmelde sig kurserne enten som enkeltperson (ledelses- eller medarbejderrepræsentant) eller som et helt MED-udvalg. Muligheden for at afholde kurser for hele MED-udvalg er blevet særligt godt modtaget.

Status er, at alle enheder har etableret MED-udvalg efter indholdet i MED-aftalen, der er etableret Husudvalg, og MED-Hovedudvalget vurderer, at samarbejdet generelt fungerer i den ånd og holdning, der er intentionen i MED-aftalen.

Den nuværende MED-aftale har haft sit virke i en tid med besparelser og fremrykning af sygehusplanen, der har medført forandringer på mange arbejdspladser i Region Sjælland. Det kan naturligt udfordre samarbejdet i MED, men indtrykket er, at MED-udvalgene generelt har håndteret forandringerne godt med fokus på rammen for samarbejdet mellem ledelse- og medarbejdere. Region Sjællands Personalepolitiske principper ved forandringsprocesser og organisationstilpasninger har været omdrejningspunktet og har vist sig som en vigtig politik for at gennemføre gode processer for forandringer.

Som forventet har MED-Hovedudvalget måttet fortolke den nuværende MED-aftale på enkelte områder gennem de seneste to år. Nedenfor fremgår MED-Hovedudvalgets fortolkninger:

Spørgsmål	MED-Hovedudvalgets fortolkning
<p><b>Oktober 2014: Antal medarbejderrepræsentanter i MED-udvalg</b></p> <p>Hvem træffer beslutning om antallet af medarbejderrepræsentanter/arbejds miljørepræsentanter i MED-udvalgene i de tilfælde, hvor der er angivet intervaller for antal repræsentanter på medarbejdersiden i MED-aftalen?</p>	<p>MED-Hovedudvalget var enige om, at antallet af repræsentanter på medarbejdersiden drøftes og aftales i MED-udvalget forud for, at der vælges medarbejderrepræsentanter.</p>
<p><b>Januar 2015: Deltagerkredsen i Husudvalg</b></p> <p>Kan alle enheder, der hører under andre koncernenheder, have to repræsentanter (leder og medarbejder) i Husudvalget på geografien?</p>	<p>Med baggrund i, at der i MED-aftalen er en klar og tydelig formulering om, hvilke opgaver, der skal løses i Husvalg, samt hvordan disse sammensættes, blev det fastholdt, at en ledelsesrepræsentant og en medarbejderrepræsentant udpeget af hvert Område-MED indgår i Husudvalget</p>
<p><b>Februar 2016: Suppleringsvalg</b></p> <p>Kan der ske suppleringsvalg til MED, hvis en medarbejder- eller arbejdsmiljørepræsentant rejser eller ophører i valgperioden?</p>	<p>Når ordinært medlem udtræder permanent af udvalget, kan der vælges ny suppleant i et suppleringsvalg</p>
<p><b>August 2016: Udpegning/valg til MED</b></p> <p>Kan en nyvalgt TR, der ikke var TR på valgtidspunktet automatisk erstatte en</p>	<p>Vejledning er udarbejdet og udsendt.</p>

valgt medarbejderrepræsentant i et MED-udvalg?	Det er regionens medarbejdere, der bemande medarbejdersiden i MED-udvalgene og foretager valg.  Medarbejdersiden kan således foretage udskiftning midt i valgperioden.
--	--

Ingen af MED-Hovedudvalgets fortolkninger af MED-aftalen giver anledning til overvejelser om justering af MED-aftalen.

Ved indgangen til 2017 går MED-Aftalen ind i sin anden valgperiode. I første kvartal vil der ske konstituering af MED-udvalgene, og indenfor det næste år skal alle nye medlemmer deltage i MED-uddannelsen. Vi håber, at alle nye MED-udvalg vil fortsætte det gode samarbejde i den ånd og holdning, som er intentionen i MED-aftalen. Og måtte der komme behov for fortolkninger af MED-aftalen, stiller MED-Hovedudvalget sig – som hidtil – til rådighed.

I de kommende to år vil ”forandringens vinde” fortsat blæse over hovedparten af regionens arbejdspladser – ikke mindst implementeringen af Sundhedsplatformen forventes at sætte sit præg på 2017 og 2018. MED-udvalgene, herunder arbejdsmiljøgrupperne, har en vigtig rolle med at gennemføre gode processer ved forandringer i forhold til ikke mindst medinddragelse og kommunikation.

Godt samarbejde i den nye valgperiode - og godt nytår!