

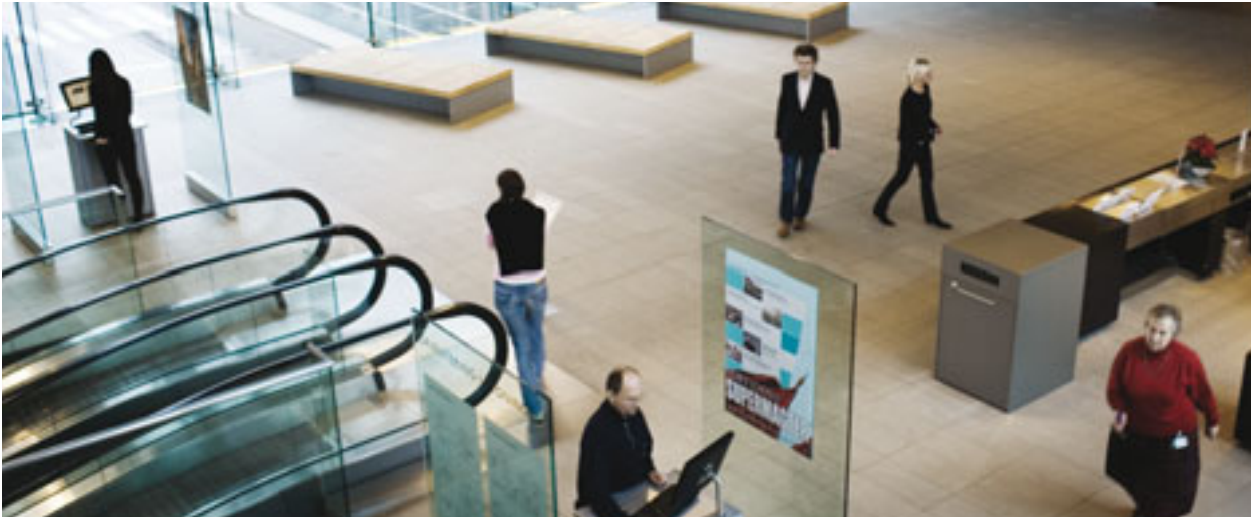


SAMARBEJDSUDVALGET

- FRA FORHANDLINGSARENA TIL DIALOGFORUM



SAMARBEJDSSEKRETARIATET



FRA HANDLINGSARENA TIL DIALOGFORUM
ER UDGIVET AF:

SAMARBEJDSSEKRETARIATET
BOX 112
1000 KØBENHAVN K
TLF: 70 27 23 21
KONTAKT@SAMARBEJDSSEKRETARIATET.DK
WWW.SAMARBEJDSSEKRETARIATET.DK

FRA FORHANDLINGSARENA TIL DIALOGFORUM

God personaleledelse og motiverede medarbejdere sætter den enkelte virksomhed i stand til at håndtere de udfordringer, som fremtiden bringer. Daglig dialog og samarbejde mellem ledelse og medarbejdere er en forudsætning for, at statens arbejdspladser effektivt kan levere ydelser af høj kvalitet og skabe de bedst mulige arbejdsvilkår for medarbejderne.

“Aftale om samarbejde og samarbejdsudvalg i statens virksomheder og institutioner” sætter rammerne for det formelle samarbejde mellem ledelse og medarbejdere. Aftalen blev indgået mellem Finansministeriet og Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU) som en del af overenskomstforhandlingerne i 2005.

Parterne har med den nye aftale sat fokus på samarbejdsudvalgets (SU) strategiske arbejde, hvor drøftelserne i udvalget i særlig grad skal rettes mod arbejdspladsens udvikling og de følger, som den medfører. Det er en stor udfordring for det enkelte samarbejdsudvalg og det enkelte SU-medlem at lægge dagligdagens problemer bag sig, og i stedet løfte sig op i helikopterperspektiv og se ud i fremtiden. Men kun herved kan Samarbejdsudvalget blive et dialogforum, hvor nye kreative ideer og forslag kan drøftes mellem ledelse og medarbejdere.

Samarbejdsaftalen lægger derfor op til en ny orientering af SU-mødets indhold. Vi vil bevæge os fra møder, hvor forhandlinger mellem ledelse og medarbejdere er dagsordensættende, til egentlige dialogfora, hvor udvikling og fremtid er i centrum for drøftelserne.

SAMARBEJDSAFTALEN SKAL UDFYLDES KONKRET

På en lang række områder er aftalen udformet som en rammeaftale, som det enkelte samarbejdsudvalg selv skal udfylde. Udvalget skal derfor drøfte, hvorledes det formelle samarbejde kommer til at afspejle arbejdspladsens hverdag, således at der i videst muligt omfang bliver fælles ejerskab om arbejdspladsens udvikling.

Aftalen har som forudsætning, at ledelse udøves i dialog med medarbejderne på en motiverende, udviklende og tidssvarende måde. Tilsvarende skal medarbejderne aktivt bidrage til et fremadrettet samarbejde om arbejdspladsens udvikling.

Dialog i samarbejdsudvalget om arbejdspladsens mål og strategi skaber fælles forståelse og indsigt i de udfordringer, som fremtiden bringer. Dialogen gør det muligt at fastlægge personalepolitiske rammer, som fremmer og understøtter kompetenceudvikling og skaber lyst og motivation til at opfylde målene.



SU KAN FASTLÆGGE RETNINGSLINER

Samarbejdsudvalget kan fastlægge retningslinjer eller principper for arbejdspladsens arbejds- og personaleforhold, hvis der er enighed. Det er et brud på Samarbejdsaftalen, hvis der ikke udvises positiv vilje i forsøget på at opnå enighed. Både ledelse og medarbejdere har dermed en forpligtelse til aktivt at medvirke til at opnå enighed.

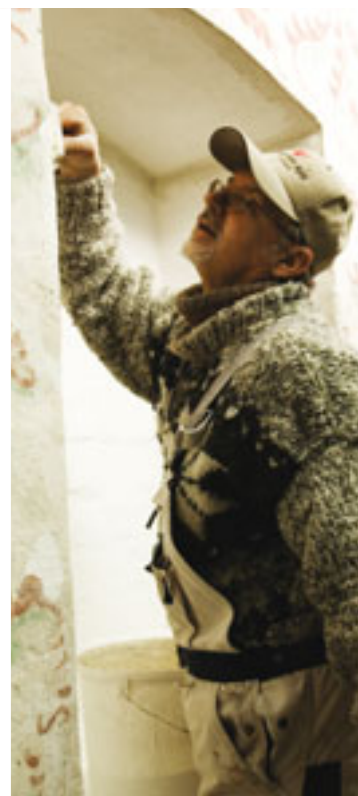
Retningslinier kan opsiges med tre måneders varsel. Samarbejdsudvalget skal dog inden opsigelse forsøge at ændre de hidtidige retningslinjer på en måde, der er tilfredsstillende for udvalgets medlemmer.

LEDELSEN HAR INFORMATIONSPLIGT

Aftalen pålægger ledelsen en særlig pligt til at informere om en række forhold omkring forventet udvikling og ændringer i institutionens aktiviteter, økonomi, struktur og beskæftigelsesforhold. Informationen skal primært gives skriftligt, og det skal ske så tidligt og med et sådant indhold, at medarbejderne i SU kan deltage ligeværdigt i drøftelsen af emnet. Drøftelsen skal sikre, at medarbejdernes ideer og synspunkter indgår i ledelsens beslutningsgrundlag.

Overtrædelser af den informationspligt, der er pålagt ledelsen, kan medføre, at ledelsen idømmes en bod af Samarbejdsnævnet (se side 6).





SÆRLIGE OPGAVER

Samarbejdsudvalget er pålagt en række særlige opgaver:

- Mål, strategi og resultatkontrakt
- Budget og finanslovsbidrag
- Rationaliserings- og omstillingsprojekter samt udbud
- Personalepolitik
- Kompetenceudvikling
- Job på særlige vilkår
- Arbejdsrelateret stress

Drøftelse og fastlæggelse af retningslinier på disse områder sigter alle mod et fremadrettet samarbejde om institutionens udvikling og skal medvirke til at skabe de bedst mulige arbejdsvilkår og et godt arbejdsmiljø.

LOKALE AFTALER

For at styrke institutionernes arbejdsmiljøarbejde indeholder samarbejdsaftalen bestemmelser, som gør det muligt at sammenlægge samarbejdsudvalg og sikkerhedsudvalg. Sammenlægning af udvalg kan for nogle arbejdspladser sikre en bedre varetagelse af især det psykiske arbejdsmiljø.

En aftale om sammenlægning af udvalgene berører ikke varetagelsen af de opgaver, funktioner, pligter og rettigheder på decentralt og centralt niveau, som er henlagt til sikkerhedsorganisationen. Dette indebærer, at arbejdsmiljøarbejdet stadig skal varetages på to niveauer – i det sammenlagte udvalg og i sikkerhedsgrupperne.



KLAGEMULIGHEDER FOR SAMARBEJDSUDVALG

Til behandling og afgørelse af sager om fortolkning og brud på samarbejdsaftalens bestemmelser har parterne nedsat et Samarbejdsnævn. Nævnet er sammensat af 3 repræsentanter fra arbejdsgiverne og 3 repræsentanter fra lønmodtagerne.

Ved brud på informationspligten (aftalens § 3, stk. 2 og 3) kan medarbejdersiden i et samarbejdsudvalg forelægge sagen direkte for Samarbejdsnævnet, og der kan idømmes bod.

Ved brud på aftalens øvrige bestemmelser skal sagen først behandles i et eventuelt hovedsamarbejdsudvalg. Opnås der ikke enighed her, forelægges uoverensstemmelsen til afgørelse i Samarbejdsnævnet. På disse områder kan der ikke idømmes bod.

Kan Samarbejdsnævnet ikke nå til enighed, indbringes spørgsmålet for en voldgiftsret.

Ønsker en ledelses- eller medarbejderside at forelægge en uoverensstemmelse for Samarbejdsnævnet, skal sagen sendes til både:

Personalestyrelsen

Frederiksholms Kanal 6
1220 København K

og

Centralorganisationernes Fællesudvalg

Staunings Plads 1, 4. sal
1607 København V

INFORMATION, RÅDGIVNING OG VEJLEDNING



SU-UDVALG

Samarbejdsaftalens parter har nedsat et SU- udvalg, som skal fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed. Udvalget er desuden ansvarligt for uddannelsen af medlemmer af samarbejdsudvalgene.

Udførelsen af udvalgets opgaver varetages af Samarbejdssekretariatet.

Udvalget består af 3 repræsentanter fra Personalestyrelsen og 3 repræsentanter fra CFU.

SAMARBEJDSSEKRETARIATET

Samarbejdssekretariatet har repræsentanter fra Personalestyrelsen og CFU. Sekretariatet varetager de daglige opgaver under ansvar over for SU-udvalget. Sekretariatet skal arbejde partsneutralt – rådgivning og vejledning af samarbejdsudvalgene må ikke tage udgangspunkt i partshensyn.

Samarbejdssekretariatets opgave er at fremme samarbejdsudvalgenes arbejde gennem bred informations- og vejledningsvirksomhed. Dette sker bl.a. via hjemmesiden: www.samarbejdssekretariatet.dk og ved deltagelse i temamøder, seminarer, konferencer mv. med oplæg, øvelser og temadrøftelser.

Sekretariatet rådgiver og vejleder endvidere både ledelses- og medarbejderrepræsentanterne i samarbejdsudvalg om samarbejdsspørgsmål.

Hvis der opstår en uoverensstemmelse i et samarbejdsudvalg, kan sekretariatet tilkaldes med henblik på at få bilagt den uenighed, der er opstået.

Hvis en af parterne i et samarbejdsudvalg ønsker det, kan sekretariatet tilkaldes til at yde konkret rådgivning til samarbejdsudvalget. Sekretariatets rådgivning og vejledning er gratis.



KURSER

I henhold til Samarbejdsaftalen skal alle medlemmer af samarbejdsudvalget have tilbudt et kursus. Sekretariatet står for kursusvirksomheden, som tilbyder såvel åbne som institutionsrettede kurser.

Kurserne, der har til formål at give deltagerne en grundlæggende forståelse for samarbejdsudvalgssystemet, skal:

- gøre deltagerne bevidste om de holdninger, der kan føre til et bedre samarbejde

- give deltagerne forståelse for samarbejdets muligheder og begrænsninger
- sætte fokus på samarbejdsudvalgets strategiske arbejde

Kurserne har særligt fokus på de roller, som medlemmerne af samarbejdsudvalget har og på samarbejdsudvalgets opgaver omkring mål og strategi. Man kan finde kursustilbudene og tilmelde sig på sekretariatets hjemmeside.

WWW.SAMARBEJDSSEKRETARIATET.DK

Samarbejdsudvalgets arbejde spænder vidt. Samarbejdsaftalen er udgangspunktet for samarbejdsudvalgets arbejde, men det kan være nødvendigt at inddrage andre regelsæt og publikationer i arbejdet. De statslige regler, vejledninger og publikationer, som har betydning for samarbejdsudvalgets arbejde kan du finde på Samarbejdssekretariatets hjemmeside: www.samarbejdssekretariatet.dk.

Her kan du også finde inspiration til arbejdet i et samarbejdsudvalg. Til brug for evaluering af samarbejdsudvalgets arbejde, drøftelser om kompetenceudvikling, personalepolitik og arbejdsmiljøarbejde er udviklet en række værktøjer, som du med fordel kan anvende. Disse værktøjer kan medvirke til, at samarbejdsudvalgets drøftelser bliver omsat i konkrete handlinger.

Vi udsender også et elektronisk nyhedsbrev, som du kan tilmelde dig.

KONTAKT

Sekretariatet kan kontaktes på følgende:

Samarbejdssekretariatet

Box 112

1000 København K

Tlf: 70 27 23 21

E-mail: kontakt@samarbejdssekretariatet.dk





SCKK – EN MULIGHED FOR STATENS ARBEJDSPLADSER

SCKK – Statens Center for Kompetence- og Kvalitetsudvikling formidler viden om, hvordan kompetence- og kvalitetsudvikling forankres og skaber effekt på statens arbejdspladser. Vores mission er at gøre staten og dens medarbejdere dygtigere.

SCKK har en særlig indsigt i statslige forhold og ekspertise, når det gælder samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere om kompetence- og kvalitetsudvikling. Vi formidler erfaringer og projekter til inspiration for andre og støtter nytænkning på arbejdspladserne. Vi udvikler uddannelser, værktøjer og metoder, der imødekommer arbejdspladsernes behov og klæder dem på og ruster dem til arbejdet med kompetence- og kvalitetsudvikling.

STØTTE FRA KOMPETENCEFONDEN TIL INDIVIDUELLE UDVIKLINGSFORLØB

Kompetencefonden yder støtte til længerevarende individuelle udviklingsforløb. SCKK fordeler midlerne fra Kompetencefonden forholdsmæssigt efter lønsum til de forskellige ministerområder. Ministerierne har ansvaret for at fordele midlerne videre til institutionerne på deres område. På de enkelte institutioner er det samarbejdsudvalgets opgave at opstille rammer for midlernes anvendelse i forlængelse af arbejdspladsens kompetencestrategi.

Midlerne fra fonden kan anvendes til Kompetenceudviklingsforløb af mindst én uges varighed og til dækning af udgifter i forbindelse med udviklingsaktiviteter. Eksempelvis kan midlerne anvendes til vikardækning, betaling af uddannelsesafgifter og undervisningsmateriale.

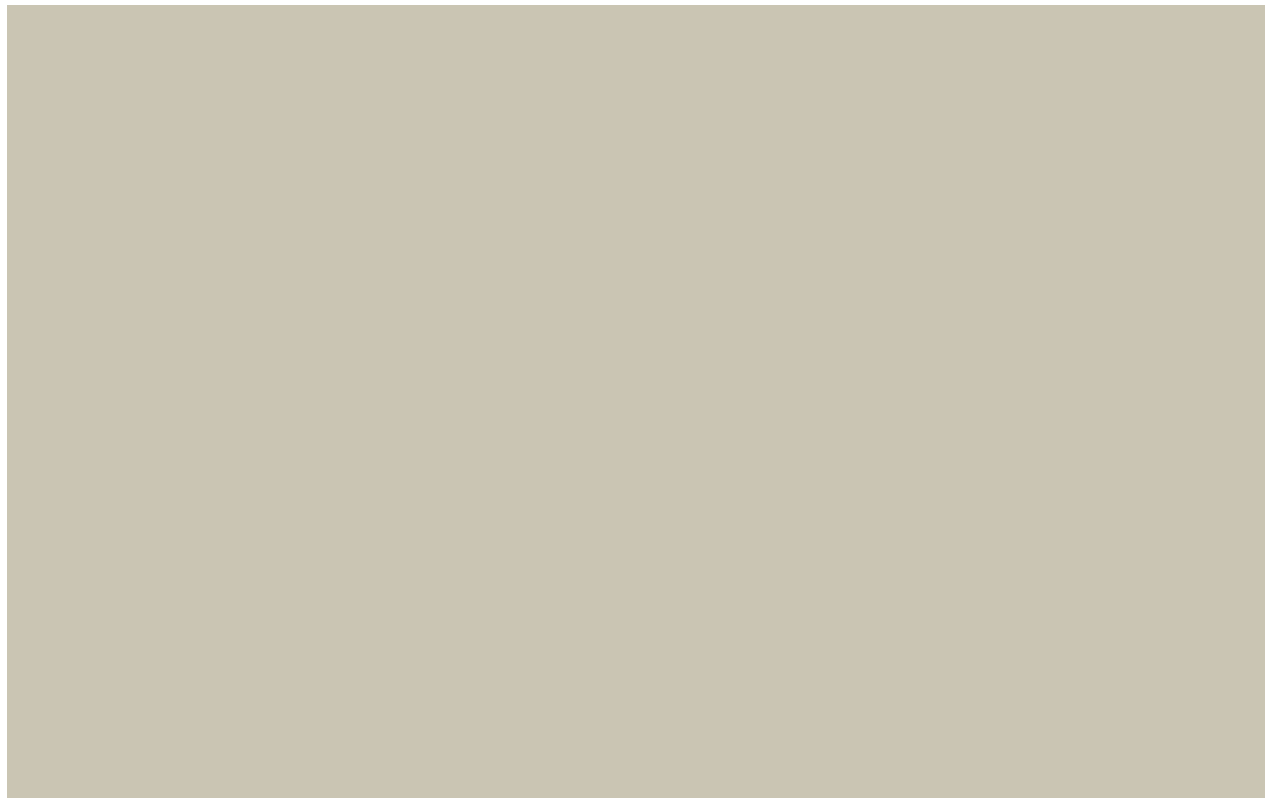


SCKKS RÅDGIVNING OG FORMIDLING

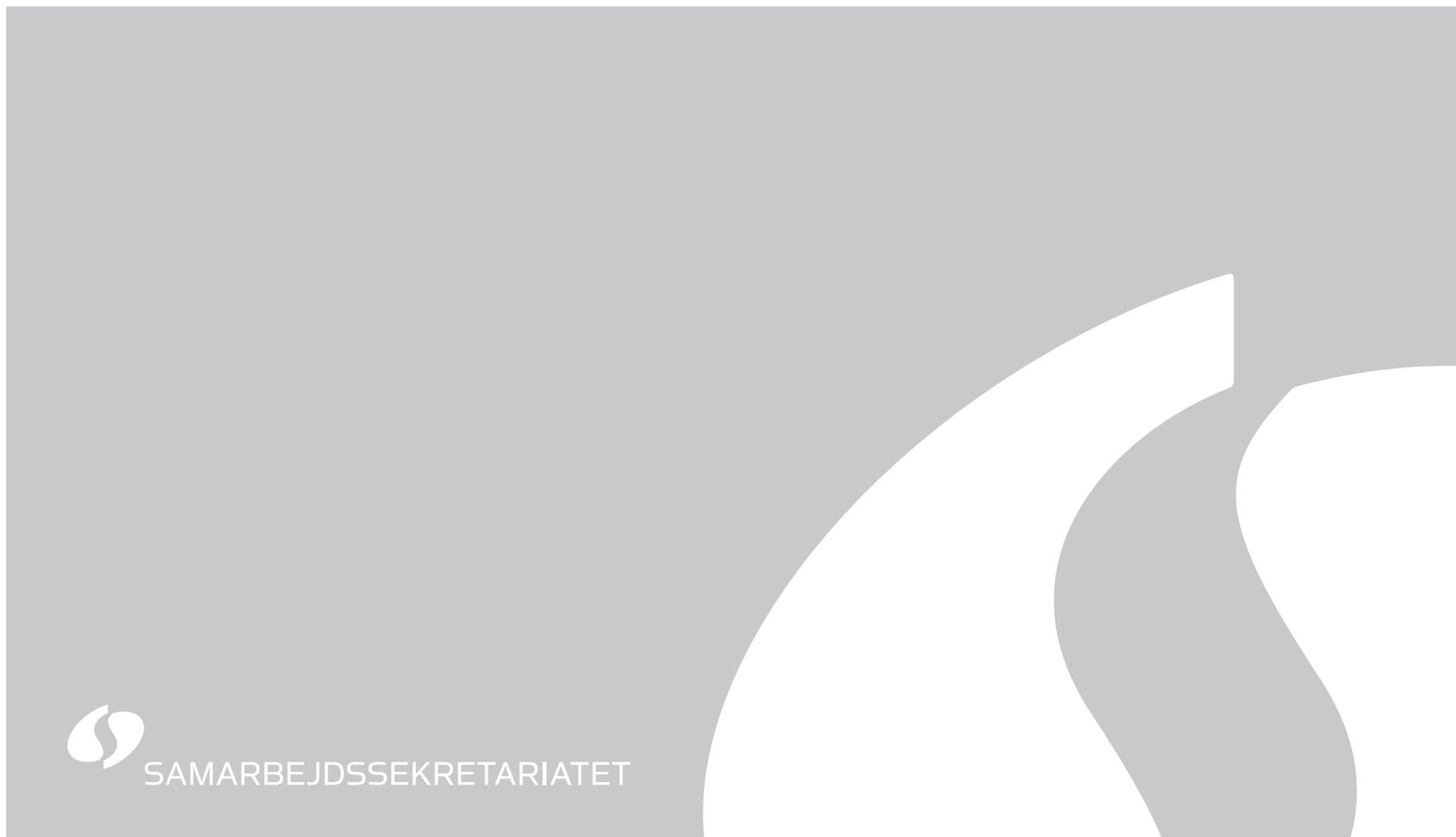
SCKK tilbyder gratis rådgivning til arbejdspladser og samarbejdsudvalg om strategisk og systematisk kompetenceudvikling. Uanset om udfordringen er at afdække behov og sætte mål for kompetenceudviklingen eller behovet er at få inspiration til forskellige metoder til kompetenceudvikling, kan I trække på SCKKs viden og erfaringer. Også i planlægningen af udviklingsprojekter og som del af afklaringen af egen situation trækker mange på SCKKs rådgivning – blandt andet i forhold til at arbejde helhedsorienteret med kvalitetsudvikling og selvevalueringer. Endelig søger mange samarbejdsudvalg rådgivning hos SCKK i forbindelse med udviklingen af arbejdspladsens kompetencestrategi.

Udover den direkte rådgivning formidler SCKK viden og erfaringer mellem statslige arbejdspladser eksempelvis ved temamøder, konferencer og inspirationsdage. Herudover understøtter SCKK netværk, hvor statslige arbejdspladser på tværs af sektorer kan mødes og lære af hinandens praksis og få inspiration til udvikling.

Få mere viden om SCKK og mulighederne for inspiration til kompetenceudviklingen på www.sckk.dk eller kontakt SCKK på tlf.: 33186969, hvis du vil høre nærmere om mulighederne for rådgivning og inspiration til jeres arbejdsplads.



UMLÖUD UNTD



SAMARBEJDSSEKRETARIATET