

DRs samarbejdsaftale

I DRs personalepolitik står der om det interne samarbejde:

Alle ansatte har ansvar for at bidrage til, at DR når sine mål. DR vil fremme en virksomhedskultur med samarbejde i højsædet.

- DR lægger vægt på åbenhed i beslutningsprocesser
- DR vil fremme en kultur, hvor alle ansatte bliver værdsat for deres evne til at samarbejde og dele viden
- DR anerkender, at menings- og kulturforskelle etablerer en dynamik, der kan være en værdifuld kilde til udvikling, nytænkning og kreativitet
- DR håndterer konflikter åbent og konstruktivt

Samarbejdsudvalgene skal medvirke til en fælles virksomhedsforståelse for DRs vilkår og udvikling og fremme medarbejderengagement gennem medarbejderindflydelse på arbejdsforhold og beslutningsprocesser i DR.

Med fokus på DRs overordnede værdier og DRs personalepolitik skal samarbejdet hvile på en fælles forståelse af, at et godt samarbejde kræver gensidig respekt. Det daglige samarbejde i alle DRs samarbejdsudvalg har således som mål at sikre DR som en god, engagerende og effektiv arbejdsplads for både medarbejdere og ledelse.

Det er en grundforudsætning for et godt og åbent samarbejde, at både A- og B-side prioriterer tilstedeværelse og engagement ved samarbejds møderne i den formelle struktur.

Samarbejdsudvalgene fungerer på op til 3 niveauer i organisationen:

- Lokalsamarbejdsudvalg (LSU) - samarbejde på det nære niveau
- Mellemsamarbejdsudvalg (MSU) - samarbejde på direktørniveau
- Hovedsamarbejdsudvalg (HSU) - samarbejde på virksomhedsniveau

Det er på forhånd aftalt, at nærværende aftale evalueres i 1. kvartal 2009 med mulighed for revidering.

1. Lokalsamarbejdsudvalg (LSU)

I LSU-arbejdet er der fokus på de lokale og nære forhold. LSU omfatter derfor medarbejdere og ledere med et nært arbejdsfællesskab. LSU kan sammensættes på tværs af enheder afhængig af det konkrete arbejdsfællesskab.

Emner:

- Forretningsindsigt;
 - Koblingen mellem DRs strategi og områdets mål og udvikling
 - Arbejdsindhold og arbejdstilretteleggelse
 - Økonomien i det lokale arbejde
 - Hvordan bliver vores ydelser vurderet
- Udmøntning af personalepolitikken, herunder bl.a.:
 - Kompetenceudvikling
 - Mobilitet
 - Prioritering af personalegoder
 - Sikring af trivsel på arbejdspladsen
 - Rekruttering
- Opfølgning på klimamålingen
- Principper for mødevirksomhed og kommunikation i området

Sammensætning

Lokalsamarbejdsudvalget består af et antal ledelsesrepræsentanter og af områdets valgte tillidsrepræsentanter. Den personaansvarlige chef er formand. Hvor et LSU består af flere områder, udpeges formanden af chefernes overordnede.

Hvis der ikke er valgt en tillidsrepræsentant for en medarbejdergruppe i området, 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. Disse medlemmer kan vælges for en periode på op til 2 år. 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.

Antallet af medarbejderrepræsentanter vurderes konkret, men det bør tilstræbes, at der er maks. 8 medarbejderrepræsentanter i LSU. Der vælges en næstformand blandt medarbejderrepræsentanterne.

Afholdelse af møder i LSU

Formanden for LSU'et har ansvar for, at LSU-referatet sendes til alle medarbejdere i enheden umiddelbart efter mødet er afholdt. Referater fra møderne godkendes forinden af de fremmødte.

Der kan udpeges suppleanter.

Se i øvrigt punkt 4 vedr. de generelle aftaler om afholdelse af samarbejdsudvalgsmøder.

2. Mellemsamarbejdsudvalg (MSU)

Der nedsættes et samarbejdsudvalg på direktørniveau i de områder, hvor der skønnes at være et behov for at samles på tværs af LSU'erne, typisk indenfor et direktørområde. Dette samarbejdsudvalg er primært et forum for drøftelser om fremtidige planer på tværs i et større område. LSU'erne indmelder behov for drøftelser på direktørniveau.

Emner:

- Organisationsændringer og konsekvenser heraf
- Økonomien i direktørområdet
- Tværgående samarbejde - ét DR
- Strategiplanlægning og -udvikling
- Gensidig information og generel orientering

Sammensætning

Det bør tilstræbes, at samarbejdsudvalget har max. 8 medarbejderrepræsentanter og max. 8 ledelsesrepræsentanter, alt efter områdets størrelse og behov.

Direktøren for det pågældende område er formand for udvalget.

Medarbejderrepræsentanterne findes blandt de respektive områders tillidsrepræsentanter, som er medlemmer af et lokal-samarbejdsudvalg. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne.

Ved udpegning af ledelses- og medarbejderrepræsentanter skal det sikres, at der er en så bred repræsentation af områder og funktioner som muligt. Organisationerne udpeger medarbejdersidens repræsentanter efter aftale organisationerne imellem. Der kan udpeges suppleanter.

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

Afholdelse af møder i MSU

Se i øvrigt punkt 4 vedr. de generelle aftaler om afholdelse af samarbejdsudvalgsmøder.

3. Hovedsamarbejdsudvalg (HSU)

Hovedsamarbejdsudvalget har som hovedopgave gennem dialog og indsigt primært at diskutere anliggender på koncern-niveau. Medlemmerne af HSU har ansvar for en konstruktiv og meningsfuld dialog mellem ledelse og medarbejdere til fælles gavn for DRs virke.

Nedenstående er overskrifterne på de emner, som henholdsvis er til orientering, drøftelse eller godkendelse i HSU.

Emner:

- DRs strategi og dens betydning for virksomhedens ansatte
- Organisationsændringer og tilpasninger
- Nye satsningsområder og konsekvenser
- Økonomi
- DRs personalepolitik
- Klimamåling

Sammensætning

HSU skal være et effektivt og handlingsorienteret organ med fokus på de overordnede opgaver og samarbejdet på tværs i organisationen. Medarbejderrepræsentanterne i HSU (B-siden) består af 1 repræsentant fra hhv. KUV, HK, Metal, MDR, AC-organisationerne og ensembleerne, samt 3 repræsentanter fra Journalistgruppen i DR. Ledelsesrepræsentanterne i HSU (A-siden) består af direktionen inkl. stabsfunktionerne. Generaldirektøren er formand for HSU og KUVs formand er næstformand¹.

HSU er beslutningsdygtig, når halvdelen af medlemmerne er til stede. Der kan udpeges suppleanter.

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

Afholdelse af møder i HSU

HSU afholdes 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.

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

Forslag til emner, som udvalgets medlemmer ønsker behandlet, skal gives til formand eller næstformand i god tid, så de kan medtages på dagsordenen.

Se i øvrigt punkt 4 vedr. de generelle aftaler om afholdelse af samarbejdsudvalgsmøder.

¹ Der hvor der ikke er en frikøbt formand, (f.eks. AC-organisationerne og Ensembleerne) udpeger de berørte organisationer en HSU-repræsentant.

Temamøder

HSU kan beslutte at afholde temamøder, hvor tillidsrepræsentanter, chefer og andre interessenter i DR indkaldes til at diskutere specifikke temaer, som går på tværs af organisationen.

HSU-nedsatte udvalg

HSU kan nedsætte udvalg til behandling af udvalgte opgaver. De nedsatte udvalg kan være nedsat permanent eller ad hoc-baseret.

HSU fastsætter udvalgets kommissorium og tager løbende og mindst én gang om året stilling til, om et udvalg skal fortsætte eller om det bør nedlægges.

Ved nedsættelse af udvalg vurderer HSU aht. arbejds- og vagtplanlægning det forventede tidsforbrug.

Underudvalgene refererer til HSU og skal løbende holde HSU orienteret om arbejdet.

4. Generelt om afholdes af samarbejdsudvalgsmøder

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

Møderne - herunder møder i de af HSU nedsatte udvalg - afholdes så vidt muligt i arbejdstiden og må ikke medføre løntab for medlemmerne.

Alle SU-medlemmer skal have adgang til samme relevante materiale.

Oplysninger, der udtrykkeligt er givet som fortrolige, må ikke viderebringes. Der skal gives en nærmere begrundelse for fortrolighedens karakter og varighed.

Ved afslutningen af hvert samarbejdsudvalgsmøde drøftes, hvad der skal kommunikeres fra mødet.

En standardforretningsorden for samarbejdsudvalgene er vedlagt denne aftale som bilag I. Forretningsordenen kan suppleres, der hvor det enkelte samarbejdsudvalg finder det nødvendigt.

5. Ikrafttrædelse og opsigelse

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, d. januar 2008

DR

KUV - Kontaktudvalget:

DJ - Journalistgruppen i DR:

AC - Bibliotekarer i DR:

Dansk Metal, klub 317:

AC - DJØF klubben i DR:

HK-landsklubben i DR:

AC - Ingeniørernes Virksomhedsgruppe i DR:

Håndværkerklubben i DR:

AC - Magistergruppen i DR:

LPS-klubben i DR:

DR's Underholdningsorkester:

Medieforbundet i DR:

DR Radosymfoniorkestret:

DR's Vokalensemble:

Bilag I

Standardforretningsorden for samarbejdsudvalg i DR (LSU/MSU/HSU)

Denne standardforretningsorden danner grundlag for udarbejdelse af en forretningsorden for det enkelte samarbejdsudvalg.

Forretningsordenen skal indeholde nedennævnte paragraffer samt hvilket område samarbejdsudvalget dækker, og hvornår den er vedtaget.

§ 1

Der fastlægges en gang om året en mødeplan for det kommende år. Ved mødeplanlægningen tages højde for terminerne for diverse centrale beslutningsprocesser.

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

§ 2

Dagsorden udarbejdes af formand og næstformand i fællesskab og udsendes normalt mindst 8 dage før mødet afholdelse.

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

Det skal tydeligt fremgå af dagsorden, hvilke punkter er til hhv. orientering, drøftelse og godkendelse.

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

Relevant bilagsmateriale udsendes så vidt muligt sammen med mødeindkaldelsen.

Ved afslutningen af hvert samarbejdsudvalgsmøde drøftes, hvad der skal kommunikeres fra mødet, herunder frist for udsendelse af referat.

Referater fra møderne godkendes af de fremmødte.

§ 3

Et samarbejdsudvalgsmøde kan kun afholdes, såfremt mindst halvdelen af ledelses- og medarbejderrepræsentanterne er til stede. Der kan udpeges/vælges suppleanter, som kan deltage når ordinært medlem har forfald.

§ 4

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