

## BILAG 11. ORGANISERING AF ARBEJDSMILJØARBEJDET I FORBINDELSE MED INDGÅELSE AF EN LOKAL AFTALE OM MEDINDFLYDELSE OG MEDBESTEMMELSE

**Dette bilag er de centrale parteres 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 m.v. og til hovedudvalget til brug for ændringer og tilpasninger jf. § 9, stk. 2, punkt 5.**

Arbejdstilsynet har ved bekendtgørelse nr. 1181/2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed nærmere angivet muligheden for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet i forbindelse med indgåelse af en lokal aftale. Bestemmelserne findes i bekendtgørelsens kapitel 4 §§ 20 – 24 om aftaler, der i det følgende vil blive gennemgået.

I det følgende gives en gennemgang af bekendtgørelsens §§ 20 - 24 punkt for punkt.

Tekst, der er omkranset af en ramme, er afskrift fra Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Tekst i [ ] er parternes hjælpetekst til bekendtgørelsen.

§ 20, stk. 1.

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

1. er indgået en aftale[MED-rammeaftale] mellem en eller flere lønmodtagerorganisationer og den eller de modstående arbejdsgiverorganisationer eller arbejdsgivere eller dem, de bemyndiger hertil og
2. på virksomheder, der er omfattet af en aftale indgået efter nr. 1, er indgået en aftale mellem arbejdsgiveren, herunder eventuelle arbejdsledere, og de ansatte i virksomheden eller de ansatte i en del af virksomheden [den lokale MED-aftale].

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

MED-rammeaftalen udgør aftalen på organisationsniveau (nr. 1). Lokalaftalen udgør aftalen på virksomhedsniveau (nr. 2). Det skal bemærkes, at „virksomhed“ på det regionale område er identisk med regionen.

Bekendtgørelsen åbner alene mulighed for at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet som beskrevet i bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16.

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

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

Herudover kan man på det regionale område vælge forskellige organiseringsmodeller afhængig af niveau og/eller forvaltningsenhed. Lokalaftalen skal dog beskrive organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i hele regionen.

§ 20 stk. 2.

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

Den lokale MED-aftale kan være tilgængelig i elektronisk form, eksempelvis på regionens intranet eller hjemmeside.

§ 20 stk. 3.

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

Det er altså alene reglerne i bekendtgørelsens §§ 9-10 og §§ 12-16 om organisering af arbejdsmiljøarbejdet, der kan fraviges ved aftale.

Derimod kan det ikke aftales at fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder, se henholdsvis bekendtgørelsens §§ 17-18 og § 25. Se også bekendtgørelse nr. 559 af 17. juni 2004 om arbejdets udførelse, der f.eks. fastsætter, at der skal udarbejdes en skriftlig arbejdspladsvurdering efter nærmere bestemte retningslinjer. Det vil sige, at det ikke kan aftales, at man fremover undlader at udarbejde arbejdspladsvurderinger.

Samtidig indebærer denne bestemmelse, at arbejdsmiljøarbejdet skal foregå på såvel strategisk som operationelt plan i regionen.

§ 20 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 overensstemmelse med virksomhedens struktur, og at den ændrede organisering styrker og effektiviserer samarbejdet.

Formålet med at aftale en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet skal være, at arbejdet herved styrkes og effektiviseres, jf. også stk. 1. Set i lyset af MED-rammeaftalen er målet med andre ord at sikre en organisationsstruktur, der er tilpasset regionens 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 regionens ledelsesstruktur, jf. tillige MED-rammeaftalens § 4, stk. 2.

**Elementer, som den lokale aftale som minimum skal indeholde**

Bekendtgørelsens § 20, stk. 5, opstiller fem minimumskrav til indholdet af den lokale MED-aftale i tilfælde af, at en anden organisering af arbejdsmiljøarbejdet aftales.

§ 20, 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.

Fælles for minimumskravene er, at de kun er opfyldt i det omfang, de beskrives konkret i den lokale MED-aftale. Det vil sige, at det ikke er tilstrækkeligt at indskrive nogle over-

ordnede hensigtserklæringer i den lokale MED-aftale om, at man agter at opfylde kravene, ligesom det heller ikke er tilstrækkeligt blot at skrive minimumskravene ordret ind i aftalen.

I praksis kan minimumskravet opfyldes ved, at det i den lokale MED-aftale er fastlagt, hvem der varetager de operationelle og de strategiske 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.

Nedenfor følger en beskrivelse af minimumskravene.

Ad 1) Beskrivelse af de aktiviteter og metoder, der kan anvendes med henblik på at sikre, at den ændrede organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen.

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

Regionerne anvender allerede i dag en række aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet.

Eksempler herpå er:

- Formulering af en overordnet arbejdsmiljøpolitik og arbejdsmiljøstrategi
- Udvælgelse af indsatsområder
- Metoder til godt samarbejde om arbejdsmiljø
- Arbejdspladsvurderinger
- Handleplaner
- Fælles mål for trivselsmålinger
- Fokus på overensstemmelse mellem opgaver og ressourcer
- Effektmåling
- Arbejdsmiljøregnskaber
- Opgørelser over antallet af arbejdsskader, nærved-ulykker, sygedage etc.
- 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 (kompetenceudviklingsplanen)
- Temadage og lign.

Der henvises desuden til eksemplerne i vejledningsteksten til § 3, stk. 3

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

Den lokale MED-aftale skal konkret beskrive en procedure for gennemførelse og opfølgning af aftalen i regionen. Dette kan bl.a. ske ved opstilling af en tidsplan for, hvornår de enkelte aktiviteter skal foregå, og en løbende evaluering af mål og midler.

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

Den lokale MED-aftale skal konkret beskrive, hvordan og i hvilke fora arbejdsmiljøopgaverne varetages, herunder de ansattes og arbejdsledernes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet.

Såfremt den lokale MED-aftale ikke fastlægger, hvorledes arbejdsmiljøarbejdet 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 træder i kraft. Det hænger sammen med kravet i § 20, stk. 5 nr. 5, om udarbejdelse af en oversigt over den aftalte organisering.

Der erindres om, at man ikke kan fravige arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationens opgaver mv., jf. bemærkningerne til § 20, stk. 3.

#### Opgaver på det strategiske plan

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages af det strategiske plan, dvs. hovedudvalg og/eller andre udvalg, bekendtgørelsens § 17:

- 1) Planlægge, lede og koordinere virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed. Arbejdsmiljøudvalget skal forestå de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.
- 2) Gennemføre den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 [i bekendtgørelsen].
- 3) Kontrollere sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørge for, at arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom.
- 4) Deltage i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.

- 5) Deltage i fastsættelse af arbejdsmiljøorganisationens størrelse, jf. § 16 [i bekendtgørelsen].
- 6) Rådgive arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift.
- 7) Sørge for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt til- løb hertil undersøges, og sørge for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse. Arbejdsmiljøudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i virksomheden.
- 8) Holde sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici.
- 9) Opstille principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene på virksomheden og de ansattes behov, samt sørge for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne.
- 10) Rådgive arbejdsgiveren om virksomhedens kompetenceudviklingsplan, jf. § 39 [i bekendtgørelsen]
- 11) Sørge for udarbejdelse af en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørge for, at de ansatte bliver bekendt med planen.
- 12) Medvirke aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted.

I forhold til pkt. 2) er der som udgangspunkt tale om en årlig drøftelse, også når der er indgået en lokal MED-aftale. Andet end en årlig drøftelse kan aftales alene såfremt det styrker og effektiviserer samarbejdet om sikkerhed og sundhed jf. bkg. § 20. De opgaver der ligger i en årlig drøftelse skal dog stadig løses.

I forhold til pkt. 5) skal det bemærkes, at det følger af MED-rammeaftalen, at arbejdsmiljøorganisationens størrelse fastlægges i den lokale MED-aftale.

I forhold til pkt. 11) skal det bemærkes, at det ligeledes følger af MED-rammeaftalen, at der i forbindelse med den lokale MED-aftale udarbejdes en plan over arbejdsmiljøorganisationens opbygning. Hovedudvalget er ansvarlig for, at planen suppleres med oplysninger om medlemmer og sørger for, at de ansatte bliver bekendt med planen.

#### Opgaver på det operationelle plan

Opgaver, der i henhold til bekendtgørelsen varetages på det operationelle plan, dvs. af arbejdsmiljøgruppen, eller det tilsvarende MED-niveau, bekendtgørelsens § 18:

- 1) Varetage og deltage i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici.

- 2) Deltage i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltage i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrage sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse.
- 3) Kontrollere, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige.
- 4) Kontrollere, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov.
- 5) Deltage i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt til løb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant.
- 6) Påvirke den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed.
- 7) Virke som kontakttled mellem de ansatte og arbejdsmiljøudvalget.
- 8) Forelægge sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for virksomheden, for arbejdsmiljøudvalget.

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, se også bemærkningerne til disse bestemmelser.

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 f.eks. aftales, at bekendtgørelsens almindelige regler om arbejdsmiljøorganisationen igen 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 sikkerheds- og sundhedsarbejdet i form af en organisationsplan.

Endelig skal den lokale MED-aftale 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 regionen.

Det er hensigtsmæssigt, at hovedudvalget sikrer, at der udarbejdes en oversigt med angivelse af medlemmerne af arbejdsmiljøorganisationen.

Det er derimod ikke hensigtsmæssigt, at lokalaftalens organisationsplan indeholder oplysninger om, hvem der med navns nævnelse er medlemmer af udvalgene, idet en ændring i personkredsen vil kræve en ændring af lokalaftalen

### Spørgsmål om fortolkning

§ 24.

Spørgsmål om fortolkning af og brud på de indgåede aftaler [de lokale MED-aftaler] efter § 20 afgøres efter de sædvanlige fagretlige regler for området. Brud på aftaler indgået efter § 21, stk. 1, nr. 2, kan dog ikke indbringes for Arbejdsretten, men afgøres ved faglig voldgift.

Denne bestemmelse får ingen betydning på det regionale område, idet MED-rammeaftalens konfliktløsningsmodel finder anvendelse, jf. § 21, stk. 2 og § 22. 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, må hovedudvalget forelægge sagen for de centrale parter, jf. § 9, stk. 2, nr. 6, sammenholdt med § 21, stk. 2, nr. 2.

Først i tilfælde af at de centrale parter ikke kan blive enige om en løsning, kan sagen indbringes for en voldgiftsret, jf. § 22.

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 emner i bekendtgørelsen, der ikke er omfattet af den lokale MED-aftale, henhører under Arbejdstilsynets kompetence.

### Samarbejdsorganets opgaver

§ 22.

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

- 1) der er indgået en aftale i henhold til § 20, og



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

Bekendtgørelsens § 22 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 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. § 23 er det naturligt tilstrækkeligt, at denne sidder i udvalget.

Det skal understreges, at det skal fremgå af lokalaftalen, at arbejdsmiljørepræsentant og arbejdsleder er sikret plads i samarbejdsorganet. Det er således ikke tilstrækkeligt, at de rent faktisk deltager.

### **Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet varetages af én og samme person**

§ 23.

Arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentantarbejdet kan varetages af en og samme person, hvis

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

Bekendtgørelsens § 23 indebærer, at det kan aftales, at **tillidsrepræsentanten** også skal varetage funktionen som arbejdsmiljørepræsentant. Valg til de to funktioner skal dog foregå særskilt, og man kan således ikke besætte begge poster ved en enkelt valghandling.

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.

Hvis det er aftalt, at hvervenerne som arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant varetages af samme person, vil tillidsrepræsentanten skulle varetage arbejdsmiljørepræsentantens funktioner for den eller de overenskomstgrupper, han eller hun i øvrigt repræsenterer som tillidsrepræsentant, uanset om de pågældende er medlem af den forhandlingsberettigede organisation eller ej.

I disse situationer vil der kunne være mere end én arbejdsmiljørepræsentant på arbejdspladsen. Disse 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 "omfattet" af en arbejdsmiljørepræsentant.

### Arbejdsmiljøorganisationens opbygning

§ 21, 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.

§ 21, stk. 2.

Organisering efter stk. 1 er betinget af, at

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

Se bilag 12.

\*\*\*\*\*

I Arbejdstilsynets At-vejledning F.3.3 om Samarbejde om arbejdsmiljø i virksomheder med mindst 35 ansatte kan der i kapitlerne 5 – 10 hentes yderlige 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.

At-vejledningen skal læses i lyset af de forhold, der kendetegner regionerne, 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 beskriver virksomheden eller arbejdsgiveren, skal dette læses som regionen.
- Når At-vejledningen beskriver arbejdsmiljøgrupper og arbejdsmiljøudvalg, skal dette forstås som de instanser, som i henhold til den lokale MED-aftale varetager henholdsvis de operationelle og de strategiske opgaver i arbejdsmiljøorganisationen.
- At-vejledningen beskriver, at arbejdsgiveren i samarbejde med de ansatte og arbejdslederen fastsætter antallet af arbejdsmiljøgrupper. Når der indgås en lokal MED-aftale, fastsættes antallet af arbejdsmiljøgrupper i denne aftale.
- At-vejledningen beskriver 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 regioner etableres et hovedudvalg.
- At-vejledningen beskriver, 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 beskriver, 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 yderligere information om reglerne om den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse og om supplerende arbejdsmiljøuddannelse.

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