Forretningsorden
for
Hoved-MEDudvalget,
Regionshospitalet Horsens

Formålet med denne forretningsorden er at sikre alle medarbejdere medindflydelse og medbestemmelse på både arbejds-, samarbejds-, personale- og arbejdsmiljøforhold til gavn for patienter, borgere og ansatte.

Aftalen skal styrke sammenhængskraften og dialogen mellem de enkelte niveauer, så vi sikrer en fælles retning, hvor alle vores aktiviteter spiller sammen. Vi ønsker at være én af landets bedste arbejdspladser, hvor innovation, effektivitet og arbejdsglæde går hånd i hånd.
Aftalen skal styrke dygtigheden, dristigheden og dialogen og give medarbejderne mulighed og interesse for at udføre deres arbejdsopgaver på et højt fagligt niveau. Aftalen skal være med til at skabe faglig og personlig udvikling og et godt arbejdsmiljø for alle ansatte. Alle i organisationen tager ansvar, handler og lærer af sine fejl og succeser. Vi er dialogorienteret og lyttende. Vi sætter patienten før os selv, vi følger i fællesskab op på dét, vi aftaler, og vi er alle med på rejsen.

Regionshospitalet Horsens har valgt at anvende MED-systemet, hvor sikkerheds- og samarbejdsspørgsmål behandles i et en-strenget system. Ved at benytte MED som et samlet forum for medarbejderindflydelse, sikkerhed og arbejdsmiljø, sikres det, at der kommer en naturlig sammenhæng og dialog om de emner, der tilsammen har stor indflydelse på den enkeltes arbejdssituation. Desuden styrkes arbejdet med arbejdsmiljøet, da det er højt prioriteret konstant at efterleve arbejdsmiljølovens bestemmelser som minimumsstandarder. Information skal ske på så tidligt et tidspunkt, at der bliver gode muligheder for en grundig drøftelse og på en måde, så medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens og politikernes beslutninger. Der skal ske en koordinering mellem Regions-MEDudvalget, Hoved-MEDudvalget og Lokal-MEDudvalgene, så informationer og informationsveje mellem udvalgene er tydelige og tilgængelige.

I Hoved-MEDudvalget ønsker vi at arbejde med, for hospitalet, væsentlige overordnede emner og problemstillinger såsom kulturen på arbejdspladsen, arbejdsglæde, arbejdsmiljø, forskning og faglig udvikling, rekruttering og fastholdelse af kompetente medarbejdere – alt sammen til glæde og gavn for patienter, borgere og ansatte.

1. Oprettelsesgrundlag og sammensætning

Hoved-MEDudvalget er oprettet i henhold til MED-aftalen herunder arbejdsmiljølovens bestemmelser for Region Midtjylland. Aftalen danner grundlag for udvalgets virksomhed.

Mellem ledelsen af Regionshospitalet Horsens på den ene side og medarbejderne på den anden side nedsættes et Hoved-MEDudvalg bestående af 10 medlemmer fra hver side.

Ledelsesudpegede repræsentanter sammensættes således:

• Hospitalsledelsen	3 medlemmer
• HR-chefen	1 medlem
• Afdelingsledelseskredsen samt afsnitsledere	6 medlemmer

Medarbejderrepræsentanterne sammensættes således:

• Landsorganisationen i Danmark (LO)	4 medlemmer
• Funktionærernes og Tjenestemændenes Fællesråd (FTF)	2 medlemmer
• Akademikernes Centralorganisation (AC)	2 medlemmer
• Medarbejderrepræsentanter valgt af arbejdsmiljørepræsentanter i organisationen	2 medlemmer

For hvert medlem, undtagen for hospitalsledelsen og HR-chefen udpeges eller vælges en suppleant, ud fra samme retningslinjer som for de ordinære medlemmer. På ledersiden kan der udpeges både 1. og 2. suppleant for afsnitsledere, såfremt de udelukkende har ét ordinært medlem i HMU. Dette for at sikre, at afsnitsledelseskredsen i størst muligt omfang er repræsenteret ved samtlige HMU-møder. På ledersiden skal der ligeledes sikres en særlig opmærksomhed på arbejdsmiljøområdet ved udpegningen.
På medarbejdersiden vælges der personlige suppleanter, men har suppleanten tillige forfald til mødet, deltager én af de øvrige suppleanter i dennes sted.

Hoved-MEDudvalgets funktionsperiode er 2 år og løber fra d. 1. april. Valg/udpegning foretages i 1.kvartal i ulige år.

Der skal tilstræbes bred repræsentation i Hoved-MEDudvalgets sammensætning både på leder- og medarbejderside.

Hospice Gudenås tilknytning til Hoved-MEDudvalget på Regionshospitalet Horsens sikres ved, at hospicechef ved Hospice Gudenå modtager dagsorden og referater til møderne i HMU. Ønsker Hospice Gudenå at deltage i møderne, rettes der henvendelse til Hoved-MEDudvalgets sekretær.

2. Underudvalg

Hoved-MEDudvalget kan efter behov nedsætte underudvalg til at arbejde med ét eller flere konkrete emner, eksempelvis revidering af sygefraværspolitikken, arbejde med strategiske indsatsområder, planlægning af AMO temadage eller andre arbejdsmiljø-, samarbejds- eller trivselstemaer etc.

Underudvalg kan sammensættes af Hoved-MEDudvalgets medlemmer eller suppleres med andre medarbejdere på Regionshospitalet Horsens efter behov.
Der udarbejdes evt. kommissorium eller en kortere beskrivelse for udvalgene.

Kontaktudvalg:
Hoved-MEDudvalgets medarbejderside etablerer et kontaktudvalg (KU), der er et forum for medarbejderrepræsentanter (arbejdsmiljørepræsentanter (AMIR) og tillidsrepræsentanter (TR)), som skal:

- kvalificere medarbejderrepræsentanternes bidrag i HMU-samarbejdet
- være et forum for gensidig information om, inspiration til og udvikling af arbejdet som TR og AMIR, herunder arbejdet i de lokale MED-udvalg.

Kontaktudvalget består af 25 medlemmer:

- 20 Tillidsrepræsentanter.
- 5 Arbejdsmiljørepræsentanter, heraf er de to arbejdsmiljørepræsentanter fra HovedMED-udvalget fødte medlemmer.

- Der vælges 10 repræsentanter til at sidde i HMU, heraf skal der være 8 tillidsrepræsentanter og 2 arbejdsmiljørepræsentanter.

Der skal tilstræbes bred repræsentation i Kontaktudvalgets sammensætning, og udvalget skal afspejle personalesammensætningen.

Der udarbejdes forretningsorden for Kontaktudvalget.

3. Arbejdsmiljøaftale

Hoved-MEDudvalget er det øverste udvalg på arbejdsmiljø- og sundhedsområdet for de ledelsesområder, som Hoved-MEDudvalget dækker.
Hoved-MEDudvalget skal sætte fokus på og tage initiativ til at sikre implementering, opfølgning og evaluering af fokusområder fra Regions-MEDudvalget samt fastsætte fokusområder med udgangspunkt i ArbejdsPladsVurdering og øvrige undersøgelser fra Hoved-MEDudvalgets område. Ambitionen er, at arbejdsmiljølovens bestemmelser til stadighed betragtes som værende minimumsbestemmelser.

Hoved-MEDudvalgene skal udarbejde en årlig rapport til Regions-MEDudvalget om

områdets status på arbejdsmiljøområdet samt udarbejde retningslinjer og tilkendegivelser for arbejdsmiljøområdet indenfor Hoved-MEDudvalgets område.

4. Opgaverne

Hoved-MEDudvalget har følgende opgaver:

1. Være forum for visionær og strategisk tænkning.

2. Ledelsen og medarbejderne har gensidig pligt til at informere og drøfte alle forhold af betydning for hospitalets arbejds-, personale-, samarbejds- og arbejdsmiljøforhold, jfr. MED-aftalens § 13.

3. Ledelsen har pligt til løbende:
   - At informere om hospitalets budget og væsentlige ændringer i regnskabsmæssige og økonomiske forhold. Informationen skal gives skriftligt.
   - At informere om og drøfte situationen, strukturen og den forventede udvikling i hospitalets aktiviteter og økonomiske situation, også med hensyn til beskæftigelsen på hospitalet.
   - At informere om og drøfte indførelse og brug af ny samt ændringer af bestående teknologi, herunder de arbejdsmiljø- og sikkerhedsmæssige forhold i forbindelse hermed. Informationen skal gives skriftligt.

4. Der udarbejdes retningslinjer om personaleforhold, herunder om stress, livsfaseforløb, kompetenceudvikling og øvrige aktuelle personalepolitiske tiltag.

5. Ansvarlig for opstart og gennemførelse af APV processen, herunder opstart af total APV kortlægning hvert 2. år eller minimum hvert 3. år.

6. Udarbejdelse af overordnet APV- og arbejdsmiljøhandlingsplan hvert 2./3. år herunder prioritering af løsninger i forhold til større problemstillinger, som afdelingerne ikke selv kan løse. APV indsatser og arbejdsmiljøhandlingsplanen temasættes på Hoved-MEDudvalget 2-3 gange årligt.

7. Udarbejde halvårlig statistik over arbejdsulykker og sundhedsskader og drøfte overordnede initiativer i forhold til forebyggelse af arbejdsulykker og sundhedsskader. Det kan ske lokalt i afdelinger eller overordnet på hospitalsniveau ved indsats via arbejdsmiljøhandlingsplan.

8. Minimum 1 gang årligt overordnet drøftelse og opfølgning på sygefravær.

9. Drøftelse og behandling af større aktuelle eller akutte arbejdsmiljøsager og

arbejdsmiljøproblemstillinger.

10. Implementering af ny lovgivning og sikkerhedsregler på hospitalet herunder overordnet opfølgning på evt. reaktioner fra Arbejdstilsynet (screening, tilpasset tilsyn og evt. uanmeldte besøg).

11. Registrere Lokal-MEDudvalg ved RHH. Uenighed om fortolkning af MED-aftalen og eventuelle uoverensstemmelser i Lokal- MEDudvalgene skal sendes til Hoved-MEDudvalget. Hvis der ikke opnås enighed her, videresendes sagen til Regions-MEDudvalget.

12. Sikre, at både ledere og medarbejdere i MED-udvalgene har kompetencerne og er uddannet til at kunne varetage deres opgaver i udvalgene. Grundkurset for nyvalgte MED-udvalgsmedlemmer, som ikke har kompetencerne eller erfaring med MED-arbejdet, er obligatorisk og skal gennemføres inden for 1 år efter valget eller udpegelsen til udvalget jfr. MED-aftalens § 19.

13. Endvidere skal mindst 2 medarbejderrepræsentanter have gennemgået den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 8 måneder efter valg/udpegning jfr. MED-aftalens § 19, stk. 2.

14. Implementering af tiltag fra Region Midtjylland.

5. Formandskab

Hospitalsdirektøren er Hoved-MEDudvalgets formand. Næstformanden udpeges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.
Formanden og næstformanden danner Hoved-MEDudvalgets formandskab.

6. Møder

Møde afholdes 6 gange årligt eller når formanden, næstformanden eller et flertal af medarbejderne anmoder herom med angivelse af de spørgsmål, der ønskes behandlet. Møderne afholdes sædvanligvis i arbejdstiden.

Medarbejderrepræsentanterne benytter KU-møderne som formøde forud for afholdelsen af Hoved-MEDudvalgets møder.

7. Indkaldelse

Tidsplan for de kommende års møder fastsættes hvert år i oktober måned.

Forslag til dagsordensemner skal tilstiles formanden eller næstformanden normalt senest 4 uger før mødet.

Forfald meddeles Hoved-MEDudvalgets sekretær (HR-afdelingen), og medlemmet sørger selv for at indkalde sin suppleant.

8. Dagsorden

Dagsordenen udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og udsendes senest 2 uger før mødet. De nævnte frister kan i særlige tilfælde fraviges, ligesom de kan fraviges, hvis der er enighed herom i Hoved-MEDudvalget.

Dagsordenen, der udsendes elektronisk til samtlige medlemmer og suppleanter, skal indeholde følgende punkter enten til beslutning, til drøftelse eller til orientering, der alle skal indeholde en sagsfremstilling:

- Godkendelse af referat fra seneste HMU-møde
- Referat fra Lokal-MEDudvalg
- Gensidig orientering fra formand og næstformand, herunder nyt fra Regions-MEDudvalget og koncernledelsen
- Økonomi og aktivitet
- Evt. og kommunikation fra mødet
- Næste møde

Dagsorden lægges desuden på hospitalets intranet.

9. Mødeledelse

Møderne ledes af formanden og i dennes fravær af næstformanden. Ordstyrerposten kan uddelegeres.

10. Beslutninger

Udvalgets beslutninger træffes på mødet. Referatet godkendes af formand og næstformand, og fremlægges til endelig godkendelse på det efterfølgende ordinære møde.

Hoved-MEDudvalget er beslutningsdygtigt, når hver af parterne er repræsenteret med mindst 5 medlemmer eller suppleanter for disse.

Formanden kan efter samråd med næstformanden afgøre uopsættelige sager, hvis denne og næstformanden er enige om afgørelsen. Sådanne afgørelser forelægges til

efterretning i førstkommende ordinære Hoved-MEDudvalgsmøde.

Ved forhandlingerne i Hoved-MEDudvalget skal der tilstræbes enighed mellem parterne.

11. Referat

Det tilstræbes, at referat udsendes elektronisk senest 14 dage efter mødets afholdelse.

Referat lægges desuden på hospitalets intranet med link til Regionens MED-hjemmeside.

12. Sekretariat

Sekretariatsfunktionen varetages af HR-afdelingen.

HR-afdelingen varetager i øvrigt sagernes administrative forberedelse til forelæggelse for formand, næstformand og udvalget, udarbejdelse af forslag til dagsorden, udførelse af trufne beslutninger og administrativ sagsbehandling i øvrigt vedrørende udvalgets område.

13. Sagkyndige

Ved behandling af specielle spørgsmål kan Hoved-MEDudvalget tilkalde én eller flere sagkyndige, hvis enten ledelsesrepræsentanterne eller medarbejderrepræsentanterne ønsker det, eller hvis formand og næstformand har truffet aftale herom.

14. Ændring og ophævelse

Ændringer i forretningsordenen kan ske efter optagelse af forslag på Hoved-MEDudvalgets dagsorden.

Hver af parterne kan opsige forretningsordenen eller bestemmelserne heri med 2 måneders varsel.

15. Lokal-MEDudvalg (LMU)

Der oprettes lokal-MEDudvalg på alle afdelinger med selvstændig ledelse jf. MED-aftalens § 12.

Der er udarbejdet minimumsforretningsorden for LMU.

16. Evaluering

Aftalen evalueres hvert andet år – det vil sige, at næste evaluering bør ske i slutningen af 2020.

Vedtaget af Hoved-MEDudvalget for Regionshospitalet Horsens den 2. december 2020

Lisbeth Holsteen Jessen
Formand

Liselotte Svane Pedersen
Næstformand