



Til alle ledere, næstforpersoner i arbejdspladsMED, afdelingsMED og KommuneMED samt afdelingsMED-sekretærer

Afholdelse af valg af arbejdsmiljørepræsentanter og valg af repræsentanter til MEDorganisationen

Dato: 05. februar 2025
Sags nr.: 81.30.00-P00-1-25
Sagsbehandler: EFV

I henhold til MEDaftalen for Albertslund Kommunes skal udpegning af ledelsesrepræsentanter samt valg af medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg foretages senest den 1. juni i ulige år. Valgperioden er 2 år. Valg af tillidsrepræsentanter forestås af de faglige organisationer, og arbejdsgiver (ledelsen) tager ikke aktiv del i valghandlingen. For mere viden, se den grå boks på side 4.

Forud for valg til MED-organisationen afvikles valg til arbejdsmiljøorganisationen. Herefter vælges/udpeges medarbejderrepræsentanter til de lokale MED-udvalg, afdelingsMED og KommuneMED.

MED-organisationens opbygning

Niveau 1: KommuneMED
Niveau 2: AfdelingsMED
Niveau 3: ArbejdspladsMED/ Personalemøde med MED-status

Det påhviler de enkelte MEDudvalg i et samarbejde mellem formand, næstformand og evt. MED-sekretær at sikre, at valgprocessen drøftes i MED-udvalget af hensyn til praktisk koordinering m.v., samt at tidsfristerne i den lokale MED-aftale overholdes.

Holdes der på arbejdspladsen personalemøder med MED-status skal der alene afvikles valg til arbejdsmiljøorganisationen (valg af AMR).

I det følgende gennemgås:

1. Tidsplan
2. Valg til arbejdsmiljøorganisationen
3. Valg til lokale MED-udvalg
4. Valg/udpegning til afdelingsMED
5. Udpegning af repræsentanter til KommuneMED
6. Opgaver efter valg/udpegning til MED-organisationen

1. Tidsplan

Følgende er en overordnet tidsplan for udpegning og valg af ledelses- og medarbejderrepræsentanter til MED-organisationen.

Februar/primomarts 2025	I alle MED-udvalg sættes valg til arbejdsmiljø- og MED-organisationen på dagsordenen. Proceduren, herunder praktisk koordinering og tidsfrister, drøftes.
-------------------------	---

ØKONOMI OG STAB

Albertslund Kommune
Nordmarks Allé 2
2620 Albertslund

www.albertslund.dk
albertslund@albertslund.dk
T 43 68 68 68



Marts 2025	Der afholdes valg til arbejdsmiljøorganisationen på alle arbejdspladser (AMR-valg).
Marts/april 2025	Der vælges medarbejderrepræsentanter til lokale MED-udvalg (niveau 3). Valg til AMR og MED kan godt ske på samme møde, blot skal der vælges AMR først.
Maj 2025	Valggruppernes medarbejderrepræsentanter på niveau 3 vælger medarbejderrepræsentant(er) indenfor egen valggruppe til afdelingsMED (niveau 2). Hver afdeling sørger for, at de valgte AMR 'er indkaldes til et møde så at AMR'erne mellem sig, får valgt en repræsentant til afdelingsMED.
Juni 2025	Den 1. juni træder den nye 2-årige valgperiode i kraft. Snarest muligt efter 1. juni vil HR indkalde arbejdsmiljørepræsentanter med plads i afdelingsMED til et møde, hvor de blandt sig vælger to arbejdsmiljørepræsentanter til KommuneMED (niveau 1), med henblik på at arbejdsmiljørepræsentanterne kan deltage i KommuneMEDs møde den 25. juni.

2. Valg til arbejdsmiljøorganisationen (niveau 3)

Det er ledelsen, der er ansvarlig for, at der kan afholdes valg af arbejdsmiljørepræsentant, men ledelsen har ikke noget med selve valgproceduren at gøre. Ofte vil det være den afgående arbejdsmiljørepræsentant, der hjælper med at vælge den nye, men det kan også være en anden medarbejderrepræsentant.

Arbejdsmiljørepræsentant(erne) vælges for 2 år og blandt ansatte, der arbejder mere end 10 timer ugentligt, og som har mindst ½ års tilknytning til Albertslund Kommune. Ledere og elever kan ikke vælges. Se bilag 1 for beskrivelse af arbejdsmiljørepræsentantens opgaver.

Valg til arbejdsmiljørepræsentant sker efter reglerne i arbejdsmiljølovgivningen. Derfor har de faglige organisationer ikke noget med valget eller funktionen at gøre. Som tillidsrepræsentant kan man godt vælges som arbejdsmiljørepræsentant, men det forudsætter to separate valg. Der vælges ikke en suppleant for AMR-funktionen.

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af alle ansatte i det område, som repræsentanten dækker – også lærlinge, deltidsansatte, løstansatte, afløsere, vikarer og praktikanter. Ansatte på kontor- og administrationsområdet, der arbejder mindre end 10 timer om ugen, har dog ikke valgret, og ledere må heller ikke deltage i valget. Arbejdsmiljørepræsentanter kan ikke udpeges.

Hvis medarbejderne ikke vælger en arbejdsmiljørepræsentant (fordi ingen vil stille op), skal ledelsen løbende opfordre til valg. Indtil der kommer en AMR på området, varetager lederen arbejdsmiljøgruppens opgaver.

Ledere, med selvstændig ledelseskompetence, vil som hovedregel være arbejdsmiljøleder. Opgaven kan delegeres til en anden leder, der således indgår arbejdsmiljøorganisationen, herunder den lokale arbejdsmiljø.



Valgprocedure

Der er ingen lovpligtig eller aftalt procedure for, hvordan valget skal foregå. En valgproces kan se sådan ud:

1. Opstilling og præsentation af kandidater
2. Valg af repræsentant(er), som foregår skriftligt og anonymt

Den afgående arbejdsmiljørepræsentant eller MED/TR står for valghandlingen. Ved flere kandidater kan valget foregå ved håndsoprækning eller skriftligt og anonymt. Hvis det er praktisk muligt, kan det aftales med ledelsen, at medarbejderne i forlængelse af et personalemøde afvikler valget.

Hvis reglerne for valg af arbejdsmiljørepræsentanten ikke er overholdt, kan ledelsen, Økonomi & Stab eller medarbejder gøre indsigelse mod valghandlingen, herunder valget af en konkret person. Det kan være f.eks. handle om kravene til den valgte anciennitet.

3. Valg til lokale MED-udvalg (niveau 3)

MED-udvalg på niveau 3 sammensættes efter følgende principper:

- **Ledelsen** repræsenteres af arbejdspladsens leder samt eventuelle øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Antallet af ledere må ikke overstige antallet af medarbejdere i udvalget.
- **Medarbejderne** repræsenteres af op til fem personer, hvoraf en plads er reserveret til en arbejdsmiljørepræsentant. Er der flere arbejdsmiljørepræsentanter på arbejdspladsen, vælger de mellem sig, hvem der har pladsen i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på valggrupper [\[se valggrupperne her\]](#) og afspejle personalesammensætningen. Formålet er, at sammensætningen bliver så repræsentativ som mulig.

Principperne for medarbejderrepræsentationen er således:

1. Fordelingen af pladser baseres på de tre valggrupper A, B og C
2. Medarbejderrepræsentationen afspejler personalesammensætningen
3. TR går forud for øvrige medarbejderrepræsentanter

Ad 1) Medarbejderpladserne (minus AMR-pladsen) fordeles relativt efter hvor mange medarbejdere, der er ansat på hver valggruppes område.

Ad 2) Medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen. Det betyder, at alle personalegrupper (overenskomstgrupper), så vidt det er muligt, skal være repræsenteret, hvilket ikke altid kan lade sig gøre. Personalegrupperne repræsenteres som udgangspunkt efter størrelse. Den største personalegruppe har forstret til en plads osv. Først når alle personalegrupper indenfor valggruppen er repræsenteret, kan der 'startes forfra' og vælges yderligere repræsentanter for de største personalegrupper til pladserne.

Ad 3) Tillidsrepræsentanterne har som hovedregel fortrinsret til pladserne i MED. Tillidsrepræsentanternes fortrinsret til pladserne i MED-systemet gælder inden for den enkelte personalegruppe. Hvis en personalegruppe qua sin størrelse på arbejdspladsen (og i valggruppen), skal være repræsenteret



i MED-udvalget, men personalegruppen ikke har valgt en tillidsrepræsentant indenfor MED-udvalgs område, så kan personalegruppen vælge en anden medarbejder som medarbejderrepræsentant til MED-udvalget. Det gælder også, selv om en anden og mindre personalegruppe har en tillidsrepræsentant som ikke sidder i MED-udvalget.

Fagforeningerne har ingen pladser i MED. Medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget repræsenterer tilsammen alle medarbejdere på arbejdspladsen. Derfor - hvis en valggruppe/personalegruppe har meget få medarbejdere på området og ikke er direkte repræsenteret i et MED-udvalg, skal medarbejderrepræsentanterne i MED-udvalget sikre, at den pågældende gruppes synspunkter bliver inddraget i MED-udvalgets drøftelser. Se et eksempel på medarbejderrepræsentation på en arbejdsplads i bilag 2.

Valgprocedure

Det er medarbejderrepræsentanterne, der står for valghandlingen. Af hensyn til praktisk koordinering og tidsfrister vil det dog altid være en god ide, at proceduren drøftes i MED-udvalget.

Eftersom tillidsrepræsentanter har fortrinsret til pladserne i MED-udvalget, kan det betyde, at der ikke skal afholdes valg ved MED-valgperiodens ophør. Besættes valggruppens plads(er) af en medarbejderrepræsentant, som ikke er tillidsrepræsentant, skal der afholdes valg indenfor den pågældende personalegruppe. Her kan valgproceduren beskrevet under valg af arbejdsmiljørepræsentant følges.

Valg af tillidsrepræsentanter følger reglerne i MED Rammeaftalens § 10, og har **ikke** noget med MED-systemet at gøre.

Valg af tillidsrepræsentanter forestås af den faglige organisation, som tillidsrepræsentanten kommer fra, og det er organisationen, der fastsætter valgperiode, valgområde m.v. Det er således også den faglige organisation, der påser, at reglerne for valg og anmeldelse af tillidsrepræsentanter overholdes.

Jf. MED Rammeaftalens § 11 er det en af tillidsrepræsentantens opgaver at være medlem af et MED-udvalg m.v.

- Hvis en tillidsrepræsentant, der sidder i et MED-udvalg, afgår som tillidsrepræsentant, vil vedkommende normalt blive skiftet ud i MED-udvalget med den nye tillidsrepræsentant for personalegruppen.
- Hvis en personalegruppe er repræsenteret i et MED-udvalg ved en medarbejder, som ikke er tillidsrepræsentant, og denne personalegruppe senere vælger en anden medarbejder fra området som tillidsrepræsentant, indgår tillidsrepræsentanten i MED-udvalget i stedet for medarbejderrepræsentanten.
- Det er valggruppen, der skal sørge for, at der sker en udskiftning af medarbejderrepræsentanten, når der vælges en ny tillidsrepræsentant. Det er ikke noget, ledelsen har noget at gøre med.

4. Valg/udpegning til afdelingsMED (niveau 2)

MED-udvalg på afdelingsniveau sammensættes efter følgende principper:

- **Ledelsen** repræsenteres af afdelingschefen samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledelsessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af



ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Afdelingschefen udpeger ledelsesrepræsentanterne. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter i udvalget.

- **Medarbejderne** repræsenteres af op til syv personer, hvoraf en plads er reserveret til en arbejdsmiljørepræsentant. Er der flere arbejdsmiljørepræsentanter i afdelingen, vælger de mellem sig, hvem der har pladsen i MED-udvalget.

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på valggrupper ([se valggrupperne her](#)) mhp. at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt.

Valgprocedure

Medarbejderrepræsentanterne til afdelingsMED vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne på niveau 3 og inden for valggruppen. Hver valggruppe foretager valg af medarbejderrepræsentant(-er) for sig. Det betyder, at det er medarbejderrepræsentanterne fra niveau 3, der inden for valggruppen, selv står for valgproceduren. Af hensyn til praktisk koordinering og tidsfrister vil det dog altid være en god idé, at proceduren drøftes i afdelingsMED.

Principperne for fordeling af pladserne er de samme som ved valg til niveau 3, hvilket betyder, medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen i afdelingen. Valggruppens pladser fordeles som udgangspunkt efter størrelse. Først når alle personalegrupper inden for valggruppen er repræsenteret, kan der vælges yderligere repræsentanter for de største personalegrupper til pladserne. Tillidsrepræsentanter inden for de enkelte personalegrupper har fortrinsret til pladserne. Se eventuelt lidt mere om principper for medarbejderrepræsentation ovenfor under valg til lokale MED-udvalg.

Uagtet hvem der vælges i valggrupperne, ændrer det ikke på, at der er tale om medarbejderrepræsentanter, og at de til sammen repræsenterer alle medarbejdere i afdelingen uanset faggruppe.

5. Udpegning til KommuneMED

KommuneMED sammensættes efter følgende principper:

- **Ledelsen** repræsenteres af kommunaldirektøren samt øvrige ledelsesrepræsentanter, så der på ledessiden sikres en bred repræsentation. Mindst en af ledelsesrepræsentanterne skal være arbejdsmiljøleder i en arbejdsmiljøgruppe. Ledelsen udpeger sine egne ledelsesrepræsentanter. Antallet af ledelsesrepræsentanter må ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter i udvalget.
- **Medarbejderne** repræsenteres af op til ni personer, hvoraf to er valgt som arbejdsmiljørepræsentanter. Arbejdsmiljørepræsentanterne, der har plads i afdelingsMED, vælger mellem sig, hvem der har pladserne i KommuneMED.

Medarbejderrepræsentationen skal som udgangspunkt baseres på valggrupper ([se valggrupperne her](#)) mhp. at sammensætningen bliver så repræsentativ som muligt.



Hver valggruppe foretager udpegning af medarbejderrepræsentant(-er) for sig, og det er de interne udpegningsprincipper i den enkelte valggruppe, som er afgørende for hvordan og hvem, der udpeges til valggruppens plads(er). Uagtet hvem der udpeges, ændrer det ikke på, at der er tale om medarbejderrepræsentanter, og at de tilsammen repræsenterer alle medarbejderne i Albertslund Kommune. Det betyder blot, at det er de faglige organisationer inden for valggruppen, som indbyrdes aftaler hvilke medarbejderrepræsentanter, der skal være valggruppens repræsentanter i KommuneMED.

Hvis et medlem af Kommune-MED stopper, er det således også de interne udpegningsprincipper i de enkelte valggrupper, som er afgørende for hvordan og hvem, der udpeges til valggruppens plads. Ingen enkeltorganisationer har pladser i MED-systemet.

6. Opgaver efter valg/udpegning af repræsentanter til MED-organisationen

Når valg/udpegningen er sket skal:

- **Ledelsen** være opmærksom på, at få registreret nye TR, AMR, FTR, MEDrepræsentant eller arbejdsmiljøleder. Husk også at få slettet en tillidsvalgt, hvis funktion ophører. Se [[registrering af tillidsvalgte](#)] for yderligere oplysninger.
- **Medarbejderrepræsentanten** sørger for at blive registreret på kommunens interne liste for tillidsvalgte. Se [[registrering af tillidsvalgte](#)] for at se mere. Vær obs på at den faglige organisation skal anmelde valg af tillidsrepræsentanter skriftligt til Albertslund Kommune.

Leder og medarbejderrepræsentanter skal i fællesskab sørge for, at meddele valg/udskiftning i MED til det område MED-udvalget dækker:

- På niveau 3: arbejdspladsen informeres
- På niveau 2: afdelingens lokale MED-udvalg (niveau 3) informeres. AfdelingsMED-sekretæren bistår.
- På niveau 1: afdelingsMED (niveau 2). AfdelingsMED-sekretærene informeres og medlemsoversigten på Medarbejdersiden ajourføres af KommuneMEDs sekretær.

Nye arbejdsmiljøledere og arbejdsmiljørepræsentanter skal gennemføre den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse senest 3 måneder efter, at de er tiltrådt som medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Hvis et ny medlem tidligere har taget uddannelsen, gælder denne stadig. (link til [tilmelding via Medarbejdersiden](#))

Nyvalgte/udpegede ledere og medarbejdere i et MED-udvalg skal jf. MED-rammeaftalen, deltage i MED-grunduddannelsen inden for det første funktions år. (link til [tilmelding via Medarbejdersiden](#))

Hvis der er spørgsmål til opgaverne i forbindelse med valget, kan der rettes henvendelse til KommuneMEDs sekretær Jette Fuglsang Vangsgaard via efv@albertslund.dk eller tlf. 21365933 eller arbejdsmiljøkonsulent Joan Bendiksen via joan.bendiksen@albertslund.dk eller tlf. 24801575.



Bilag 1: Arbejdsmiljørepræsentantens opgave

Et godt arbejdsmiljø er med til at sikre, at man trives på sit job, er glad for at gå på arbejde, og at ens arbejdsplads er sikkerhedsmæssig forsvarligt indrettet. Som arbejdsmiljørepræsentant bliver du valgt af dine kollegaer til at repræsentere alle ansatte på din arbejdsplads uanset faggruppe. Du får indsigt og viden i arbejdsmiljøforholdene på arbejdspladsen, samt mulighed for at påvirke de daglige arbejdsmiljøopgaver i din egen enhed.

Du får den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse, som varer tre dage samt efterfølgende mulighed for at deltage i supplerende arbejdsmiljøuddannelse. Du får den nødvendige tid til at udføre arbejdsmiljøopgaverne inden for den normale arbejdstid. Er man valgt blandt minimum 5 medarbejdere, er der aftalt et funktionstillæg for opgaven ([link til forhånds aftale](#)).

Hvilke opgaver får du?

Det overordnede ansvar for arbejdsmiljøet ligger hos din leder. Din leder kan dog ikke reagere på problemer, som han/hun er uvidende om. Det er her, at du som arbejdsmiljørepræsentant har en nøglerolle og bliver et vigtigt bindeled. Du vil sammen med leder og tillidsrepræsentant, være medansvarlig for samarbejdet om et godt fysisk og psykisk arbejdsmiljø.

Du skal være med til at:

- * Forebygge arbejdsskader og sygefravær
- * Skabe trivsel og godt psykisk arbejdsmiljø – herunder den enkelte medarbejders trivsel og sundhed
- * Planlægge/udarbejde arbejdspladsvurderinger
- * Deltage i planlagte fællesmøder for AMR
- * Informere dine kolleger om hvad der rører sig vedr. arbejdsmiljøet i din enhed f.eks. nye tiltag eller projekter.

Kompetencer:

Arbejdsmiljørepræsentantens vigtigste kompetencer er:

- Engagement og nysgerrighed efter at sikre et godt arbejdsmiljø
- God til at samarbejde med sine kolleger, både medarbejdere og ledere
- Kunne rumme forskellige holdninger samtidig med loyalitet overfor truffne beslutninger
- Lyst til at tilegne sig ny viden
- Evnen til at lytte til dem man repræsenterer
- Lyst til at give viden, råd og vejledning videre til kolleger

([For mere om arbejdsmiljø og MED se Medarbejdersiden](#))



Bilag 2: Eksempel på sammensætning af medarbejderrepræsentation på en arbejdsplads

Medarbejderne repræsenteres af 5 medarbejderrepræsentanter, hvoraf den ene er arbejdsmiljørepræsentant.

Principperne for fordeling af de resterende pladser er således:

1. Fordelingen af pladser baseres på de tre valggrupper A, B og C
2. Medarbejderrepræsentationen afspejler personalesammensætningen
3. TR går forud for øvrige medarbejderrepræsentanter

Nedenfor er vist et eksempel på, hvordan fordelingen kan være. Som udgangspunkt bør medarbejderne dog selv mellem sig afklare fordeling af pladserne **uden** indblanding fra ledelsen.

For mere om valg af medarbejderrepræsentanter se: [Medsamarbejdet](#).

Eksempel:

Personalegruppe	Antal	Relativ andel	Valggruppe
Akademikere, KL	8	8%	Valggruppe A
Administration og it mv., KL	60	58%	Valggruppe B
Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL	2	2%	Valggruppe B
Ikke-faglærte ansatte ved rengøring mv.	1	1%	Valggruppe B
Syge- og Sundhedspersonale, basis KL	2	2%	Valggruppe B
Lærere m.fl. i folkesk. og spec.underv.	3	3%	Valggruppe C
Socialrådg./socialformidlere, KL	28	27%	Valggruppe C
I alt	104	100%	

Fordeling valggrupper	Fordeling	Pladser
Valggruppe A	8%	0
Valggruppe B	63%	3
Valggruppe C	30%	1

Medarbejderrepræsentanter i MED*	Personalegruppe
Valggruppe B	Administration og it mv., KL
Valggruppe B	Syge- og Sundhedspersonale, basis KL
Valggruppe B	Håndværkere og IT-supportere m.fl., KL
Valggruppe C	Socialrådg./socialformidlere, KL
Arbejdsmiljørepræsentant	Alle medarbejdere

* TR har fortrinsret til pladsen indenfor personalegruppen