

INDSTILLING

22. Godkendelse af MED-aftale for Hovedstadens Beredskab

13. januar 2016

Bestyrelsen skal hermed godkende, at der er indgået "Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Hovedstadens Beredskab", der fastlægger rammer og principper for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Hovedstadens Beredskab.

Sagsnr.
2015-0293072

Dokumentnr.
2015-0293072-1

Indstilling

Det indstilles,

- at bestyrelsen godkender tiltrædelse af MED-aftale for Hovedstadens Beredskab

DIREKTIONEN

Bag Rådhuset 3
1550 København V

Sagsfremstilling

Den politiske forberedelsesgruppe besluttede i foråret, at der skulle nedsættes et forhandlingsorgan og indledes forhandlinger om en MED-aftale for Hovedstadens Beredskab. Der blev herefter nedsat et forhandlingsorgan, der i slutningen af 2015 har fastlagt og tiltrådt indholdet for "Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Hovedstadens Beredskab".

www.hovedstadensberedskab.dk

MED-aftalen skal sikre medarbejderne medindflydelse og medbestemmelse i arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Der er ved aftalens udformning taget afsæt i Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse for KTO samt de MED-aftaler de enkelte beredskaber tidligere har været omfattet.

Aftalen indebærer bl.a. i) at grundværdierne for samarbejdet er tillid, åbenhed og respekt, ii) at der etableres en enstrengt MED-organisation i 4 niveauer, der følger ledelsesstrengen, og iii) at arbejdsmiljøindsatsen baseres på arbejdsmiljøledelse, risikovurderinger, læring og viden.

Bilag

- Aftale om medbestemmelse og medindflydelse i Hovedstadens Beredskab

MED-aftale

Hovedstadens Beredskab

§ 1 Område

Aftalen omfatter alle ansatte i Hovedstadens Beredskab.

Hovedstadens Beredskab er oprettet som kommunalt fællesskab i henhold til kommunestyrelseslovens § 60 som Hovedstadens Beredskab I/S.

Hovedstadens Beredskab I/S omfatter følgende kommuner:

Albertslund Kommune
Brøndby Kommune
Dragør Kommune
Frederiksberg Kommune
Glostrup Kommune
Hvidovre Kommune
Københavns Kommune
Rødovre Kommune

§ 2 Formål

Aftalen skal skabe grundlag for forbedring og udvikling af samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Hovedstadens Beredskab.

Aftalen skal sikre, at alle medarbejdere har ret til medindflydelse og medbestemmelse.

Formålet med aftalen er:

- at styrke og udvikle samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere,
- at skabe forståelse for Hovedstadens Beredskabs opgaver og mål på alle niveauer i organisationen,
- at skabe kortere afstand mellem ledelse og medarbejdere og derved styrke ledelsens grundlag for at træffe beslutninger,
- at knytte Hovedstadens Beredskab sammen via en fælles arbejdsmiljø- og samarbejdsindsats,
- at skabe grundlag for, at arbejdsmiljøarbejdet opprioriteres, så arbejdsmiljøindsatsen styrkes og koordineres med Hovedstadens Beredskabs øvrige medindflydelse.

§ 3 Værdigrundlag

Samarbejdet i Hovedstadens Beredskabs MED-udvalg skal være kendetegnet af tillid, åbenhed og respekt, så der for både medarbejdere og ledelse skabes størst mulig indsigt i de behandlede emner og forståelse for den helhed, som emnerne indgår i til fordel for Hovedstadens Beredskab.

§ 4 Struktur og opgaver

Stk. 1

MED-organisationen i Hovedstadens Beredskab afspejler organisationsstrukturen for at sikre den bedste sammenhæng med ledelsesstrengen og ledelseskompetencen.

Stk. 2

Den overordnede struktur er i tre niveauer med HovedMED, EnhedsMED og LokalMED og er beskrevet i *bilag 1*.

Strukturen i MED-organisationen for Hovedstadens Beredskab er enstrengt på alle udvalgsniveauer. Det betyder, at arbejdsmiljøorganisationen er fuldt integreret i MED-organisationen.

I strukturen indgår MED-udvalg, trio-grupper, ad hoc-udvalg og arbejdsmiljøgrupper:

- HovedMED er det øverste MED-organ, hvor der tages drøftelser og beslutninger og indgås aftaler af principiel og rammesættende karakter for hele organisationen.
- EnhedsMED refererer til HovedMED og kan tage drøftelser og beslutninger og indgå aftaler af principiel og rammesættende karakter for den enhed MED-udvalget dækker. EnhedsMED arbejder endvidere med mere konkrete forhold end HovedMED, men sjældent med forhold, der dækker en enkelt arbejdsplads.
- LokalMED/Trio refererer til EnhedsMED og er udvalget tættest på den enkelte arbejdsplads. Triogrupper består af arbejdsmiljøgruppen og en lokal tillidsrepræsentant og har status af LokalMED-udvalg.
- Alle MED-udvalgene kan nedsætte ad hoc-udvalg, fx til behandling af større sager eller projekter. Ad hoc-udvalgene kan have medlemmer, der ikke sidder i et MED-udvalg.
- Under LokalMED etableres arbejdsmiljøgrupper. Dette gælder dog ikke for arbejdsmiljøgruppen Stab, der grundet særlige organisatoriske forhold etableres under et EnhedsMED. Arbejdsmiljøgrupper består af en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant. Hvor der er en triogrupper, indeholder denne også arbejdsmiljøgruppen.

Stk. 3

HovedMED har på det overordnede niveau endvidere til opgave:

1. gensidigt at informere, drøfte og udarbejde retningslinjer vedrørende arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der har betydning for Hovedstadens Beredskab,
2. at vejlede om udmøntning af den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse, herunder om nedsættelse af udvalg m.v.,
3. at fortolke aftalte retningslinjer,
4. at fortolke den lokale aftale om medindflydelse og medbestemmelse og behandle uoverensstemmelser herom og
5. at indbringe uoverensstemmelser og fortolkningsspørgsmål vedrørende aftalen m.v. for de centrale forhandlingsparter, jf. § 22 i rammeaftale om Medindflydelse og medbestemmelse.

Stk. 4

HovedMEDs opgaver følger den til enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO.

§ 5 Arbejdsmiljø

Stk. 1

Hovedstadens Beredskab ønsker med MED-aftalen at skabe rammer for udvikling af en attraktiv og tillidsbaseret arbejdsplads, hvor der tages hånd om arbejdsmiljøet, og hvor ledelse og medarbejdere

samarbejder om et sikkert, sundt og meningsfuldt arbejdsliv. Det skal ske ved at styrke og integrere arbejdsmiljø og trivselsindsatsen i Hovedstadens Beredskab. Arbejdsmiljø skal derfor så tidligt som muligt tænkes ind på alle niveauer i beslutninger om ændringer og i udvikling vedrørende arbejdsopgaver, organisation, teknologi og fysiske rammer. MED-organisationen skal via ledelsesstrengen medvirke til at styrke organisationens arbejde med det gode arbejdsmiljø, som et af midlerne til at fremme en høj kvalitet i organisationens generelle virke.

Det betyder blandt andet, at arbejdsmiljøvurderinger skal inddrages og indgå i beslutninger om ændringer midlertidige som permanente og udviklinger, der har betydning for arbejds- og personaleforhold, politikker, strategier, m.v.

Stk. 2

I Hovedstadens Beredskab gennemføres årligt en arbejdsmiljødrøftelse, hvor det strategiske arbejdsmiljøarbejde indgår som et væsentligt element.

På linje med den ledelsesmæssige prioritering af arbejdsmiljøet forpligtes alle i organisationen til at tænke arbejdsmiljø ind i deres opgaver og aktiviteter.

Arbejdsmiljøarbejdets organisering og arbejde er opdelt i det overordnede strategiske niveau HovedMED, det strategiske niveau, EnhedsMED og det operationelle niveau LokalMED/Trio.

Der henvises til *bilag 2*.

§ 6 Kompetence

Medindflydelse og medbestemmelse udøves inden for ledelsens kompetenceområde på det givne niveau i MED-organisationen. Mest muligt skal behandles hos den lokale leder og næste niveau involveres, når det berører emner, hvor beslutningskompetencen ligger dér.

MED-Udvalgets kompetence matcher derfor til enhver tid ledelsens kompetence.

MED-udvalget har kompetence inden for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Hvis der opstår tvivl om rækkevidden af ledelseskompencen, skal ledelsen redegøre for grænserne herfor.

§ 7 Medindflydelse og medbestemmelse

I Hovedstadens Beredskab udøves medindflydelse ved, at ledelsen, inden der træffes endelig beslutning i en sag der ligger inden for MED-udvalgets kompetence, forelægger sagen for det rette MED-udvalg til information og eventuelt drøftelse, så medarbejdersidens bemærkninger kan indgå i ledelsens beslutningsgrundlag. Dette angår fx spørgsmål i henhold til § 8, stk. 4.

MED-udvalget har medbestemmelse i sager om fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold. Det kan fx være politikker for sygefraværsindsatsen og andre personalepolitikker, retningslinjer for sygemeldinger eller procesplaner for gennemførelse af en personaletilpasning. Medbestemmelse udøves ved, at arbejdsgiver- og medarbejderside skal udvise forhandlingsvilje for at tilstræbe fælles løsninger.

Medindflydelse og medbestemmelse indebærer:

1. gensidig pligt til at informere om og drøfte alle forhold af betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold,

2. medbestemmelse ved fastlæggelse af retningslinjer for tilrettelæggelse af arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold inden for ledelsens ansvars- og kompetenceområde, og
3. mulighed for forhandling og indgåelse af aftaler.

§ 8 Information og drøftelse

Stk. 1

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

Gensidig informationspligt betyder, at medarbejderne/medarbejderrepræsentanterne i et MED-udvalg også har en informationspligt om forhold, der har betydning for hele arbejdspladsens arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold.

Stk. 2

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

Stk. 3

I HovedMED skal ledelsen regelmæssigt give information om fremkomne forslag og trufne beslutninger i Hovedstadens Beredskabs bestyrelse.

Stk. 4

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

- a. informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i virksomhedens eller forretningsstedets aktiviteter og økonomiske situation
- b. informere og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling med hensyn til beskæftigelsen i institutionen samt om alle planlagte forventede foranstaltninger, navnlig når beskæftigelsen er truet
- c. informere og drøfte de beslutninger, som kan medføre betydelige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om virksomhedsoverdragelse.

Stk. 5

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

Stk. 6

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

Stk. 7

For det tilfælde, at beslutninger, som nævnt i stk. 5 indebærer betydelige ændringer for en personalegruppes arbejds- og personaleforhold, og denne gruppe ikke er repræsenteret i MED-udvalget, kan medarbejdersiden eller denne gruppe inden forhandlingen fremsætte krav om, at de suppleres med en tillidsrepræsentant for denne personalegruppe. Et sådant krav skal fremsættes i forlængelse af, at medarbejdersiden bliver bekendt med, at der skal ske en forhandling.

§ 9 Retningslinjer

Stk.1

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser med henblik på fastlæggelse af retningslinjer. Der skal fra begge parter side udvises positiv forhandlingsvilje og søges opnået enighed.

Stk.2

Der skal aftales retningslinjer for proceduren for drøftelse af

1. budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold,
2. større rationaliserings- og omstillingsprojekter og
3. Hovedstadens Beredskabs personalepolitik, herunder eksempelvis ligestilling, kompetenceudvikling m.v.

Stk.3

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

Stk.4

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

Stk.5

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

§ 10 Møder mv.

HovedMED afholder som udgangspunkt fire møder årligt. Det kan mellem formand og næstformand aftales at aflyse møder, således at der bliver færre end fire møder på et år.

Der udarbejdes en forretningsorden, som fastlægger rammerne for indkaldelse til møder, fastsættelse af dagsorden og udsendelse af materiale i sager, hvor dette er relevant. Rammerne skal tilgodese, at medarbejdersiden får reel mulighed for at sætte sig ind i de sager, der skal behandles. Kravene skal stå i forhold til sagens omfang og karakter.

§11 Medarbejderrepræsentanter

Der henvises til den enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO, jf. Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse, kapitel 3.

§ 12 MED- og arbejdsmiljøuddannelse

Medlemmerne i MED-udvalgene skal være uddannelsesmæssigt kvalificerede til at indgå i samarbejdet og kende det formelle grundlag for samarbejdet. De skal endvidere kende til MEDs rolle i forhold til arbejdsmiljøarbejdet.

Det er desuden vigtigt, at medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne har den relevante viden og de nødvendige kompetencer til at varetage arbejdsmiljøarbejdet. Arbejdet i Hovedstadens Beredskab er kendetegnet ved varierede og til tider komplekse arbejdsmiljøproblemstillinger. Arbejdsmiljøorganisationen kan inddrage eksterne eksperter efter behov.

HovedMED sætter rammerne for kompetenceudviklingen i MED-organisationen og sikrer, at uddannelsesstilbuddene matcher organisationens behov.

Retningslinjer for MED- og arbejdsmiljøuddannelse fremgår i øvrigt af bilag 3.

§ 13 Uoverensstemmelser og de centrale parter

Der henvises til den enhver tid gældende rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO, jf. Rammeaftalen om Medindflydelse og medbestemmelse kapitel 3 og 4.

§ 14 Ikrafttræden og opsigelse

Stk. 1

Denne aftale træder i kraft den 1. januar 2016.

Stk. 2

Aftalen kan opsiges skriftligt til bortfald med 9 måneders varsel. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af ny aftale. En lokal aftale kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Stk. 3

Hvis en aftale opsiges, og der ikke kan opnås enighed om en ny lokalafsnit inden udgangen af 9-måneders fristen, løber aftalen videre, indtil parterne bliver enige om at ændre denne, evt. med de justeringer, som parterne er enige om.

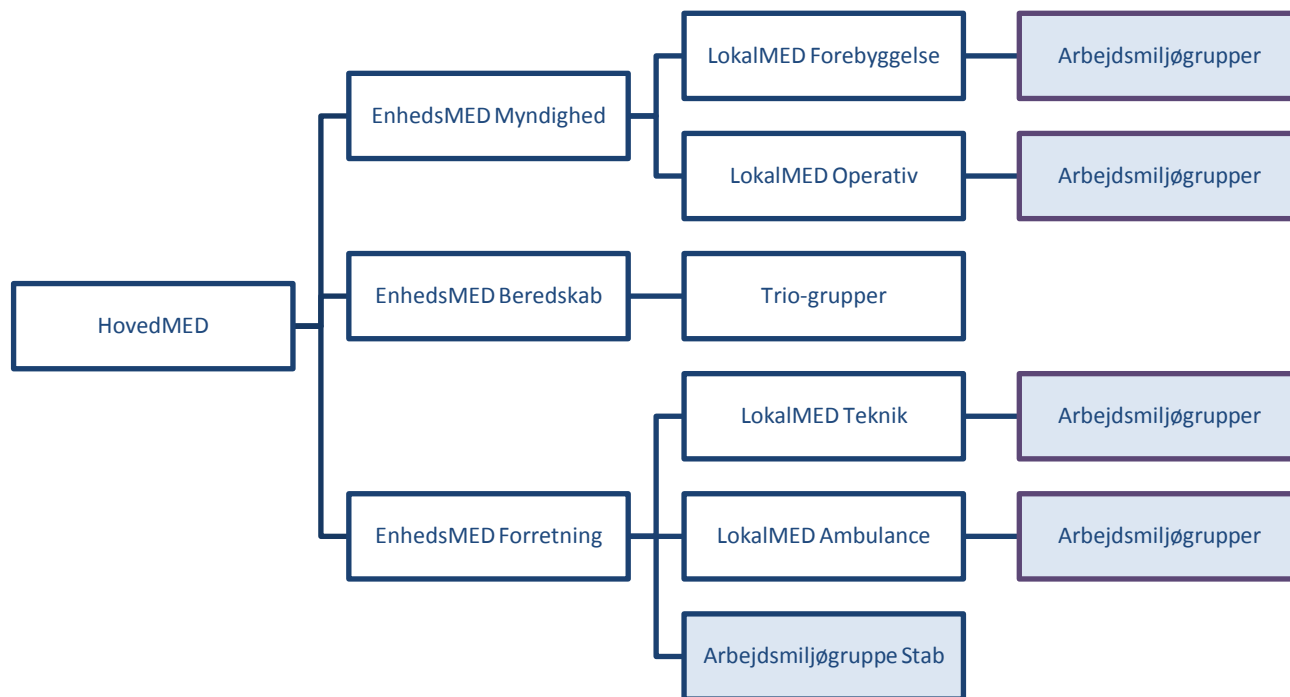
Stk. 4

HovedMED evaluerer denne aftale et år efter ikrafttræden og herefter efter behov. Ved en eventuel genforhandling følges Rammeaftalens regler om nedsættelse af et forhandlingsorgan.

Bilag 1 MED-organisationen

Pkt. 1 MED-struktur

MED-strukturen i Hovedstadens Beredskab ser ud som følger:



Pkt. 2 Udvalgenes sammensætning

HovedMED består af højst 16 medlemmer, heraf mindst 1 arbejdsleder og 3 arbejdsmiljørepræsentanter. Udvalget kan ikke have flere lederrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter.

EnhedsMED består af højst 12 medlemmer, heraf mindst 1 arbejdsleder og 2 arbejdsmiljørepræsentanter. Udvalget kan ikke have flere lederrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter.

LokalmED består af højst 5 medlemmer, heraf mindst 1 arbejdsleder og 1 arbejdsmiljørepræsentant. Udvalget kan ikke have flere lederrepræsentanter end medarbejderrepræsentanter.

Pkt. 3 Formænd og næstformænd

Beredskabsdirektøren i Hovedstadens Beredskab er formand for HovedMED. HovedMEDs næstformand vælges af og blandt medarbejdersidens repræsentanter.

På samme vis er chefen/ lederen for den enkelte enhed/område født medlem af og formand for EnhedsMED/LokalmED og næstformanden vælges af og blandt medarbejdersidens repræsentanter.

Pkt. 4 Udpegning og valg af medlemmer til HovedMED

Lederrepræsentanterne i HovedMED udpeges af direktionen.

De 3 arbejdsmiljørepræsentanter vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanter i arbejdsmiljøgrupperne, således at arbejdsmiljørepræsentanterne inden for hhv. Myndighed, Beredskab/Drift og Forretning hver vælger en repræsentant imellem sig til HovedMED. Afviklingen af valget samt kommunikation af hvem, der er valgt, sker i samarbejde med medarbejderrepræsentanterne i HovedMED. Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til HovedMED sker for to år i november måned i ulige år med funktion pr. 1. januar. Hvis grundlaget for et medlems valg ændres inden for 2-års perioden, skal nyvalg ske. Hvis et medlem udtræder, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

De øvrige medarbejderrepræsentanter i HovedMED udpeges af hovedorganisationerne. Udpegning af medarbejderrepræsentanter sker for to år i november måned i ulige år med tiltrædelse pr. 1. januar i lige år. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for 2 års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem udtræder, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

Pkt. 5 Udpegning og valg af medlemmer til øvrige MED-udvalg

På de øvrige niveauer i MED-organisationen vælges ledelsesrepræsentanterne af formanden for de respektive udvalg blandt medarbejdere med ledende stillinger inden for det område udvalget dækker.

For at understøtte nærhedsprincippet vælges arbejdsmiljørepræsentanterne til EnhedsMED efter følgende retningslinjer:

EnhedsMED Myndighed:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne under Forebyggelse vælger en repræsentant iblandt sig
- Arbejdsmiljørepræsentanterne under Operativ vælger en repræsentant iblandt sig

EnhedsMED Beredskab:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne under Beredskab vælger to repræsentanter iblandt sig

EnhedsMED Forretning:

- Arbejdsmiljørepræsentanterne under Teknik vælger en repræsentant iblandt sig
- Arbejdsmiljørepræsentanterne under Ambulance vælger en repræsentant iblandt sig
- Arbejdsmiljørepræsentanten fra arbejdsmiljøgruppen Stab indgår automatisk i udvalget

Arbejdsmiljørepræsentanterne til LokalMED vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne inden for det pågældende LokalMEDs område.

Valg af arbejdsmiljørepræsentanter til EnhedsMED og LokalMED sker for to år i november måned i ulige år med funktion pr. 1. januar. Hvis grundlaget for et medlems valg ændres inden for 2-års perioden, skal nyvalg ske. Hvis et medlem udtræder, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode.

Øvrige medarbejderrepræsentanter vælges af og blandt medarbejdersidens repræsentanter inden for det område udvalget dækker. Er der valgte tillidsrepræsentanter blandt faggrupperne, foretages valget blandt disse.

Sammensætningen af et MED-udvalg skal være repræsentativt for det område, som udvalget dækker.

Pkt. 6 Stabsmedarbejdernes repræsentation i MED-organisationen

Arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der vedrører stabsmedarbejdere i Hovedstadens Beredskab, behandles i EnhedsMED Forretning.

Arbejdsmiljøgruppe Stab dækker alle stabsmedarbejdere ved Hovedstadens Beredskab og har reference til EnhedsMED Forretning.

Pkt. 7 Ambulancereddernes repræsentation i MED-organisationen

Arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, der vedrører ambulanceredderne og som udspringer af kontraktforholdet til Region H, kvalitetsakkreditering eller sundhedsfaglig regulering i øvrigt behandles i LokalMED Ambulance. Øvrige forhold behandles af MED-organisationen i Beredskab.

Bilag 2 Arbejdsmiljøområdet

Pkt. 1

Hovedstadens Beredskab arbejder systematisk med arbejdsmiljø, så det fysiske og psykiske arbejdsmiljø løbende forbedres og hæves over det niveau, der kræves i arbejdsmiljølovgivningen. Dette bilag beskriver opgave- og ansvarsfordelingen i MED-organisationen i Hovedstadens Beredskab, men er ikke udtømmende. Der henvises til arbejdsmiljølovgivningen og relevante arbejdsmarkedsaftaler for en uddybende beskrivelse.

Pkt. 2

Fundamentet for arbejdsmiljøarbejdet er, at ledelse og medarbejdere udviser tillid til, at begge parter grundlæggende ønsker at skabe en arbejdsplads, der giver ansatte i Hovedstadens Beredskab mulighed for et godt arbejdsliv.

Ansvar for arbejdsmiljøet ligger hos arbejdsgiveren og udøves af ledelsen. Det er ledelsen, som har det endelige ansvar for, at arbejdsmiljøet på arbejdspladsen er sikkert og sundt. Ledelsen prioriterer arbejdsmiljøet både i den daglige drift og ved den langsigtede og fremadrettede planlægning, når der drøftes og tages beslutninger vedrørende strategi, planlægning, økonomi og kompetenceudvikling. Det er den enkelte leders ansvar, at gældende lovgivning og regler overholdes. Ledelsen sikrer, at der er tilstrækkelige ressourcer til at gennemføre et systematisk arbejdsmiljøarbejde med løbende forbedringer.

For medarbejderne er det et naturligt element at inddrage arbejdsmiljø i deres daglige virke på lige fod med andre faglige elementer. Den enkelte medarbejder arbejder bevidst for at bidrage til et godt arbejdsmiljø ved f.eks. loyalt at komme med gode idéer og initiativer til forbedring af arbejdsmiljø.

Medarbejderne skal medvirke til, at arbejdsforholdene sikkerheds- og sundhedsmæssigt er fuldt forsvarlige inden for deres arbejdsområde, herunder at de foranstaltninger, der træffes for at fremme sikkerhed og sundhed, virker efter deres hensigt. Bliver medarbejderne opmærksomme på fejl eller mangler, som kan forringe sikkerheden eller sundheden, og som de ikke selv kan rette, skal de meddele det til et medlem af arbejdsmiljøorganisationen, arbejdslederen eller arbejdsgiveren.

Medarbejderne overholder gældende lovgivning, følger interne sikkerhedsprocedurer og anvisninger og kender og efterlever arbejdsmiljørelaterede personalepolitikker.

Pkt. 3 Arbejdsmiljøgrupper

Arbejdsmiljøgrupperne består af en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant og fungerer som bindeled mellem de ansatte og MED-udvalgene. Arbejdsmiljøgrupperne er grundstenen i det daglige sikkerheds- og sundhedsarbejde på den enkelte arbejdsplads. De undersøger, kontrollerer, udfører og følger op på sikkerheds- og sundhedsmæssige aspekter ved arbejdsforholdene og inspirerer og påvirker den enkelte medarbejder til en adfærd, der fremmer egen og andres sundhed og sikkerhed. Medlemmer af arbejdsmiljøgrupper er vedholdende i deres arbejde med at finde løsninger på kendte problemer. Når gruppen ikke har kompetence eller ressourcer til at løse et givent problem, sørger den for at forelægge sagen for LokalMED.

Pkt. 4 MED-udvalgenes ansvar og opgaver

Årsplanlægning, koordinering og kommunikation

For MED-udvalgene/triogrupperne gælder:

- Arbejdsmiljø er fast punkt på MED-udvalgsmøder.
- Ved planlægning af dagsordenen for MED-udvalgsmøderne skal det vurderes, om der er specifikke arbejdsmiljøemner, der skal drøftes på mødet.
- MED-udvalgene udarbejder årshjul eller tilsvarende til planlægning af arbejdsmiljøopgaverne inden for udvalgets område.
- MED-udvalgene beslutter hvordan de vil kommunikere med arbejdsmiljøgrupperne og medarbejderne om arbejdsmiljøforholdene inden for udvalgets område.
- MED-udvalgene fastlægger endvidere retningslinjer for hvordan medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen kan koordinere deres arbejde.

Generelle metoder

Hovedstadens Beredskab ønsker at skabe et højt sikkerhedsniveau ved at anvende følgende metoder i arbejdsmiljøarbejdet:

Arbejdsmiljøledelse. Arbejdsmiljøarbejdet i Hovedstadens Beredskab struktureres efter principperne i internationale standarder for arbejdsmiljøledelse (OHSAS 18001 og ISO45001), herunder hovedprincippet om at skabe løbende forbedringer af arbejdsmiljøet gennem planlægning, implementering, evaluering og tilpasning af arbejdsmiljøindsatsen. De nedenfor nævnte metoder og opgavebeskrivelser tager endvidere afsæt i såvel disse standarder som dansk lovgivning. Den konkrete udmøntning fastlægges i øvrigt af HovedMED.

Risikovurderinger. Risikovurderinger danner grundlag for iværksættelse af effektive forebyggende og afbødende tiltag på alle niveauer i organisationen. Risikovurderinger inddrages så tidligt som muligt ved planlægning og beslutning om væsentlige ændringer i arbejdet.

Læring. Organisationens uddrager og implementerer læring. Hovedstadens Beredskab indgår desuden i samarbejder med eksterne parter om erfaringsudveksling og produktion af ny viden om arbejdsmiljøforholdene inden for beredskabsområdet.

Vidensbaseret indsats. Viden og data understøtter overordnede prioriteringer og dokumentation af effekten af den strategiske arbejdsmiljøindsats.

Opgavefordeling

HovedMED har ansvaret for at planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljølovgivning

- MED-udvalgene holder sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici og rådgiver om implementering af nye regler.
- Arbejdsmiljøgrupperne fører tilsyn med, at arbejdsmiljølovgivningen overholdes, og at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Arbejdsmiljøgrupperne skal gennemføre halvårslige sikkerhedsrunderinger som en metode til at sikre dette.
- LokalMED/Trio holder sig orienteret om afvigelser og drøfter muligheder for at forebygge og afværge disse.
- HovedMED evaluerer årligt virksomhedens evne til at overholde arbejdsmiljølovgivningen og behovet for tiltag til styrkelse af denne.

Strategisk arbejdsmiljøarbejde

- HovedMED planlægger og deltager i den årlige arbejdsmiljødrøftelse sammen med arbejdsmiljøorganisationen, hvor den overordnede strategi for arbejdsmiljøarbejdet fastlægges og det foregående års mål og indsats er evalueres.
- HovedMED udarbejder en opgørelse over hændelser, tilløb til hændelser, sygefravær og andre relevante arbejdsmiljødata til brug for den årlige arbejdsmiljødrøftelse.

Hændelser og tilløb til hændelser

- Arbejdsmiljøgrupperne uddrager og implementerer læring af hændelser og tilløb til hændelser, så arbejdsmiljøforholdene løbende bringes op på et højere sikkerhedsniveau.
- Hændelser med relevans for større dele af organisationen forelægges det relevante MED-udvalg med henblik på drøftelse af udbredelse af læring.

Instruktion, uddannelse og kompetenceudvikling

- HovedMED udarbejder en gang årligt en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen på baggrund af input fra organisationens medlemmer. Planen angiver hvilke kompetencer, der ønskes styrket i virksomheden i forhold til dennes særlige arbejdsmiljømæssige problemstillinger. Planen kan indeholde konkrete kursustilbud eller emner, der ønskes dækket af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter/arbejdsledere. Den supplerende uddannelse kan være sammenfaldende med de opfølgingskurser, der tilbydes til MED-udvalgenes medlemmer.
- Arbejdsmiljøgrupperne tilrettelægger deres kursusdeltagelse inden for rammerne af kompetenceudviklingsplanen.
- EnhedsMED opstiller principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov.
- LokalMED/Trio er ansvarlig for at sikre, at de arbejdsmiljøgrupper, der hører under udvalget, deltager i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse inden for tidsfristen.
- Arbejdsmiljøgrupperne kontrollerer, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.

Forebyggende arbejde i øvrigt

- HovedMED drøfter potentielle arbejdsmiljømæssige konsekvenser af alle større beslutninger, fx ved organisationsændringer, indførelse af ny teknologi og ændret organisering af arbejdet.

- MED-udvalget på det relevante niveau skal sikre, at arbejdsmiljøet tilgodeses ved udvidelser, ombygning, nybygning eller flytninger.
- LokalMED/Trio drøfter hvilken læring, der kan uddrages af konkrete hændelser (arbejdsskader og nærved-hændelser) og skal arbejde for, at denne implementeres i organisationen til forebyggelse af nye hændelser.
- MED-udvalget på det relevante niveau skal opstille retningslinjer for hvordan eksterne samarbejdspartners, leverandørers mv. arbejdsmiljø sikres, når disse udfører arbejde på Hovedstadens Beredskabs matrikler.

Pkt. 5 Gennemførelse og opfølgning

De ovennævnte metoder og aktiviteter indarbejdes løbende i MED-organisationen i det første år af aftalens løbetid.

HovedMED evaluerer de anvendte metoder og aktiviteters egnethed, tilstrækkelighed og effektivitet en gang årligt i forbindelse med arbejdsmiljødrøftelsen.

Bilag 3 Uddannelse

MED-uddannelse

MED-uddannelse gives til alle medlemmer af MED-udvalg og trio-grupper.

Grunduddannelsen varetages indtil videre af Parternes Uddannelses Fællesskab (PUF) tilpasset Hovedstadens Beredskabs behov.

Hovedstadens Beredskab kan hjemtage MED-uddannelsen og selv forestå varetagelsen af denne, såfremt kompetencer hertil findes på et senere tidspunkt. HovedMED træffer beslutning herom, og underviserne skal i givet fald leve op til rammeaftalens bilag 11a om krav til undervisere.

For repræsentanter, der i forvejen har en MED-uddannelse, skal formandskabet for det pågældende MED-organ, i samarbejde med repræsentanten, konkret vurdere, om repræsentantens uddannelse er forældet, således at repræsentanten skal have en ny MED-uddannelse.

Ledelses- og medarbejderrepræsentanter, der vikarierer for et medlem i et MED-udvalg i mere end 6 måneder, skal også tilbydes grunduddannelsen.

Det første funktionsår tilbydes

- 2 dages grunduddannelse (14,8 timer)

Fra 2.-4. funktionsår tilbydes

- 2 dages supplerende uddannelse

Fra 5. funktionsår tilbydes

- 1 dags supplerende uddannelse

Uddybende bestemmelser for MED-uddannelsen kan findes i ”Protokollat om uddannelse på medbestemmelse og medindflydelsesområdet”.

Arbejds miljøuddannelse

Arbejds miljøuddannelse gives til alle arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere, der er valgt eller udpeget til en arbejds miljøgruppe eller trio-gruppe.

Det første funktionsår (regnet fra deltageren er valgt eller udpeget, ikke fra funktionen træder i kraft) skal hvert medlem af arbejds miljøgrupperne tilbydes:

- 3 dages obligatorisk arbejds miljøuddannelse (skal være gennemført inden for 3 måneder efter deltageren er valgt/udpeget)
- 2 dages supplerende arbejds miljøuddannelse (kan holdes som 2 adskilte eller 2 samlede dage)

De efterfølgende funktionsår tilbydes:

- 1½ dag pr. år

Uddybende bestemmelser til arbejdsmiljøuddannelsen er beskrevet i ”Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed” samt i At-vejledning F.3.7-1: ”Arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen”.

Generelt

HovedMED fastlægger principper for brug af klippekort til MED-uddannelse.

HovedMED udarbejder endvidere en gang årligt en kompetenceudviklingsplan for arbejdsmiljøorganisationen, der angiver hvilke kompetencer, der ønskes styrket i virksomheden i forhold til dennes særlige arbejdsmiljømæssige problemstillinger. Planen kan indeholde konkrete kursustilbud eller emner, der ønskes dækket af en eller flere arbejdsmiljørepræsentanter/arbejdsledere. Den supplerende uddannelse kan være sammenfaldende med de opfølgingskurser, der tilbydes til MED-udvalgenes medlemmer. Arbejdsmiljøgrupperne tilrettelægger herefter deres kursusdeltagelse inden for de overordnede rammer.

LokalMED er ansvarlig for at sikre, at de arbejdsmiljøgrupper, der hører under udvalget, deltager i den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse inden for tidsfristen.

Uddannelse foregår i tjenestetiden og med fuld løn.