

**Lokalaftale**  
**om**  
**MEDINDFLYDELSE OG**  
**MEDBESTEMMELSE**  
**i**  
**AARHUS KOMMUNE**

**Gældende pr. 1. januar 2014**

## Indhold

Forord .....	3
§ 1 Område .....	3
§ 2 Formål .....	3
§ 3 Medindflydelse og medbestemmelse .....	4
§ 4 Form og struktur .....	4
§ 5 MED udvalgenes sammensætning .....	6
§ 6 Fælles MED Udvalgets opgaver .....	8
§ 7 Selvejende institutioner .....	9
§ 8 Arbejdsmiljø .....	10
§ 9 Tillidsvalgtes vilkår .....	11
§ 10 Uddannelse .....	11
§ 11 Ændringer og opsigelse .....	12
§ 12 Ikrafttræden .....	12

**Bilag 1: Arbejdsmiljøaftale**

**Bilag 2: Oversigt over MED- og arbejdsmiljøstruktur pr. 1. august 2013**

## Forord

Denne lokale MED-aftale for Aarhus Kommune er forhandlet og vedtaget af Forhandlingsorganet den 21. august 2013.

Med indgåelse af MED-aftalen er det besluttet at integrere organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i MED-aftalen. Således har Aarhus Kommune en en-strengt struktur, hvilket bl.a. indebærer, at MED udvalgene varetager arbejdsmiljøfunktioner i henhold til lovgivningen. Det betyder, at arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold drøftes i samme udvalg.

MED-aftalen udgør sammen med den lokale Arbejdsmiljøaftale (bilag 1), og Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse indgået mellem KL og KTO/SHK, den overordnede ramme for samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere i Aarhus Kommune.

## § 1 Område

Denne lokale MED-aftale er indgået i henhold til MED Rammeaftalerne om medindflydelse og medbestemmelse mellem KL og KTO, KL og Sundhedskartellet (Rammeaftale om medbestemmelse og medindflydelse 2011), samt OK 2013.

Aftalen gælder for alle ansatte i Aarhus Kommune, Aarhus Havn, samt for selvejende institutioner, som Aarhus Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og hvor løn- og ansættelsesvilkårene er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

Andre selvejende institutioner eller private institutioner, der ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, kan omfattes af aftalen, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 1).

## § 2 Formål

MED-aftalen, som er en-strengt, skal danne grundlag for samarbejdet mellem ledere og medarbejdere i Aarhus Kommune og for fortsat udvikling af arbejdsmiljøet. Aftalen skal medvirke til at sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på arbejds-personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold (se bilag 1, Arbejdsmiljøaftalen).

## § 3 Medindflydelse og medbestemmelse

Medindflydelse og medbestemmelse er en forudsætning for, at der kan skabes engagement og udvikling i Aarhus Kommune, som en effektiv og attraktiv arbejdsplads.

Medindflydelse og medbestemmelse udøves gennem dialog, både i MED-organisationen og i det daglige arbejde. Ledelse og medarbejdere er gensidigt forpligtede til at give **information** om alle forhold, der har betydning for arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 7.

Ved **medindflydelse** forstås, at ledelsen træffer beslutninger på grundlag af åbne og grundige drøftelser med medarbejderne, så deres viden inddrages i processen og bidrager til, at ledelsen kan træffe beslutninger på så kvalificeret et grundlag som muligt.

Ved **medbestemmelse** forstås, at beslutninger vedrørende **retningslinjer**, der skal gælde for tilrettelæggelse af arbejds-, samarbejds-, personale-, og arbejdsmiljøforhold, træffes mellem ledelse og medarbejdere. Der aftales **retningslinjer** i det omfang ledere og medarbejdere er enige om det, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8 stk. 1. Der skal udarbejdes procedureretningslinjer i henhold til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 8 stk. 3.

Retningslinjerne er et supplement til de aftaler, der forhandles mellem Aarhus Kommune og de forhandlingsberettigede organisationer.

## § 4 Form og struktur

### **MED Udvalg og Arbejdsmiljø Udvalg**

MED-strukturen afspejler Aarhus Kommunes ledelsesstruktur.

Der oprettes som udgangspunkt følgende udvalg (se den ved aftaleindgåelsen aktuelle oversigt over MED- og arbejdsmiljøstruktur i Aarhus Kommune, bilag 2):

**Fælles MED Udvalg** (FMU) som hovedudvalg for: hele Aarhus Kommune (øverste MED udvalg)

**Hoved MED Udvalg** (HMU) som hovedudvalg for: de respektive magistratsafdelinger i Aarhus Kommune

**Lokale MED Udvalg** (LMU) på de enkelte institutioner, der modsvarer et givent ledelsesniveau indenfor de i § 4 og 5 Rammeaftalen 2011 beskrevne kriterier.

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (FAU) skal oprettes under Fælles MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (HAU) skal oprettes under Hoved MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

Lokal Arbejdsmiljø Udvalg (LAU) kan oprettes efter beslutning i Hoved MED Udvalg (se bilag 1 Arbejdsmiljøaftalen).

MED-strukturen afspejler kommunens ledelsesstruktur. Der kan, hvis der er enighed herom i Fælles MED Udvalget, træffes beslutning om ændring af MED-niveauer (jf. OK-13, bilag 3). Disse niveauer skal begrundes i magistratsafdelingens specifikke struktur og være i overensstemmelse med Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 5.

Vurderer Fælles MED Udvalget, en af parterne i Fælles MED Udvalget, eller en af parterne bag den lokale MED aftale, at et givent forslag om en ændring ligger udenfor Aarhus Kommunes lokalaftales principper om form og struktur, vil det være nødvendigt at genforhandle lokalaftalen i et dertil nedsat forhandlingsorgan.

Ændringer i Lokal MED udvalg eller i antallet af disse, godkendes af det pågældende Hoved MED Udvalg.

### **Funktionsperiode**

MED udvalgenes funktionsperiode er fire år. Arbejdsmiljøgruppernes (arbejdsmiljørepræsentanternes) funktionsperiode er to år, men kan lokalt aftales at være op til fire år. Der afholdes således valg/indstilling til MED-udvalg ved indgangen til hver ny byrådsperiode.

Nærværende § 4 får ingen indflydelse på eksisterende aftaler i magistratsafdelingerne.

### **Kommunikationsveje**

Problematikker, som ikke kan løses på et lokalt niveau, kan bringes videre i MED-strukturen, således at man i første omgang indhenter vejledning fra det nærmeste øvre liggende MED-udvalg.

Ved uenighed om aftalte retningslinjer (jf. Rammeaftalens bilag 2, s. 113) og den lokale MED-aftale, er det Fælles MED Udvalget som fortolker (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9).

Kan Fælles MED udvalget ikke opnå enighed vedrørende fortolkning af den lokale MED-aftale, fremsendes dette til de centrale parter (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 22, stk. 1-2, samt OK-13, bilag 3).

## § 5 MED udvalgenes sammensætning

### Ledelsesrepræsentanter

Ledelsesrepræsentanterne udpeges blandt lederne indenfor det pågældende område. Antallet af ledere i MED udvalget kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter. Øverste leder for området er formand for MED udvalget.

Formanden for Fælles MED Udvalget er øverste ansvarlige for MED organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen, i Aarhus Kommune.

Formanden for Hoved MED Udvalget er øverste ansvarlig for MED organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen, i magistratsafdelingen.

### Medarbejderrepræsentanter

Medarbejderrepræsentationen i udvalgsstrukturen skal som udgangspunkt baseres på hovedorganisationerne og afspejle personalesammensætningen indenfor det pågældende ledelsesområde. Repræsentationen baseres som hovedregel på valgte tillidsrepræsentanter. Hvis det antal medarbejderpladser, der er aftalt i et udvalg, ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter, kan der vælges andre medarbejderrepræsentanter hertil. Disse sidestilles med tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

Der kan udpeges suppleanter for MED repræsentanterne, jf. Rameaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 13, stk.1.

Dertil vælges altid mindst en arbejdsmiljørepræsentant til alle MED udvalg.

Næstformanden i MED udvalget udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne i udvalget.

### Fælles MED udvalget

Fælles MED udvalget sammensættes af 12 ledelsesrepræsentanter, herunder en arbejdsleder fra Arbejdsmiljøorganisationen, 12 medarbejderrepræsentanter samt mindst to arbejdsmiljørepræsentanter.

De 12 medarbejderrepræsentanter, som er ansat i Aarhus Kommune udpeges af hovedorganisationerne efter følgende fordeling:

**LO**            6 repræsentanter

**FTF-K**        4 repræsentanter

**AC**            2 repræsentanter

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges blandt alle kommunens arbejdsmiljørepræsentanter – dog så vidt muligt fra forskellige områder.

### **Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (obligatorisk)**

Der skal oprettes et Fælles Arbejdsmiljø Udvalg under Fælles MED Udvalget. Fælles MED udvalgets arbejdsmiljørepræsentanter er obligatoriske medlemmer af Fælles Arbejdsmiljø Udvalget. Eventuelt yderligere medarbejderrepræsentanter til Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED Udvalgets medarbejderside.

Formanden for Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12. Eventuelt yderligere ledelsesrepræsentanter i Fælles Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Fælles MED Udvalgets ledelsesside.

### **Hoved MED Udvalg i Magistratsafdelingerne**

Hoved MED Udvalgenes størrelse fastsættes lokalt. Medarbejderrepræsentanterne udpeges af organisationerne i henhold til en fordelingsnøgle, der afspejler personalesammensætningen.

Formanden for Hoved MED Udvalget er magistratsafdelingens øverste ansvarlige i MED-organisationen, herunder arbejdsmiljøorganisationen.

Der skal være mindst 2 arbejdsmiljørepræsentanter i de enkelte Hoved MED Udvalg. De vælges blandt magistratsafdelingens arbejdsmiljørepræsentanter – dog så vidt muligt fra forskellige dele af magistratsafdelingen.

Såfremt Hoved MED Udvalget dækker selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aarhus Kommune og er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, skal disse være repræsenteret med minimum en ledelsesrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant i Hoved MED Udvalget. De selvejende institutioners repræsentanter er obligatoriske medlemmer i Hoved Arbejdsmiljø Udvalget (jf. § 7 Selvejende institutioner).

### **Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (obligatorisk)**

Der skal oprettes et Hoved Arbejdsmiljø Udvalg under de respektive Hoved MED udvalg. Hoved MED udvalgenes arbejdsmiljørepræsentanter er obligatoriske medlemmer. Jf. ovenfor, er eventuelle repræsentanter fra selvejende institutioner, som har driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt kommunernes Lønningsnævns tilsyn, obligatoriske medlemmer af Hoved Arbejdsmiljø Udvalget. Eventuelt yderligere medarbejderrepræsentanter til Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED Udvalgets medarbejderside.

Formanden for Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejdsmiljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12. Eventuelt

yderligere ledelsesrepræsentanter til Hoved Arbejds miljø Udvalget udpeges af Hoved MED Udvalgets ledelsesside.

### **Lokal MED Udvalg i Magistratsafdelingerne**

Lokale MED Udvalg i magistratsafdelingerne sammensættes af ledelsesrepræsentanter, samt en arbejdsleder fra Arbejds miljøorganisationen, medarbejderrepræsentanter, samt mindst en arbejds miljørepræsentant. Arbejds miljørepræsentanten til Lokal MED Udvalget vælges blandt områdets arbejds miljørepræsentanter. Den endelige sammensætning og fordeling af repræsentanter afgøres lokalt ud fra ovennævnte kriterier og godkendes i Hoved MED Udvalg.

### **Lokal Arbejds miljø Udvalg (kan tilvælges)**

Det aftales lokalt, hvorvidt der ønskes oprettet Lokal Arbejds miljø Udvalg.

Formanden for Lokal Arbejds miljø Udvalget udpeges af Lokal MED udvalgets ledelsesrepræsentanter. Formanden skal kunne handle på arbejdsgiverens vegne i arbejds miljøspørgsmål, jf. AT bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 12.

Det aftales lokalt, hvorvidt der ønskes oprettet Arbejds miljø Udvalg på MED niveauer *mellem* Lokal MED Udvalg og Hoved MED Udvalget.

## **§ 6 Fælles MED Udvalgets opgaver**

Fælles MED Udvalget varetager de overordnede strategiske opgaver vedr. personale-, arbejds miljø- og samarbejdsforhold for hele kommunen. Heri indgår en række obligatoriske opgaver, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, 2011, § 9 stk. 1 – 3 og bilag 9.

Fælles MED Udvalget gennemfører hvert år en strategisk drøftelse (kombineres med den årlige arbejds miljødrøftelse), og udarbejder på baggrund heraf en strategi for det kommende års arbejde i MED-organisationen. Strategien medvirker til at sikre, at der skabes en rød tråd i MED-arbejdet, og at MED-organisationens arbejde afspejler de emner, der i fællesskab findes væsentlige.

Fælles MED Udvalget mødes mindst en gang om året med kommunens politiske ledelse, med henblik på drøftelse af den del af budgettet, der vedrører budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold i kommunen.

Fælles MED Udvalget udarbejder endvidere procedureretningslinjer for:

- Drøftelse af budgettets konsekvenser for arbejds- og personaleforhold
- Større rationaliserings- og omstillingsprojekter
- Kommunens personalepolitik



## § 7 Selvejende institutioner

Nedenstående følger af Bilag 10 til Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, samt Lov om Arbejds miljø – Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010, § 20-22.

Jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 1, er alle selvejende institutioner, som har indgået driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, omfattet af Aarhus Kommunes Lokale MED-aftale. Den lokale MED-aftale kan således ikke vælges til eller fra.

Andre selvejende institutioner eller private institutioner, der ikke er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, kan omfattes af aftalen, hvis dette aftales med bestyrelsen for den pågældende institution (jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse kapitel 1).

### **Selvejende institutioners repræsentation i MED-systemet**

Jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 1, er de selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, repræsenteret i Aarhus Kommunes MED-system, ved medarbejderrepræsentanter fra de faglige organisationer og ledelsesrepræsentanterne på de relevante MED-niveauer.

### **Selvejende institutioners repræsentation i arbejdsmiljøorganisationen**

I tilknytning til arbejdsmiljøorganisationen skal de selvejende institutioner med driftsoverenskomst med Aarhus Kommune, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn, til hvert Hoved Arbejds miljø Udvalg vælge en arbejdsmiljørepræsentant og en ledelsesrepræsentant. Disse repræsenterer alle selvejende institutioner, som er omfattet af Hoved MED udvalget.

De selvejende institutioners arbejdsmiljørepræsentant og ledelsesrepræsentant er obligatoriske medlemmer af Hoved Arbejds miljø Udvalget.

Hoved MED Udvalgene træffer beslutning om, hvorvidt og hvordan de selvejende institutioner skal være repræsenteret i arbejdsmiljøorganisationen på de underliggende MED – niveauer. Denne beslutning bør så vidt muligt træffes i samråd med de berørte selvejende institutioner.

### **Principper for valg af arbejdsmiljørepræsentanter og ledelsesrepræsentanter fra de selvejende institutioner til MED Udvalg og Arbejds miljø Udvalg i Aarhus Kommune**

- De selvejende institutioners arbejdsmiljørepræsentant til et MED Udvalg og dermed Arbejds miljø Udvalg i Aarhus Kommune, vælges blandt arbejdsmiljørepræsentanter fra de selvejende institutioner, som er omfattet af det relevante MED Udvalg i Aarhus Kommune.

- Lederrepræsentanten udpeges blandt lederne af de pågældende selvejende institutioner. Det skal sikres, at den udpegede lederrepræsentant er medlem af en arbejdsmiljøgruppe og at denne har den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse.
- Repræsentanter vælges for en to-årig periode, jf. valgprocessen for andre arbejdsmiljørepræsentanter. Der kan lokalt aftales valgperioder op til fire år.
- Der kan vælges en suppleant til Hoved Arbejdsmiljø Udvalgene for henholdsvis ledelsesrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten fra de selvejende institutioner. Suppleanten indtræder i tilfælde af fravær. Det er den valgte ansvar at sørge for videreformidling af relevant information til suppleanten.

### **Pligter og ansvar hos den selvejende institution i forhold til arbejdsmiljøområdet**

Den selvejende institution er en selvstændig juridisk enhed, og holder derfor ansvar og pligter i forhold til arbejdsmiljøloven.

Den selvejende institution har således det juridiske ansvar for at:

- Overholde arbejdsmiljøloven
- Efterkomme påbud vedrørende forhold på den selvejende institution
- Udarbejde APV
- Overholde af krav til lovpligtig arbejdsmiljøuddannelse

Det kan fremgå af den konkrete driftsaftale med de selvejende institutioner, i hvilket omfang de kan gøre brug af kommunens service på arbejdsmiljøområdet.

### **Kommunikation af relevant information om arbejdsmiljø, til de selvejende institutioner**

De selvejende institutioner skal på lige fod med de øvrige institutioner i Aarhus Kommune, have adgang til relevante informationer på arbejdsmiljøområdet.

## **§ 8 Arbejdsmiljø**

Det er afgørende for et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø, at alle ledere og medarbejdere bidrager positivt til udviklingen af arbejdsmiljøet.

Arbejdsmiljøarbejdet er integreret i MED-strukturen og er beskrevet i en særskilt Arbejdsmiljøaftale (bilag 1) under henvisning til AT's bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 20. Arbejdsmiljøaftalen omhandler hele Aarhus Kommune, samt de selvejende institutioner, som Aarhus Kommune har indgået driftsoverenskomst med, og som er underlagt Kommunernes Lønningsnævns tilsyn.

## § 9 Tillidsvalgtes vilkår

Ved tillidsvalgte forstås (fælles)tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter. Hertil kommer øvrige medarbejderrepræsentanter i MED-organisationen.

De tillidsvalgte er vigtige aktører i samarbejdet om udviklingen af Aarhus Kommune som arbejdsplads og i arbejdet med at sikre et sikkert, sundt og udviklende arbejdsmiljø. Det er derfor vigtigt at sikre de tillidsvalgte gode og attraktive arbejdsvilkår og gode rammer for, at de kan udføre deres hverv.

Tillidsvalgte kan anvende den tid, der er nødvendig og tilstrækkelig til at udføre deres tillidshverv, jf. Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse § 14 stk. 2.

Det er et ledelsesansvar at sikre, at arbejdet tilrettelægges, så den enkelte tillidsvalgte har den nødvendige tid til rådighed. Det er et fælles ansvar for ledere og tillidsvalgte, at der tages de nødvendige hensyn til arbejdspladsens størrelse, arbejdstilrettelæggelsen og andre konkrete, lokale forhold.

Fælles MED Udvalget kan drøfte rammer og principper for de tillidsvalgtes vilkår, som grundlag for en overordnet aftale om tillidsvalgtes vilkår i Aarhus Kommune indgået mellem ledelsen og de forhandlingsberettigede organisationer.

Konkrete vilkår for den enkelte (fælles)tillidsrepræsentant eller grupper af tillidsrepræsentanter forhandles med den forhandlingsberettigede organisation.

Suppleanter for tillidsvalgte skal sikres vilkår, der betyder, at de i konkrete situationer kan tage over for den tillidsvalgte.

## § 10 Uddannelse

Det er en forudsætning for en velfungerende MED-organisation, at både ledere og medarbejdere er klædt på til opgaven, og har de nødvendige redskaber til at arbejde konstruktivt og effektivt med MED-arbejdet.

Derfor understøtter Aarhus Kommune MED-aftalen ved at tilrettelægge en MED-uddannelse umiddelbart efter konstituering af de nye MED udvalg. Uddannelsen er tilpasset MED-aftalen og arbejdspladsen som helhed. Uddannelsen er obligatorisk for alle medlemmer af MED-organisationen.

Fælles MED Udvalget er ansvarlig for at fastlægge de overordnede rammer for uddannelsen.

## § 11 Ændringer og opsigelse

### **Ændringer**

Ved strukturelle eller organisatoriske ændringer i kommunen/magistratsafdelingerne skal Fælles MED Udvalget tage stilling til, hvorvidt de gør en ændring af MED-strukturen nødvendig, jf. Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse, § 4.

Ændringer derudover, for eksempel i organisationsplanen, som følge af færre eller flere arbejdspladser/institutioner, kan godkendes i Hoved MED Udvalget og kræver ikke opsigelse og genforhandling af aftalen.

MED-strukturen følger den til enhver tid besluttede ledelsesstruktur. Der kan efter forhandling i de relevante Hoved MED Udvalg træffes beslutning om yderligere MED-niveauer.

Delegation af kompetencer skal godkendes af Fælles MED Udvalget.

### **Opsigelse**

Aftalen kan af begge parter opsiges skriftligt med ni måneders varsel til udgangen af september i ulige år.

Ved aftalens opsigelse optages forhandlinger mellem parterne om indgåelse af en ny aftale.

Aftalen kan genforhandles uden forinden at være opsagt.

Hvis aftalen opsiges, og der ikke kan opnås enighed om indgåelse af en ny aftale inden udløb af ni-måneders fristen, gælder Aftale om tillidsrepræsentanter, samarbejde og samarbejdsudvalg sammen med arbejdsmiljølovgivningens bestemmelser om arbejdsmiljøorganisationen.

Ved genforhandling af aftalen nedsættes et forhandlingsorgan.

## § 12 Ikrafttræden

Denne aftale træder i kraft 01.01.2014 og erstatter den tidligere lokale MED-aftale for Aarhus Kommune fra 1999.

## Underskrifter

### Medarbejderrepræsentanter

*Fra AC:*

---

Dieter Delling

---

Mette Hvid Johannesen

*Fra DKF forretningsudvalg:*

---

Henning Truelsegaard

---

Lone Skov Hansen

---

Hans Henrik Hansen

---

Kirsten Norman Andersen

---

Trine Quist

---

Gert Due

---

Susanne Lindberg

---

Søren Aakjær

### Ledelse

---

Niels Højberg

---

Kirsten Jørgensen

---

Hosea Dutschke

---

Erik Kaastrup-Hansen

---

Nils Petersen

---

Erik Jespersen

**ARBEJDSMILJØAFTALE**

**FOR**

**Aarhus Kommune**

Gældende pr. 1. januar 2014

## Indhold

Forord.....	3
§ 1 Aftalens område .....	3
§ 2 Struktur og opbygning.....	3
§ 3 Formål, aktiviteter og metode.....	4
§ 4 Procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (arbejds miljøaftalen) ...	5
§ 5 Opgaver og funktioner .....	5
Arbejds miljøgrupper.....	6
Lokale MED udvalg.....	6
Hoved MED Udvalg og Hoved Arbejds miljø Udvalg .....	7
Fælles MED Udvalg og Fælles Arbejds miljø Udvalg .....	8
§ 6 Ændringer og opsigelse af arbejds miljøaftalen .....	9
§ 7 Ikrafttræden .....	9
§ 8 Organisationsplan for arbejds miljøarbejdet i Aarhus Kommune .....	9

## Forord

Denne arbejdsmiljøaftale indgås i henhold til Arbejdsmiljølovens (2010) § 7 og Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 20 stk. 1, 2, 3, 4 og 5 samt Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse, § 3, stk. 3 og bilag 9, der beskriver, at der kan indgås aftaler mellem parterne om en ændret organisering af sikkerheds- og sundhedsarbejdet, med henblik på at styrke og effektivisere virksomhedernes samarbejde om sikkerhed og sundhed.

Det betyder, at denne Arbejdsmiljøaftale handler om *organiseringen af arbejdsmiljøarbejdet i Aarhus Kommune*, med henblik på at styrke og effektivisere samarbejdet om sikkerhed og sundhed.

Arbejdsmiljøorganisationens opgaver, funktioner, pligter og rettigheder mv., der er fastlagt i arbejdsmiljølovgivningen er obligatorisk og kan ikke fraviges ved aftale.

## § 1 Aftalens område

Arbejdsmiljøaftalen gælder for alle ansatte i Aarhus kommune, herunder ansatte ved selvejende institutioner, der har indgået driftsoverenskomst med Aarhus kommune og hvis løn- og ansættelsesvilkår er omfattet af Kommunernes Lønningsnævns tilsyn. For de selvejende institutioners deltagelse i den fælles arbejdsmiljøorganisation foregår det på de vilkår, der er beskrevet i Bekendtgørelse om samarbejde om sundhed og sikkerhed nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 21 stk. 1 punkt 3 og stk. 2 punkterne 1 – 5.

Denne arbejdsmiljøaftale indeholder følgende elementer, som er obligatoriske i en arbejdsmiljøaftale:

- Beskrivelse af de aktiviteter/metoder, der kan anvendes for at sikre, at organiseringen af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i Aarhus Kommune styrker og effektiviserer funktionsvaretagelsen. (§ 3)
- Beskrivelse af en procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (arbejdsmiljøaftalen) på virksomheden. (§ 4)
- Angivelse og beskrivelse af, hvordan opgaver og funktioner varetages (i henhold til de i loven foreskrevne), herunder arbejdsledernes, arbejdsmiljøudvalgenes, arbejdsmiljøgruppernes og de øvrige ansattes deltagelse i arbejdsmiljøarbejdet. (§ 5)
- Beskrivelse af, hvordan Arbejdsmiljøaftalen kan ændres og opsiges. (§ 6)
- Oversigt over den aftalte organisering af samarbejdet om sikkerhed og sundhed i form af en organisationsplan. (§ 8)

## § 2 Struktur og opbygning

Fælles MED Udvalget er det øverste udvalg for medindflydelse og medbestemmelse samt øverste udvalg på arbejdsmiljøområdet.

MED-strukturens opbygning afspejler ledelsesstrukturen.

Ved uoverensstemmelser / tvivlsspørgsmål kan der i bestræbelserne på at opnå enighed indhentes bistand og vejledning fra et overliggende udvalg.



Aarhus Kommune har én-strengt MED struktur på alle niveauer, hvilket bl.a. indebærer, at MED-udvalgene varetager arbejdsmiljøfunktioner i henhold til lovgivningen. Det betyder, at arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold drøftes i samme udvalg.

Under henholdsvis Fælles MED Udvalg og Hoved MED Udvalg nedsættes Arbejdsmiljø Udvalg. Disse benævnes: Fælles Arbejdsmiljø Udvalg og Hoved Arbejdsmiljø Udvalg.

Det lokale arbejdsmiljøarbejde er organiseret i Arbejdsmiljøgrupperne under de Lokale MED udvalg.

Det enkelte Hoved MED Udvalg kan beslutte, at der kan oprettes et Arbejdsmiljøudvalg under Lokale MED Udvalg udover Arbejdsmiljøgrupperne.

Lokal MED Udvalg kan beslutte organisering udover den obligatoriske. Organiseringen skal begrundes og beskrives.

Der udarbejdes særskilt kommissorium og forretningsorden for Arbejdsmiljø Udvalg nedsat under Fælles MED Udvalg og under Hoved MED Udvalg.

Kommissorium og Forretningsorden skal sikre Arbejdsmiljøudvalgenes reference til de respektive MED Udvalg, samt sikre deres kompetence til at udføre den løbende koordinering af arbejdsmiljøarbejdet mellem MED møderne.

#### Nærhedsprincip

Arbejdsmiljøorganisationen skal til enhver tid kunne løse sine opgaver på tilfredsstillende måde. Organiseringen af arbejdet og antallet af arbejdsmiljørepræsentanter skal tage hensyn til:

- ledelsesstrukturen i virksomheden
- virksomhedens geografiske beliggenhed
- de forskellige typer arbejde, der udføres i virksomheden
- hvornår på døgnet arbejdet foregår i virksomheden.

Antallet af arbejdsmiljørepræsentanter fastsættes således, at alle ansatte kan komme i kontakt med arbejdspladsens arbejdsmiljørepræsentanter og således, at de ansatte kan drøfte arbejdsmiljøforhold med medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen inden for den ansattes arbejdstid. Antallet af arbejdsledere i arbejdsmiljøorganisationen fastsættes således, at der sikres viden om virksomhedens produktion og ydelse.

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges efter de almindelige bestemmelser i Rammeaftalen om medindflydelse og medbestemmelse indgået af KL og KTO. Alle ansatte på arbejdspladsen skal være "dækket" af en arbejdsmiljørepræsentant.

### **§ 3 Formål, aktiviteter og metode**

Arbejdsmiljøaftalen har til formål at styrke og udvikle arbejdsmiljø- og sundhedsarbejdet, herunder organiseringen i alle led, så der er et dynamisk, systematisk, forebyggende og sundhedsfremmende arbejdsmiljøarbejde. Følgende aktiviteter og metoder medvirker til at styrke og effektivisere arbejdsmiljøarbejdet:

- implementering af lovgivning, bekendtgørelser, vejledninger m.m. vedr. arbejdsmiljøet,
- opfølgning på arbejdsulykker,

- udarbejdelse af planer for organiseret arbejdsmiljøarbejde på Fælles MED Udvalgs- og Hoved MED Udvalgsniveau, der kan omsættes i det daglige arbejdsmiljøarbejde i Lokal MED Udvalg (Lokal Arbejdsmiljø Udvalg, hvis et sådant er oprettet) og i Arbejdsmiljø-grupperne,
- forpligtende opfølgning på reaktioner fra Arbejdstilsynet,
- målrettet opfølgning på arbejdsmiljørelaterede faktorer bag sygefravær,
- kortlægning af det psykiske arbejdsmiljø og efterfølgende målrettet indsats for forbedring,
- målrettet forebyggende indsats i forhold til det fysiske og psykiske arbejdsmiljø,
- på baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse i Fælles MED Udvalget udarbejdes lokale arbejdsmiljøplaner på Hoved MED Udvalgs-niveau.
- Med baggrund i afrapporteringer fra arbejdsmiljøcertificeringen, vil Fælles MED Udvalget en gang om året blive præsenteret for en vurdering af de væsentligste arbejdsmiljøforhold i Aarhus Kommune, set i forhold til de strategiske indsatsområder defineret i Fælles MED Udvalget. Ved eventuel ophør af arbejdsmiljøcertificering i Aarhus Kommune videreføres proceduren.

## **§ 4 Procedure for gennemførelse og opfølgning af virksomhedsaftalen (arbejdsmiljøaftalen)**

Fælles MED Udvalget drøfter en gang om året gennemførelse og opfølgning på arbejdsmiljøarbejdet som led i den årlige arbejdsmiljødrøftelse, hvor bl.a. mål, hensigter, aktiviteter og metoder i arbejdsmiljøarbejdet inddrages.

Aarhus Kommune er arbejdsmiljøcertificeret, og arbejdsmiljøledelse fordrer samarbejde på og mellem de forskellige niveauer i organisationen. De enkelte magistratsafdelinger tydeliggør, hvordan de udveksler viden og giver feedback mellem de forskellige niveauer i afdelingen om fx reaktioner fra Arbejdstilsynet, statistik over arbejdsulykker og sygefravær, samt hvilke initiativer, der er lavet for opfølgning og evaluering. Som en del af arbejdsmiljøledelsen skal hver magistratsafdeling lave en arbejdsmiljøredegørelse. Den og opsamling fra eksterne og interne audits, kan danne grundlag for tilbagemelding til Hoved Med Udvalget. Dertil kommer, at Fælles MED Udvalget årligt vil blive præsenteret for en vurdering af de væsentligste arbejdsmiljøforhold i Aarhus Kommune.

## **§ 5 Opgaver og funktioner**

Organiseringen af arbejdsmiljøopgaverne sker i udgangspunktet i den under § 2 nævnte organisering, hvoraf det bl.a. fremgår, at MED-strukturens opbygning tænkes sammen med og afspejler ledelsesstrukturen.

Arbejdsmiljøorganisationen skal tage hånd om arbejdsmiljøproblemer på arbejdspladsen og forebygge at nye problemer opstår.

De strategiske arbejdsmiljøopgaver varetages af Fælles Arbejdsmiljø Udvalg og Hoved Arbejdsmiljø Udvalg. Med "strategisk" menes de overordnede, planlæggende, fremadrettede og koordinerende opgaver. Der henvises til § 17 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, nr. 1181.

De operationelle arbejdsmiljøopgaver varetages af Lokal MED Udvalg og Lokal Arbejdsmiljø Udvalg, såfremt det er besluttet at nedsætte et Lokal Arbejdsmiljø Udvalg. De operationelle opgaver udføres af Arbejdsmiljøgrupperne. Med "operationelt" arbejdsmiljø menes de daglige opgaver, der udføres af arbejdsmiljøgruppen for den del af organisationen, som arbejdsmiljøgruppen dækker. Løsningen af de operationelle opgaver sker med respekt for de vedtagne strategiske arbejdsmiljøplaner. Der henvises til § 18 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, nr. 1181.

## **Arbejdsmiljøgrupper**

Arbejdsmiljøgrupperne er hjørnестenen i det daglige arbejdsmiljøarbejde. De arbejder for at fremme sikkerhed, sundhed, udvikling, arbejds glæde og trivsel for medarbejdere og ledere. Det kræver et kontinuerligt fokus på trivsel og godt arbejdsmiljø – både fysisk og psykisk.

Arbejdsmiljøgruppen skal med udgangspunkt i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, nr. 1181 af 15. oktober 2010 §§ 18 og 19, forestå det daglige arbejdsmiljøarbejde. Arbejdsmiljøgruppen skal sikre, at de vedtagne overordnede fælles mål udmøntes og omsættes til lokale handlinger og indsatser efter en sammenhængende plan. Arbejdsmiljøgruppen kortlægger de væsentligste arbejdsmiljøudfordringer og prioriterer blandt disse. Det er vigtigt, at foretage denne vurdering og prioritering, så man kan sætte arbejdsmiljøindsatsen ind på de væsentlige steder.

Arbejdsmiljøgrupperne laver en vurdering af den eller de største arbejdsmiljømæssige risici ved arbejdsområdet. Det kan både være fysisk og psykisk. Når de væsentligste arbejdsmiljøudfordringer er kortlagt, foretager arbejdsmiljøgruppen en prioritering blandt disse. Dvs. hvad er det vigtigste at tage fat på.

Risikovurderingen kan foregå både som en del af APV, eller den kan kobles til den årlige arbejdsmiljødrøftelse, som alle MED Udvalg gennemfører.

Arbejdsmiljøgruppen afrapporterer status på indsatsen til MED Udvalget og Arbejdsmiljøudvalget, hvor et sådant er besluttet oprettet – herunder afrapportering af problematikker, som ikke kan håndteres lokalt.

### Sammensætning og reference

Arbejdsmiljøgruppen består af en arbejdsleder og en (eller flere) Arbejdsmiljørepræsentanter fra området.

Arbejdsmiljøgruppen refererer til nærmeste leder i linjeorganisationen.

## **Lokale MED udvalg**

Lokal MED Udvalgene er de øverste udvalg på Arbejdsmiljøområdet for de ledelsesområder, som Lokal MED udvalgene dækker. De Lokale MED Udvalg kan efter beslutning i Hoved MED Udvalgene nedsætte et Lokalt Arbejdsmiljø Udvalg. Et lokalt Arbejdsmiljø Udvalg refererer i givet fald til det Lokale MED Udvalg.

Et Lokalt Arbejdsmiljø Udvalg har eget kommissorium, egen forretningsorden og kompetence til praktisk og operationelt at koordinere Arbejdsmiljøgruppernes arbejde, håndtere arbejdsmiljøproblematikker samt almene sundhedsproblematikker inden for de ledelsesområder, som Lokal MED Udvalgene dækker.

Det lokale MED Udvalg har ansvaret for varetagelsen af de operationelle arbejdsmiljøopgaver. De operationelle opgaver udføres af Arbejdsmiljøgrupperne i samarbejde med Lokal MED Udvalg og Lokal Arbejdsmiljø Udvalg, såfremt et sådant er besluttet nedsat.

Lokale MED Udvalg sætter fokus på og tager initiativ til koordinering mellem Hoved MED Udvalget, Lokal MED Udvalg og Arbejdsmiljøgrupperne inden for området, således at informationer og informationsveje mellem udvalg og arbejdsmiljøgrupper er tydelige og tilgængelige – begge veje.

Lokal Med Udvalg skal sikre lokal implementering, opfølgning og evaluering af indsatsområder på arbejdsmiljøområdet, som er vedtaget i Hoved MED Udvalget.

Sammensætning og reference (se nærmere i Aarhus Kommunes Lokale MED-aftale § 5)  
Formanden for Lokal MED Udvalget refererer til nærmeste leder i linjeorganisationen.

Formanden for et Arbejdsmiljøudvalg nedsat under et Lokalt MED Udvalg er en ledelsesrepræsentant.

Lokal MED Udvalgets Arbejdsmiljøudvalg planlægger og koordinerer på vegne af Lokal MED Udvalget det daglige arbejdsmiljøarbejde.

For at fremme samarbejdet om arbejdsmiljøindsatsen, har en arbejdsleder og en arbejdsmiljørepræsentant sæde i de Lokale MED Udvalg.

## **Hoved MED Udvalg og Hoved Arbejdsmiljø Udvalg**

Hoved MED Udvalgene er de øverste udvalg på Arbejdsmiljøområdet for de ledelsesområder, som Hoved MED Udvalgene dækker. Hoved MED Udvalg nedsætter et Hoved Arbejdsmiljø Udvalg som underudvalg, med reference til Hoved MED Udvalget. Der udarbejdes kommissorium og forretningsorden for Hoved Arbejdsmiljø Udvalget. Hoved Arbejdsmiljø Udvalget skal forestå den løbende koordinering af Arbejdsmiljøarbejdet mellem Hoved MED Udvalgsmøderne.

Hoved MED Udvalget og Hoved Arbejdsmiljø Udvalget, varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver med udgangspunkt i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 17.

Hoved MED Udvalget og Hoved Arbejdsmiljø Udvalget drøfter årligt mål og hensigter i udviklingen af arbejdsmiljøet, samt evaluerer på resultater opnået i det forløbne år.

På baggrund af en årlig arbejdsmiljødrøftelse:

- udarbejdes en plan for, hvad man skal fokusere på i det kommende år (konkrete arbejdsmiljømål og implementeringsplaner)
- vurderes, om det foregående års mål er nået (opfølgning på målopfyldelse) og,
- sættes mål for det kommende års samarbejde,
- foretages en vurdering af arbejdsmiljøledelsessystemet

Hovedformålet med den årlige arbejdsmiljødrøftelse er at forebygge arbejdsmiljøproblemer og lægge rammerne for udnyttelsen af ressourcerne bedst muligt.

Planer for forbedring af arbejdsmiljøet integreres i afdelingens øvrige planlægnings- og beslutningsprocesser.

I drøftelsen indgår de overordnede rammer besluttet i Fælles MED Udvalget, der gælder for hele Aarhus Kommune, herunder implementering, opfølgning og evaluering af indsatsområder vedtaget i Fælles MED Udvalget.

Hoved MED Udvalget og Hoved Arbejdsmiljø Udvalget koordinerer mellem Fælles MED Udvalget/Fælles Arbejdsmiljø Udvalg, Hoved MED Udvalget/Hoved Arbejdsmiljø Udvalg, og Lokal

MED Udvalgene, så informationer og informationsveje mellem udvalgene er tydelige og tilgængelige.

Sammensætning og reference (se nærmere i Aarhus Kommunes Lokale MED-aftale § 5)

Formanden for Hoved MED Udvalget refererer til nærmeste leder i linjeorganisationen.

Formanden for Hoved Arbejdsmiljø Udvalget udpeges af Hoved MED Udvalgets ledelsesrepræsentanter.

Pågældende varetager den daglige organisering af arbejdsmiljøarbejdet på Hoved MED Udvalgets vegne.

Hoved Arbejdsmiljø Udvalget refererer til Hoved MED Udvalget og koordinerer de Lokale MED udvalgs arbejdsmiljøarbejde.

## **Fælles MED Udvalg og Fælles Arbejdsmiljø Udvalg**

Fælles MED Udvalg er øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet for hele kommunen. Fælles MED Udvalg nedsætter et Fælles Arbejdsmiljø Udvalg som underudvalg med reference til Fælles Med Udvalget. Fælles MED udvalget udarbejder kommissorium og forretningsorden for Fælles Arbejdsmiljø udvalget. Fælles Arbejdsmiljø Udvalget organiserer den løbende koordinering af arbejdsmiljøarbejdet mellem Fælles MED Udvalgsmøderne.

Fælles MED Udvalg varetager med udgangspunkt i § 17 i Bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed nr. 1181, de strategiske arbejdsmiljøopgaver, hvormed menes de overordnede, planlæggende, fremadrettede og koordinerende opgaver.

### **Årlig arbejdsmiljødrøftelse i Fælles MED udvalget**

Fælles MED Udvalget har en årlig arbejdsmiljødrøftelse på baggrund af oplæg fra Fælles Arbejdsmiljø Udvalget.

Med baggrund i afrapporteringer fra arbejdsmiljøcertificeringen vil Fælles MED Udvalget en gang om året blive præsenteret for en vurdering af de væsentligste arbejdsmiljøforhold i Aarhus Kommune, set i forhold til de strategiske indsatsområder defineret i Fælles MED Udvalget. Ved eventuelt ophør af arbejdsmiljøcertificering i Aarhus Kommune videreføres proceduren.

Fælles MED Udvalgets årlige arbejdsmiljødrøftelse inddrager mål og hensigter i udviklingen af arbejdsmiljøet, samt evaluerer på resultater opnået i det forløbne år.

Hovedformålet med drøftelsen er at forebygge arbejdsmiljøproblemer og sætte rammerne for udnyttelsen af ressourcerne bedst muligt, herunder sikre en overordnet koordinering af arbejdsmiljøindsatsen.

På baggrund af den årlige arbejdsmiljødrøftelse skal Fælles MED udvalget følgende:

- foretage opfølgning på målopfyldelse
- udarbejde en strategiplan for det/de kommende år (overordnede arbejdsmiljøsmål og implementeringsrammer)
- sætte mål for det kommende års samarbejde.

Planer for forbedring af arbejdsmiljøet integreres i kommunens øvrige planlægnings- og beslutningsprocesser.

Den årlige arbejdsmiljødrøftelse bør indtænke den strategiske drøftelse, som Fælles MED Udvalget har hvert år, som led i den strategiske planlægning af MED-arbejdet. Der henvises til

Rammeaftale om medindflydelse og medbestemmelse § 9, stk. 5 og til § 6 i Den Lokale MED Aftale.

### **Arbejds miljøpolitik**

Fælles MED Udvalget formulerer en arbejds miljøpolitik i Aarhus Kommune, der skal udgøre grundlaget og rammerne for udarbejdelse af de lokale Arbejds miljøaftaler, arbejds miljøstrategier og indsats-/fokusområder, samt arbejds miljømål på Hoved MED Udvalgsniveau.

Arbejds miljøpolitikken skal indeholde:

- en procedure for, hvorledes Hoved MED Udvalget rådgiver arbejdsgiveren om løsningen af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål
- hvordan arbejds miljø integreres i strategisk ledelse, i daglig drift
- rådgivning om virksomhedens kompetenceudviklingsplan for arbejds miljørepræsentanter og arbejdsledere i arbejds miljøorganisationen.

Der henvises til Bekendtgørelse nr. 1181 af 15. oktober 2010 § 17 stk. 6 og 10.

### Sammensætning og reference

Formanden for Fælles MED Udvalget er øverste ansvarlige for MED organisationen, herunder arbejds miljøorganisationen, i Aarhus Kommune.

Formanden for det af Fælles MED Udvalget nedsatte Fælles Arbejds miljø Udvalg udpeges af Fælles MED Udvalgets ledelsesrepræsentanter.

Fælles Arbejds miljø Udvalget refererer til Fælles MED Udvalget og koordinerer Hoved Arbejds miljø Udvalgenes arbejds miljøarbejde (jf. Aarhus Kommunes lokale MED-aftale, § 5).

## **§ 6 Ændringer og opsigelse af arbejds miljøaftalen**

Ændrings- og opsigelsesbestemmelser følger de bestemmelser, som gælder for Aarhus Kommunes Lokale MED-Aftale (§ 11).

## **§ 7 Ikrafttræden**

Arbejds miljøaftalen træder i kraft fra den 01.01.2014. Arbejds miljøaftalen er forhandlet og besluttet af Forhandlingsorganet, sammen med den Lokale MED-aftale.

## **§ 8 Organisationsplan for arbejds miljøarbejdet i Aarhus Kommune**

Den samlede organisationsplan for Arbejds miljøorganisationen skal fremgå af Aarhus Kommunes lokale MED Aftale (bilag 2 til Aarhus Kommunes lokale MED-aftale).

Oversigter over formand, daglig sikkerhedsleder, valgt ledelsesrepræsentant- (er) og valgt Arbejds miljørepræsentant-(er) ved Fælles MED Udvalg, Hoved MED Udvalgene samt ved Lokal MED udvalgene, skal fremgå af intranettet i Aarhus Kommune eller af Aarhus Kommunes hjemmeside [www.aarhuskommune.dk](http://www.aarhuskommune.dk)

# MED OG ARBEJDSMILJØSTRUKTUR I AARHUS KOMMUNE

FællesMED

Arbejds miljø-  
strategigruppen

HMU MSO

HMU MBA

HMU MKB

HMU MSB

HMU MTM

HMU MBU



KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MSO's  
STRUKTUR

KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MBA's  
STRUKTUR

KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MKB's  
STRUKTUR

KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MSB's  
STRUKTUR

KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MTM's  
STRUKTUR

KLIK PÅ PILEN FOR  
AT SE HMU MBU's  
STRUKTUR

SE DEN SAMLEDE  
STUKTUR FOR HELE  
AARHUS KOMMUNE



# HMU MSO's STRUKTUR



## Arbejdsmiljø i MSO:

Arbejdsmiljørepræsentanter: 77

Lederrepræsentanter: 72

Arbejdsmiljøgrupper: 45

-  = HOVED MED-UDVALG
-  = OVERORDNET MED-UDVALG
-  = SØJLE MED-UDVALG
-  = LOKALE MED-UDVALG
-  = ARBEJDSMILJØUDVALG
-  = ARBEJDSMILJØGRUPPER

GÅ TIL FORSIDE





HMU MBA

1

## Arbejdsmiljø i MBA:

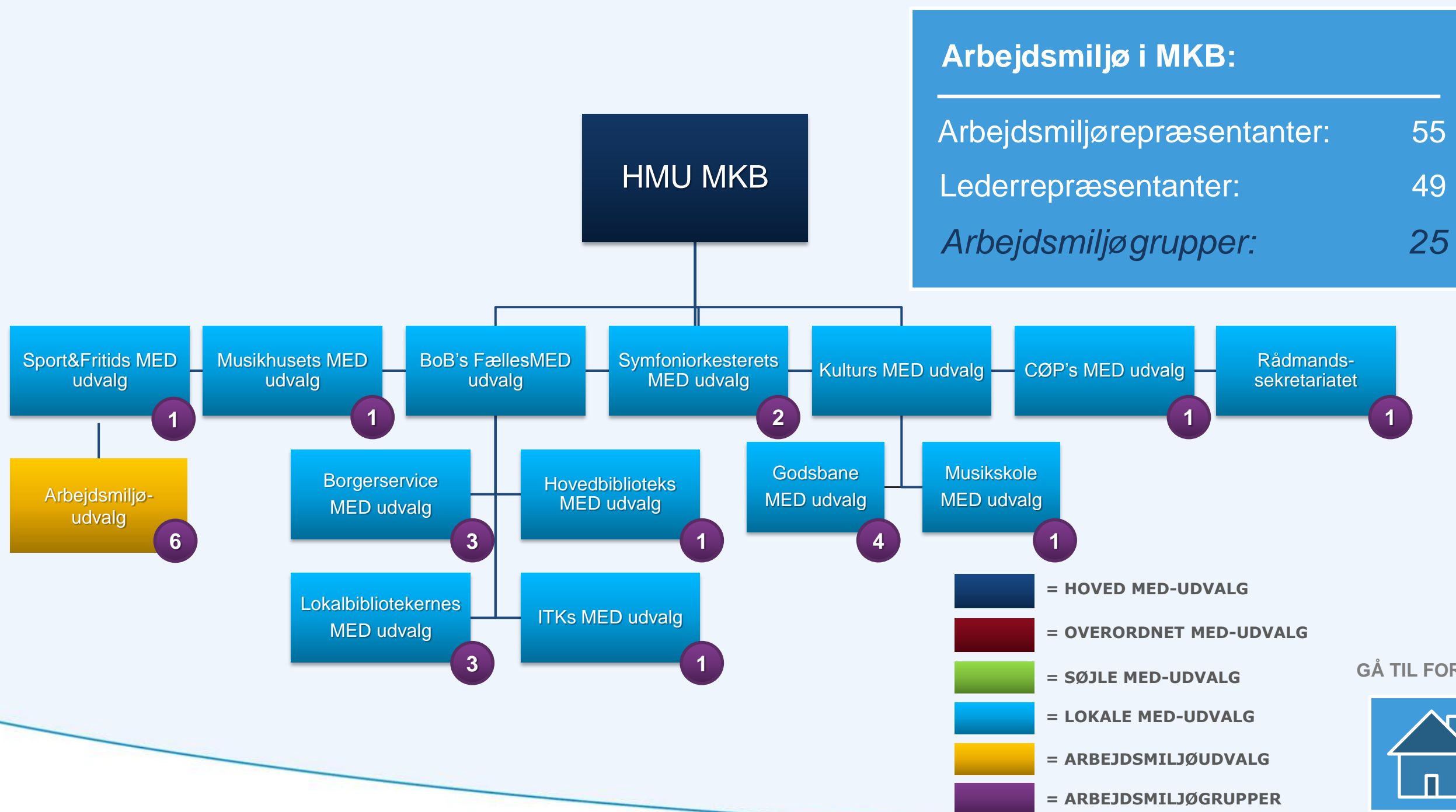
Arbejdsmiljørepræsentanter:	3
Lederrepræsentanter:	1
<i>Arbejdsmiljøgrupper:</i>	<i>1</i>

-  = HOVED MED-UDVALG
-  = OVERORDNET MED-UDVALG
-  = SØJLE MED-UDVALG
-  = LOKALE MED-UDVALG
-  = ARBEJDSMILJØUDVALG
-  = ARBEJDSMILJØGRUPPER

GÅ TIL FORSIDE



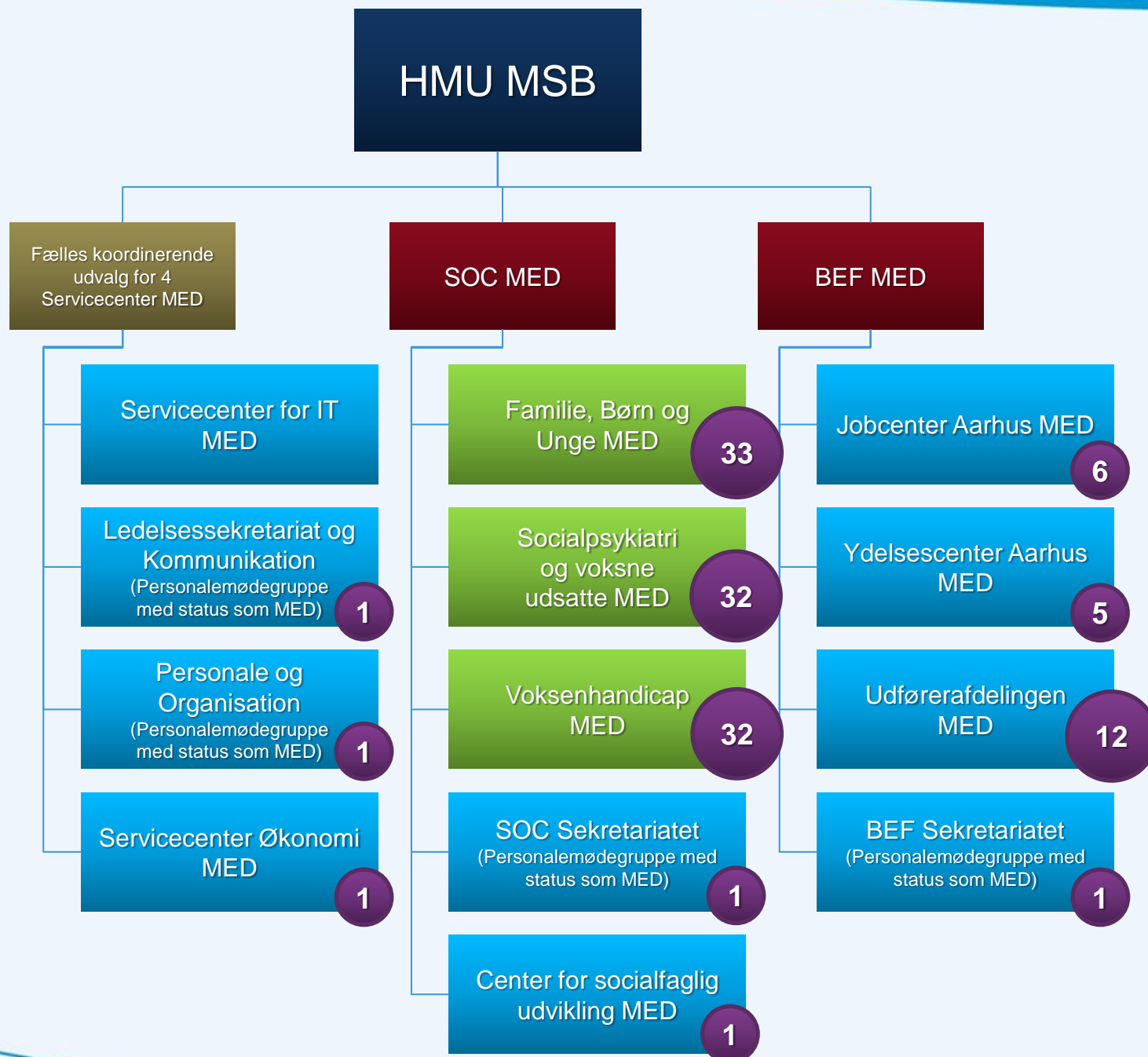
# HMU MKB's STRUKTUR



GÅ TIL FORSIDE



# HMU MSB's STRUKTUR



## Arbejdsmiljø i MSB:

Arbejdsmiljørepræsentanter:	87
Lederrepræsentanter:	116
Arbejdsmiljøgrupper:	126

-  = HOVED MED-UDVALG
-  = OVERORDNET MED-UDVALG
-  = SØJLE MED-UDVALG
-  = LOKALE MED-UDVALG
-  = ARBEJDSMILJØUDVALG
-  = ARBEJDSMILJØGRUPPER

GÅ TIL FORSIDE

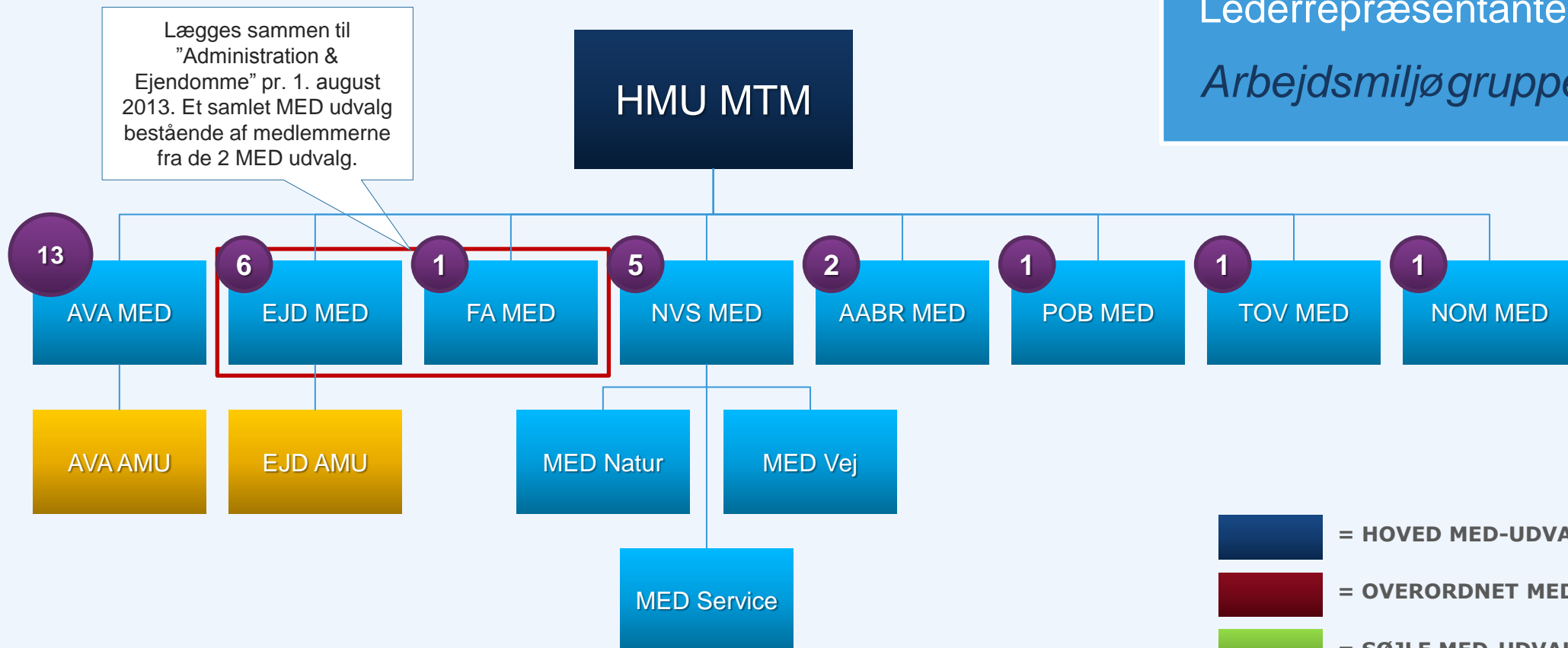


# HMU MTM's STRUKTUR

## Arbejdsmiljø i MTM:

Arbejdsmiljørepræsentanter:	40
Lederrepræsentanter:	36
<i>Arbejdsmiljøgrupper:</i>	<i>30</i>

### HMU MTM

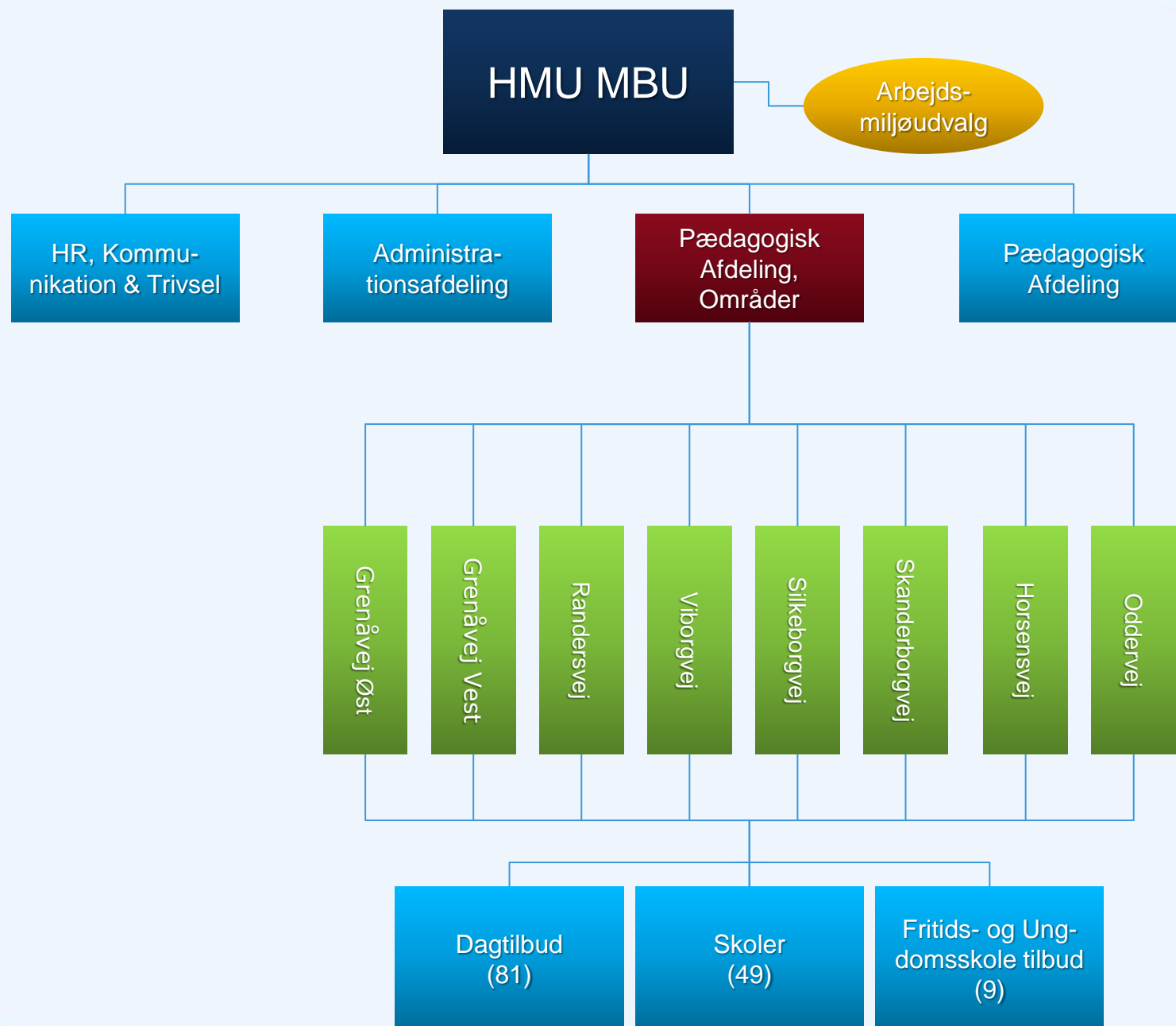


-  = HOVED MED-UDVALG
-  = OVERORDNET MED-UDVALG
-  = SØJLE MED-UDVALG
-  = LOKALE MED-UDVALG
-  = ARBEJDSMILJØUDVALG
-  = ARBEJDSMILJØGRUPPER

GÅ TIL FORSIDE



# HMU MBU's STRUKTUR



## Arbejdsmiljø i MBU:

Arbejdsmiljørepræsentanter:	525
Lederrepræsentanter:	525
Arbejdsmiljøgrupper:	566 (Inkl. selvej.)

-  = HOVED MED-UDVALG
-  = OVERORDNET MED-UDVALG
-  = SØJLE MED-UDVALG
-  = LOKALE MED-UDVALG
-  = ARBEJDSMILJØUDVALG
-  = ARBEJDSMILJØGRUPPER

GÅ TIL FORSIDE



# Oversigt over MED- og Arbejdsmiljøstruktur

I en en-strengt struktur varetager MED-udvalgene arbejdsmiljøfunktioner. Arbejdsmiljøforhold og samarbejdsforhold drøftes således i samme udvalg.

# FællesMED

November 2013



Arbejdsmiljøstrategigruppen

Fælles Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 1.1.2014)

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)

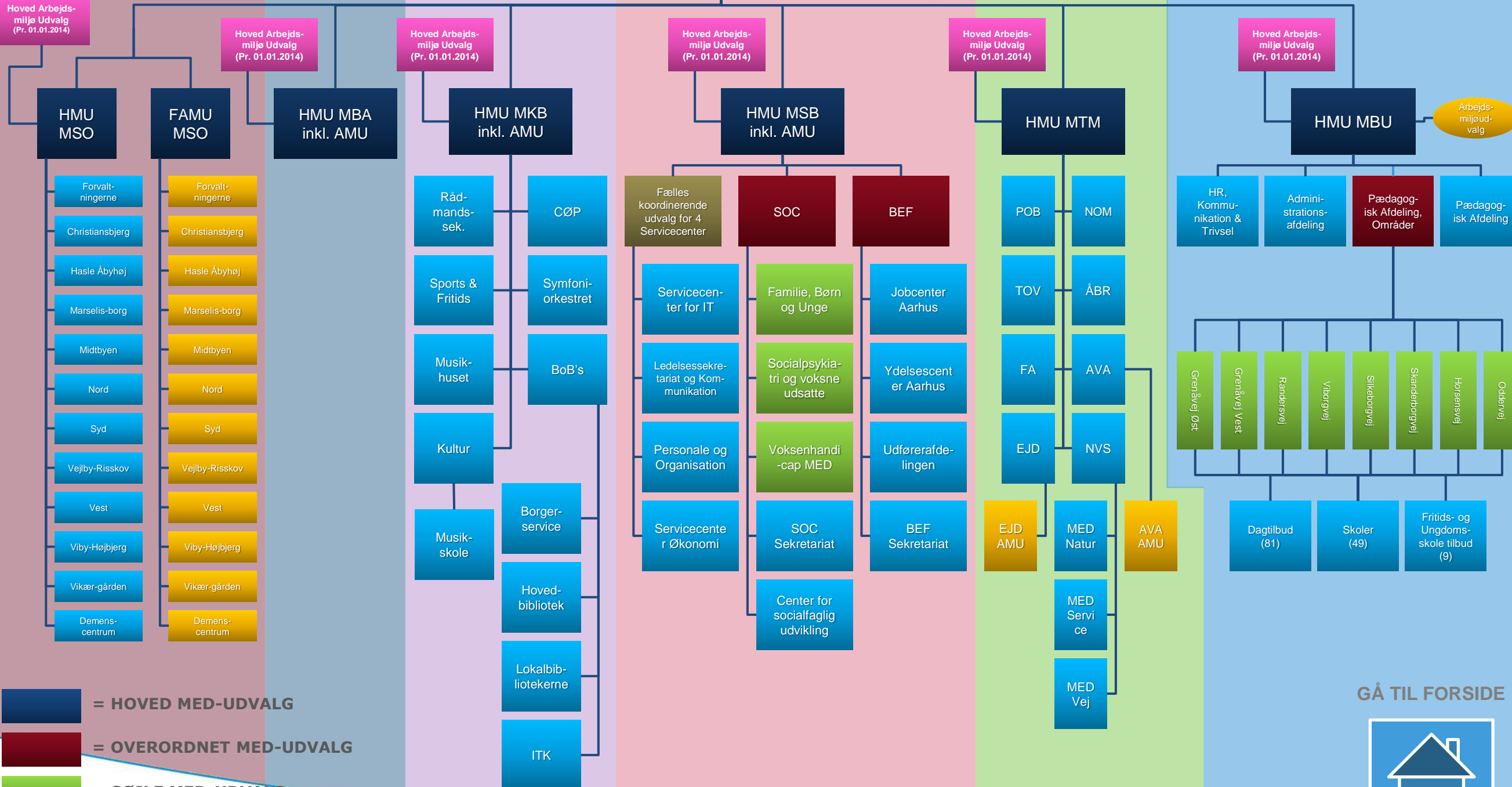
Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)

Hoved Arbejdsmiljø Udvalg (Pr. 01.01.2014)



- = HOVED MED-UDVALG
- = OVERORDNET MED-UDVALG
- = SØJLE MED-UDVALG
- = LOKALE MED-UDVALG
- = ARBEJDSMILJØUDVALG
- = ARBEJDSMILJØGRUPPER
- = KOMMENDE ARBEJDSMILJØUDVALG JFR. UDKAST TIL NY MED-AFTALE

GÅ TIL FORSIDE

