

# Aftale om samarbejdsudvalg 2002

## Kapitel 1 Samarbejdets mål

DR er en selvstændig offentlig medievirksomhed.

DR lægger en række værdier til grund for samarbejdet internt i DR, der ligesom DR's personalepolitik overordnet set er:

- Respekt for den enkelte medarbejder og for medarbejderes forskelligheder
- En åben intern dialog
- Et ansvar for de medier vi arbejder med – og for de særlige etiske krav det stiller også til den enkelte medarbejder
- En udvikling af medarbejdernes faglige og menneskelige ressourcer.

Det indebærer, at der gennem samarbejdet på alle niveauer i samarbejdsudvalgene skal være fokus på DRs overordnede værdier – og DRs personalepolitik – ligesom det er en fælles forståelse ledelse og medarbejdere imellem, at et godt samarbejde kræver gensidig respekt.

Det daglige samarbejde i samarbejdsudvalgene har således som mål at sikre DR som en god, engagerende og effektiv arbejdsplads for både medarbejdere og ledelse.

Samarbejdsudvalgene skal fremme de ansattes aktive deltagelse i beslutninger i DR gennem så tidligt som muligt at inddrage medarbejderne i beslutningsprocessen og strategiarbejdet. Medarbejdernes indflydelse på og medansvar for arbejdets tilrettelæggelse, opgaveløsninger og faglig udvikling er en grundforudsætning for samarbejdsudvalgenes arbejde.

Samarbejdsudvalgene skal have fokus på:  
at tilvejebringe og bevare gode og rolige arbejds- og beskæftigelsesforhold i DR  
at øge medarbejdernes engagement, tryghed og trivsel  
at skærpe medarbejdernes interesse i forbedring af DR's drift og udvikling gennem medbestemmelse omkring arbejdssituation og indflydelse i beslutningsprocesserne i DR.

Samarbejdsudvalgene kan ikke drøfte den enkelte medarbejders personlige eller arbejdsmæssige forhold.

Med ovenstående som udgangspunkt er der i det følgende påpeget en række forhold som lægges til grund for samarbejdsudvalgenes konstruktion og ansvarsområde.

## Kapitel 2 Samarbejdsudvalgenes struktur og arbejdsopgaver

Struktur:

SU-systemet har 3 niveauer [1]:

1. Virksomhedsniveauet - Hovedsamarbejdsudvalg
2. Direktørniveauet [2] - Direktørrådesamarbejdsudvalg
3. Enhedsniveauet - Lokalsamarbejdsudvalg

Arbejdsopgaver:

- arbejdsforhold
- personaleforhold
- budget og regnskab m.v.
- samarbejdsforhold og
- kommunikation.

Et samarbejdsudvalgs behandling af et emne skal indgå i den endelige beslutningsproces. Samarbejdsudvalget skal orienteres om resultatet.

Udvalgene kan behandle principielle sager inden for arbejdsopgavernes område og skal ved behandlingen tilstræbe videst mulig enighed. I udvalgene udveksles væsentlige oplysninger af økonomisk og anden art i forbindelse med vurdering af den aktuelle og fremtidige udvikling.

Inden for hovedområderne "arbejdsforhold" og "personaleforhold" kan der i de respektive udvalg indgås bindende aftaler om principper for den løbende administration.

Indgåelse af sådanne aftaler forudsætter enighed i udvalget og evt. godkendelse af kompetente forsamlinger og relevante myndigheder. Aftaler af denne art offentliggøres på lignende måde som indgåede overenskomster og forbliver i kraft, til en af aftalens parter (jf. kapitel 5) opsiger den med 3 måneders varsel.

Det er centralt, at der i samarbejdsudvalgene orienteres tilbage til medarbejderne om behandling/drøftelser. Derfor bør kommunikationsplan/politik drøftes årligt som et fast punkt.

DR mødepolitik lægges til grund ved samarbejdsudvalgenes arbejde.

Hovedsamarbejdsudvalgets (HSU) opgaver er:

- at medvirke til dialog mellem ledelse og medarbejdere
- at medvirke til, at samarbejdet fungerer på alle niveauer - herunder uddannelse af samarbejdsudvalgenes medlemmer.

Minimum én gang årligt drøftes:

- programstrategi
- budget
- kompetenceudviklingsstrategi
- klimamåling
- DR's overordnede mål- og strategiarbejde
- principielle drøftelser af personalepolitikken og personalepolitiske initiativer
- arbejdsmiljø på virksomhedsplan. Her inviteres formand og næstformand fra det Centrale sikkerhedsudvalg, som også udarbejder "status" og oplæg til drøftelse

Direktørområdesamarbejdsudvalget (DOS) opgaver er behandling af følgende punkter på direktørområde niveau:

Årligt drøftes:

- programstrategi/aktivitetsstrategi
- budget
- kompetenceudviklingsstrategi
- klimamåling.

Videre drøftes efter behov:

- de personalemæssige elementer i mål og strategier for området - herunder særligt kompetenceudviklingsbehov
- ressourcers og prioriteringers indflydelse på arbejdsforholdene
- principper for medarbejderinvolvering i planlægningen af aktiviteterne
- områdets strategier og mål og deres indflydelse på arbejdsforholdene
- teknologiudvikling og anden udvikling i det omfang det har betydning for arbejdsforholdene
- andre samarbejds-mæssige spørgsmål, herunder hvordan de lokale samarbejdsudvalg fungerer
- sikkerhedsmæssige spørgsmål i fortsættelse af drøftelser i sikkerhedsstrukturen, idet det psykiske arbejdsmiljø kan drøftes i det omfang, der ikke er direkte sammenhæng med det fysiske arbejdsmiljø.

Lokalsamarbejdsudvalgets (LSU) opgaver er behandling af:

- kommende års planlagte aktiviteter og budgetforslag - herunder årsplaner,
- de planlagte opgaver inden for organisations- og kompetenceudvikling
- fastlagte strategier og mål og rammers konsekvenser for medarbejdernes dagligdag
- principper for arbejdets tilrettelæggelse og praktiske arbejdsforhold - herunder delegering
- personaleplanlægning - herunder afdelingens ansættelsesprocedure
- medarbejderudvikling - herunder uddannelsesmæssige krav i forhold til nuværende og fremtidige behov
- drøftelse af klimaudvikling i fortsættelse af klimamåling og fastlæggelse af handlingsplan
- udmøntningen af DR's personalepolitik
- psykisk arbejdsmiljø.

### **Kapitel 3**

#### **Samarbejdsudvalgenes sammensætning**

Hovedsamarbejdsudvalget (HSU)

HSU har 13 medarbejderrepræsentanter og op til 13 ledelsesrepræsentanter.

Ledelsesrepræsentanterne udpeges af generaldirektøren. Generaldirektøren (formand), radiodirektøren, tv-direktøren, nyhedsdirektøren, programdirektøren og ressourcedirektøren er faste medlemmer.

Medarbejderrepræsentanterne er KUV's formand (næstformand i HSU) og formanden for Journalistgruppen i DR, 4 organisationsrepræsentanter fordelt efter aftale organisationerne imellem, og fra direktørområdesamarbejdsudvalgene de 5 næstformænd og yderligere én repræsentant fra hver af mediasamarbejdsudvalgene i de to største direktørområder, ressourceområdet og programproduktionsområdet.

HSU er beslutningsdygtig, når halvdelen af medlemmerne er tilstede.

Der udpeges ikke suppleanter.

Direktørområdesamarbejdsudvalget (DOS)

DOS har mellem 5 og 11 medarbejderrepræsentanter og op til 11 ledelsesrepræsentanter, alt efter direktørområdets størrelse og behov [3].

Direktøren er formand for udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne findes blandt de respektive områders tillidsrepræsentanter, som er medlemmer af et lokalsamarbejdsudvalg. DOS' næstformand vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Ved udpegning af ledelses- og medarbejderrepræsentanter skal sikres en så bred repræsentation af områder og funktioner som muligt. De underskrivende organisationer udpeger medarbejdersidens repræsentanter efter aftale organisationerne imellem.

Der udpeges ikke suppleanter.

Lokalsamarbejdsudvalget (LSU)

Lokalsamarbejdsudvalget består af et antal ledelsesrepræsentanter og af områdets til enhver tid valgte tillidsrepræsentanter. Enhedschefen er formand.

Såfremt der for en medarbejdergruppe i enheden ikke er valgt tillidsrepræsentant, kan der ved direkte valg (blandt de ikke repræsenterede fastansatte medarbejdere, som har været ansat mindst ét år inden for de seneste 2 år) vælges lokaludvalgsrepræsentanter for disse medarbejdergrupper. De berørte organisationer sikrer, at denne valghandling gennemføres og er tilendebragt med udpegede medlemmer senest to måneder efter, ledelsen har anmodet om, at der etableres et lokalsamarbejdsudvalg i den pågældende afdeling.

Det bør tilstræbes, at der er maks. 8 medarbejderrepræsentanter i LSU. Der kan vælges næstformand efter behov

Under forudsætning af enighed i LSU og tiltrædelse i Direktørområdesamarbejdsudvalget kan ovenstående minimumsmodel udbygges.

### **Kapitel 4**

#### **Samarbejdsudvalgenes arbejdsform**

Møderne afholdes under respekt af DR's mødepolitik.

Afholdelse af møder i HSU og DOS Samarbejdsudvalgene træder sammen efter behov, normalt 6 gange årligt. Møde kan derudover afholdes, såfremt formanden eller næstformanden finder behov herfor, eller når et flertal af medlemmerne fremsætter anmodning herom med angivelse af de spørgsmål, som ønskes behandlet.

Dagsorden til møderne udarbejdes af formanden og næstformanden i fællesskab og sendes - med eventuelle bilag - til medlemmerne normalt mindst 8 dage før mødet afholdes.

Forslag til emner, som udvalgets medlemmer ønsker behandlet, må gives til formand eller næstformand så betids, at de kan medtages på dagsordenen.

Ved fastlæggelse af dagsorden skal det sikres, at emner behandles så tæt på den enhed, emnet vedrører, som muligt. Hvis en konkret sag er behandlet på ét niveau, kan den kun behandles principielt på et højere niveau.

Der udarbejdes referater af møderne. Formen m.v. fastsættes i det respektive udvalg.

Møder og formøder - herunder også i nedsatte underudvalg - afholdes fortrinsvis i arbejdstiden og må ikke medføre løntab for medlemmerne. Alle SU-medlemmer skal have adgang til samme relevante materiale.

Ved behandling af specielle spørgsmål i udvalgene kan der tilkaldes særlige sagkyndige, hvis formand og næstformand er enige herom.

Underudvalg m.v.

Hvis der er enighed i samarbejdsudvalget, kan der nedsættes underudvalg til behandling af bestemte opgaver.

Underudvalgene skal holde samarbejdsudvalget løbende orienteret om deres arbejde.

Afholdelse af møder i LSU. I LSU kan vælges næstformand efter behov. Standardforretningsorden for LSU er indarbejdet i denne aftale.

LSU-referatet sendes til alle medarbejdere i enheden

## **Kapitel 5**

### **Aftalen erstatter Aftale om Samarbejdsudvalg af 1997 – revideret 1999.[4]**

Denne aftale evalueres januar 2003. Der er enighed om at repræsentation og sammensætning i LSU/DOS drøftes på HSU såfremt én af parterne måtte ønske dette.

Principielle tvister i LSU/DOS kan forelægges DOS/HSU til principiel behandling.

Denne aftale om samarbejdsudvalg kan opsiges af DR - eller af øvrige underskrivere, såfremt de samlet repræsenterer mindst 20 % af medarbejderne i DR - med 6 måneders varsel.

Hvis aftalen opsiges, igangsættes omgående forhandling om en ny aftale.

København 22. marts 2002

DR

Kontaktudvalget

Journalistgruppen i DR

DMF, klub 317

HK-landsklubben i DR

Medieforbundet i DR

L&H-klubben i DR

Radiosymfoniorkestret

Magistergruppen i DR

Ingeniørernes Virksomhedsgruppe

DR's Underholdningsorkester

Håndværkerklubben i DR

DJØF klub 21B

Radiokammerkoret

Bibliotekarere i DR (AC)

Sammenslutningen af danske scenografer

## **Standardforretningsorden for lokalsamarbejdsudvalg i DR (LSU)**

Denne Standardforretningsorden danner grundlag for udarbejdelse af en forretningsorden for det enkelte LSU.

Af forretningsordenen skal fremgå, hvilket område LSU dækker, og hvornår den er vedtaget.

### **§ 1**

Der holdes normalt møde 8 gange årligt. Der fastlægges hvert år i oktober en mødeplan for det kommende år. Ved mødeplanlægningen tages højde for terminerne for diverse centrale beslutningsprocesser.

Formanden kan i særlige situationer indkalde til ekstraordinært møde. Et flertal af medarbejderrepræsentanter i LSU kan kræve LSU indkaldt ekstraordinært.

### **§ 2**

Inden mødet udsendes dagsordenen.

Ønsker fra SU-medlemmerne om optagelse af punkter på dagsordenen sendes til formanden, der derefter udarbejder dagsordenen.

Dagsorden udsendes normalt mindst 14 dage før mødets afholdelse.

Såfremt der er enighed herom, kan det på mødet besluttet at ændre dagsordenen.

### **§ 3**

Et LSU-møde kan kun afholdes, såfremt mindst halvdelen af medarbejderrepræsentanterne er til stede.

### **§ 4**

Der kan efter aftale med formanden indkaldes "særligt sagkyndige" til LSU-mødet.

---

[1] Hvis det i et direktørområde er hensigtsmæssigt alene at have ét niveau ud over virksomhedsniveau, kan det på HSU aftales at direktørniveau og enhedsniveau slås sammen. Det er dog en forudsætning at samtlige DOS og LSU's opgaver varetages. Dette er pr. 1. januar 2002 tilfældet i Radio og på TV.

[2] Radio, TV, PD, DR-Nyheder og DR-ressourcer - idet der i GD's område alene etableres LSU.

[3] Såfremt der ikke i DOS kan opnås enighed om antal medlemmer, drøftes dette i HSU.

[4] Der er enighed om at der ud over nærværende aftale ikke foreligger aftaler om samarbejde eller aftaler knyttet an til samarbejdsaftalen ved underskrivelsen af denne aftale.