

Vejledning for udpegning af AC-repræsentanter til MED-udvalg

Den 30. april 2026
Sagsnr. S-2026-417
Dok.nr. D-2026-12180
maher/

Formål

Denne vejledning beskriver, hvordan pladser i MED-udvalg fordeles mellem valggrupperne, samt hvordan udpegningsprocessen til MED-hovedudvalg i kommuner og regioner foregår for valggruppe A.

Vejledningen beskriver i overordnede træk, hvilke opgaver den udpegede medarbejderrepræsentant forventes at varetage som repræsentant for valggruppe A.

Vejledningen er målrettet medarbejderrepræsentanter fra valggruppe A – det vil sige tillidsrepræsentanter og fællestillidsrepræsentanter, der er forankret i hovedorganisationen **Akademikerne (AC)**.

Fordeling af pladser i Valggrupperne

I MED-systemet opereres der med tre hovedorganisationer, som hver er organiseret i en valggruppe:

- **Valggruppe A: Akademikerne (AC)**
- **Valggruppe B: Tidligere LO-organisationer**
- **Valggruppe C: Tidligere FTF-organisationer**

Akademikerne (AC) udgør således valggruppe A.

Medarbejderrepræsentationen i MED-udvalgene bygger på de tidligere hovedorganisationer og afspejler den personalesammensætning, der var gældende på tidspunktet for aftalens indgåelse.

Der lægges stor vægt på bredden i repræsentationen. Derfor bør medarbejderrepræsentanter som udgangspunkt udpeges fra så mange forskellige overenskomstgrupper som muligt.

Det skal fremgå tydeligt af den lokale MED-aftale, at fordelingen af pladser altid skal tage udgangspunkt i antallet af medarbejdere inden for de respektive overenskomstgrupper i de tre valggrupper.

Udpegningsproces til valggrupperne

Hver valggruppe har ansvar for at udpege medarbejderrepræsentanter til MED-udvalg på de forskellige niveauer i kommunen eller regionen. Medarbejderrepræsentanterne udpeges af de faglige organisationen eller

ved en lokal proces, hvis det er bestemt af hovedorganisationen. Og dette bør også fremgå af den lokale MED-aftale. Så ingen er i tvivl om, hvorvidt der skal foregå udpegning eller valg og til hvilke niveauer i MED

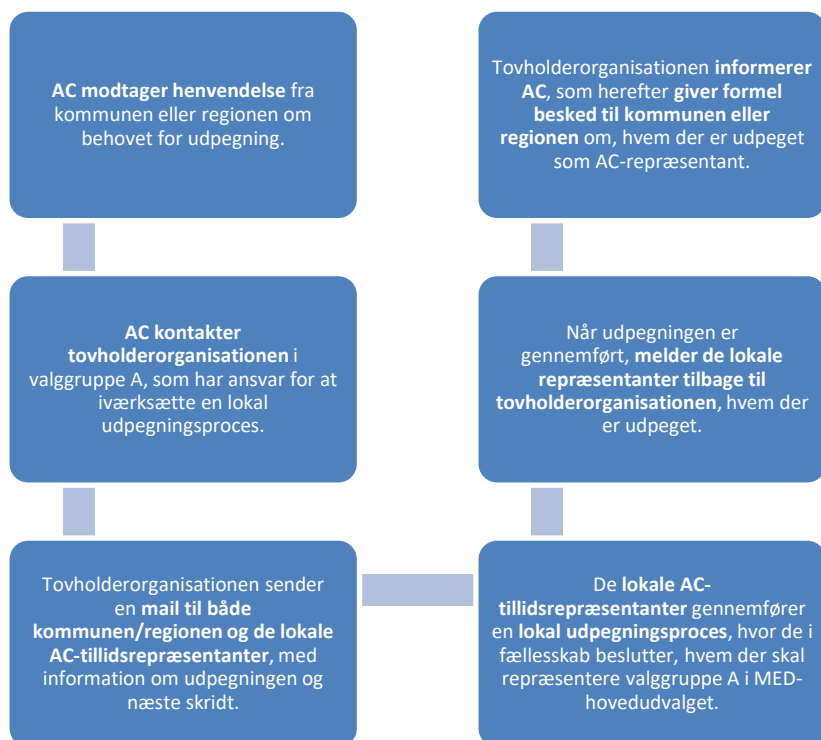
Når der skal sammensættes repræsentanter til de øvre MED-udvalg i kommuner eller regioner, kontaktes de tre hovedorganisationer med henblik på at udpege medarbejderrepræsentanter fra hver af de tre valggrupper. Sammensætningen af MED-udvalget og fordelingen mellem valggrupperne baseres udelukkende på antallet af ansatte inden for de respektive overenskomster, der er omfattet af MED-udvalgets område.

For AC-gruppen sker denne udpegningsproces via tovholderorganisationer. Tovholderorganisationerne er nogle af de faglige organisationer forankret i AC. Tovholderorganisationerne kontakter HR og de lokale tillidsrepræsentanter for at starte en lokal udpegningsproces.

Hvis du som TR modtager en mail fra en tovholderorganisation, kan du hjælpe processen ved fx at være kontaktperson, invitere til udpegningsmøde eller kontakte alle TR i valggruppe A på det relevante MED-niveau.

Når I lokalt er blevet enige om, hvem fra AC-gruppen I udpeger til MED, skal I melde det til tovholderorganisationen.

Tovholderorganisationen er ansvarlig for at melde kandidaten ind til både HR på arbejdspladsen og til AC.



Jeres udpegning af medarbejderrepræsentanter i valggruppe A

I **valggruppe A (Akademikerne)** er det **vedtaget, at** udpegningen af medarbejderrepræsentanter til **MED** sker ved en lokal udpegningsproces, der iværksættes af tovholderorganisationen.

Udpegningen af **medarbejderrepræsentanterne i valggruppe A** foretages af de lokale faglige organisationer, blandt ansatte inden for det område, MED-udvalget dækker. Det er således de lokale repræsentanter fra AC-gruppen, der i fællesskab beslutter og udpeger, hvem der skal repræsentere deres valggruppe på det pågældende MED-niveau.

Når I lokalt udpeger en medarbejderrepræsentant fra valggruppe A, har I mulighed for også at udpege en suppleant.

Til Hovedudvalget sker udpegningen af repræsentanter af de faglige organisationer. Det betyder, at det kan være faglige sekretærer, FTR eller lignende, der på vegne af den faglige organisation, vurderer hvem der er bedst egnet til at varetage pladsen i Hovedudvalget.

På lavere MED-niveau er det oftest et lokalt valg på arbejdspladsen, og dermed typisk (F)TR der forestår valget til pladserne.

På laveste niveau kan der være valg blandt medarbejdere, der ikke er TR.

Fordeling af suppleantpladser

Fordelingen af suppleantpladser skal ske lokalt. Her kan I vælge mellem to tilgange:

- **Organisationsbaseret supplering:** Suppleanter kommer fra samme organisation som den, de skal supplere.
- **Tværfaglig supplering:** Suppleanter udpeges på tværs af organisationer for at sikre bredere faglig repræsentation – fx kan en jordemoder supplere for en ergoterapeut.

Det vigtigste er, at I bliver enige lokalt om modellen, og at suppleanterne løbende holdes orienteret om netværkets arbejde. På den måde har de en reel mulighed for at træde ind, når det bliver nødvendigt.

Hvad betyder udpegning?

En udpegning af en medarbejderrepræsentant, betyder, at man beslutter, hvem der skal repræsentere medarbejderne i et bestemt forum – som regel gennem dialog og enighed blandt de relevante repræsentanter. Udpegning betyder, at en gruppe repræsentanter fra de faglige organisationer sammen udpeger en MED-repræsentant. Det kan være ansatte eller valgte fra fagforeningen eller en delegeret kompetence til den stedlige (F)TR.

I modsætning til udpegning står valg, hvor man lokalt på arbejdspladsen vælger, hvem man vil have til at repræsentere sig i MED-udvalget

Hvilke faktorer kan I bruge i udpegningen?

En lokal udpegning betyder reelt, at I skal blive enige om, hvem fra AC-gruppen der skal indtræde i MED. Er det svært at nå til enighed, kan I bruge nedenstående som inspiration til jeres drøftelser.

Størrelsen af den medarbejdergruppe som vedkommende repræsenterer: Selvom der i MED-rammeaftalen ingen sammenhæng er mellem størrelse og valg til pladser i MED, synes det oplagt, at repræsentanterne i MED bør have et vist overlap med de største personaleorganisationer repræsenteret på MED-udvalgets område.

Erfaring som tillidsrepræsentant: Har personen tidligere siddet i MED-udvalg eller arbejdet med samarbejde og arbejdsmiljø?

Kendskab til arbejdspladsen og området: Er personen godt orienteret om de lokale forhold og medarbejdernes behov?

Engagement og interesse: Hvordan vil personen deltage aktivt og bidrage konstruktivt i MED?

Samarbejdsevner: Hvordan vil personen samarbejde med både ledelse og baglandet på en god og respektfuld måde?

Når I lokalt har udpeget en repræsentant

Når I lokalt har besluttet, hvem der skal repræsentere jeres valggruppe i MED-udvalget, er det vigtigt, at **den udpegede person** giver besked til den tovholderorganisation, der koordinerer valg og udpegning på jeres område.

Tovholderorganisationen er den faglige organisation forankret i Akademikerne, som har ansvar for at koordinere udpegningen på jeres område.

Hvad er en medarbejderrepræsentant?

En medarbejderrepræsentant er en person, der er valgt eller udpeget til at repræsentere medarbejdernes interesser i et MED-udvalg. Betegnelsen dækker over både tillidsrepræsentanter (TR), arbejdsmiljørepræsentanter (AMR) og øvrige medarbejdere, der deltager i MED-arbejdet.

Det er vigtigt at understrege, at **de faglige organisationer ikke er direkte repræsenteret i MED-systemet**. I MED-regi er det medarbejderne, altså kollegerne på arbejdspladsen, der udgør baglandet. Medarbejderrepræsentanten taler derfor på vegne af kollegerne og ikke på vegne af fagforeningerne eller hovedorganisationer.

Medarbejderrepræsentanten taler på vegne af kollegerne og deltager i dialogen med ledelsen om fx:

- arbejdsmiljø
- personalepolitik

- forandringer på arbejdspladsen
- trivsel og samarbejde

Opgaven som medarbejderrepræsentant

Er du blevet udpeget som medarbejderrepræsentant for valggruppe A, skal du være opmærksom på, at du repræsenterer **alle** de medarbejdere fra AC-gruppen, der hører til det pågældende MED-niveau.

Derfor bør du som MED-repræsentant regelmæssigt have kontakt til de andre AC-tillidsrepræsentanter på det relevante MED-niveau – det kan fx være individuelt eller via kontaktudvalget. Det sikrer, at alle AC-tillidsrepræsentanter bliver aktivt inddraget i MED-arbejdet og har mulighed for at bidrage med perspektiver og input.

Drøft med AC-tillidsrepræsentanterne, hvordan I bedst organiserer dialogen mellem MED-repræsentanten og AC-baglandet. En god kontakt mellem MED-repræsentanten og baglandet er afgørende for, at arbejdet i MED bliver relevant og repræsentativt.

Husk:

- Som MED-repræsentant har du ansvar for at inddrage dit bagland.
- Baglandet har også ansvar for at kontakte dig, når der er input, spørgsmål eller forslag til MED-arbejdet.

Det er vigtigt, at medarbejdernes input er brugbart og nuanceret

Derfor anbefales følgende i forhold til positionen som medarbejderrepræsentant:

- Inviter til samarbejde på tværs af faggrupper og hovedorganisationer.
- Lav en fælles *kontekstanalyse*: Hvad rører sig på arbejdspladsen? Hvordan er stemningen? Hvordan er relationerne mellem faggrupper? Hvad ønsker vi at forbedre?
- Find fælles ståsteder og arbejd sammen om fælles målsætninger.
- Indgå aftaler om samarbejde og støt op om andre gruppers dagsordener – det styrker relationer og giver langsigtet gevinst.

Danmarkskortet

Hvis du har brug for et overblik over, hvem der sidder i MED-hovedudvalget i de forskellige kommuner og regioner, så kan du med fordel se på "Danmarkskortet", hvor du også kan finde de lokale MED-aftaler.

Danmarkskortet finder du via. dette link:

<https://www.oao.dk/vaerktoejer/med-danmarkskortet/>

Side 6 af 8

For at Danmarkskortet kan blive ved med at være til hjælp, er det vigtigt at vi sammen sikrer, at det er opdateret. Du skal derfor sende informationer til Danmarkskortet om nyvalg, udpegninger, ændrede MED-aftaler mv.

Hvad skal du være opmærksom på ved genforhandling af jeres lokale MED-aftale

Hvis I står overfor at skulle genforhandle jeres lokale MED-aftale, kan du læse mere om, hvad du skal være opmærksom på i nedenstående.

Forberedelse til genforhandling af lokal MED-aftale

Det kan være en god idé at starte drøftelserne i god tid om, hvordan en ny MED-aftale kan se ud hos jer. Overvej:

- **Hvad har fungeret godt** i den nuværende aftale?
- **Hvad ønsker I ændret – og hvorfor?**

En grundig evaluering af den eksisterende aftale kan danne et godt udgangspunkt for forhandlingerne.

Få overblik over personalesammensætningen

Det er vigtigt at få et klart billede af, hvor mange og hvilke AC-medarbejdere der er på arbejdspladsen. Dette overblik kan fås ved at kontakte HR/personaleafdelingen. Det er nødvendigt løbende at få talt op, hvor mange medarbejdere der hører til hver hovedorganisation. Det giver et bedre grundlag for at vurdere, hvor mange AC-pladser der bør være i MED-udvalget, så repræsentationen afspejler den aktuelle sammensætning bedst muligt. Skriv altid ind i aftalen, hvor mange pladser der er i MED-udvalgene, og at der ved de tilbagevendende udpegninger til MED-udvalg udpeges på baggrund af antallet af medarbejdere i valggruppen. Antallet af pladser pr. valggruppe også bør fremgå af aftalen.

Udpegning til forhandlingsorganet

Når den lokale MED-aftale skal genforhandles, nedsættes et forhandlingsorgan med repræsentanter fra både medarbejdersiden og ledelsen. Udpegningen af AC-repræsentanter til forhandlingsorganet følger samme proces som ved udpegning til de øverste MED-udvalg.

Du/I vil blive kontaktet af tovholderorganisationen, når der skal udpeges repræsentanter til forhandlingsorganet. Det er her, I skal igangsætte processen med at finde ud af, hvem der skal repræsentere Akademikerne i forhandlingerne.

Forhandlingsorganet nedlægges, når den nye MED-aftale er forhandlet færdig.

Ved lokal genforhandling af MED-aftalen er det vigtigt at være opmærksom på en frist, der blev indført ved OK15

Her blev det fastlagt, at der skal gives tilbagemelding til kommunen eller regionen inden for 4 uger vedrørende udpegning af medarbejderrepræsentanter til forhandlingsorganer. Hvis der ikke gives besked inden for denne frist, kan kommunen eller regionen gå ud fra, at Akademikernes repræsentant i hovedudvalget også fungerer som repræsentant i forhandlingsorganet. Derfor har I lokalt et ansvar for at overholde fristerne, når tovholderorganisationen kontakter jer.

Samarbejde og repræsentation i MED-udvalgene – særligt for AC-gruppen

I nogle kommuner og regioner har valggruppe A blot én plads i MED-hovedudvalget, mens valggrupperne B og C har tre pladser hver. Det understreger vigtigheden af at opbygge et godt samarbejde mellem de nye og eksisterende AC-grupper.

Overblik over AC-repræsentationen

Det er vigtigt at få klarlagt:

- Hvem blandt de lokale repræsentanter hører under AC-gruppen
- Hvem der udgør AC-baglandet

Da MED-systemet er baseret på repræsentation og bagland, er det vigtigt, at tovholderorganisationen husker at invitere repræsentanter fra alle AC's medlemsorganisationer til møde om udpegning af repræsentanter til forhandlingsorganet. Den lokale MED-aftale gælder for alle medarbejdere og kun gennem inddragelse af alle, kan synspunkter fra hele AC-fællesskabet komme frem.

Genforhandling og fordelingstal

Ved større ændringer i medlemssammensætningen, ved valg til MED eller ved genforhandling af den lokale MED-aftale, er det vigtigt at få et opdateret overblik over antallet og typen af AC-medarbejdere. Dette kan ske via HR/personaleafdelingen.

Fordelingstal bør ikke fremgå af den lokale MED-aftale

Fordeling mellem valggrupperne bør ikke fremgå af den lokale MED-aftale. For så låser man fordelingen fast i al fremtid, og den kan kun ændres ved nedsættelse af forhandlingsorgan.

Antal pladser i hvert udvalg skal fremgå. Og det skal fremgå, at fordelingen af disse pladser beror på valggrupper. På denne måde kan AC altid få det antal pladser, som antallet af medarbejdere på vores overskomster berettiger til (ud af det samlede antal pladser i MED-udvalget).

Sådan bringes ændringer videre

Hvis du vurderer, at der bør ske ændringer i sammensætningen, skal du kontakte næstformanden i det relevante MED-udvalg. Næstformanden kan:

- Sikre bred drøftelse på medarbejdersiden.
- vejlede i, hvordan sagen bringes videre til Hovedudvalget.

Din egen organisation er rådgivende i sådanne situationer og kan støtte dig i processen.