

Samarbeidsplakaten

«Det er en felles plikt for ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid.»¹⁾

Hva er SU, HAMU og LAMU?

SU er samarbeidsutvalg etter hovedavtalens kapittel 7, §§ 28 – 31. Det er SU på ledernivå 1 – 4.

HAMU er NRKs hovedarbeidsmiljøutvalg, etter arbeidsmiljølovens § 7-1 og tilhørende forskrift om organisering, ledelse og medvirkning.

LAMU er lokale arbeidsmiljøutvalg.

Siden 2004 har NRK valgt å utvide samarbeidsutvalgene (etter hovedavtalen) på nivå 2 – 4 til også å være en arena for arbeidsmiljø saker, og slik sett etablert en fellesarena for informasjon, drøfting og arbeidsmiljø saker.

I SU-ene sitter derfor både ledelse, fagforeningsrepresentanter og vernetjenesten.

Hva vil vi med samarbeidsutvalg og lokale arbeidsmiljøutvalg?

- Samarbeidsutvalg (SU)/lokalt arbeidsmiljøutvalg (LAMU) er en viktig arena for reell medvirkning for tillitsvalgte og verneombud, i tråd med Hovedavtalen og arbeidsmiljøloven (aml).
- Møtene er en arena for informasjon, dialog og drøftinger mellom ledere, verneombud og tillitsvalgte.
- SU/LAMU er også en arena for behandling av arbeidsmiljø saker etter aml kapittel 7, og skal bidra til godt samarbeid om arbeidsmiljø.

Struktur

- Faste møter, langsiktig planlegging. Utgangspunktet er månedlige møter, med rom for lokale tilpasninger eller når de tillitsvalgte ber om det.
- God forberedelse gir god saksbehandling. Sakspapirer sendes derfor ut senest tre arbeidsdager før møtet, eller tidligere dersom det er mulig.
- Arbeidsgiver har ansvar for at drøftinger og diskusjoner dokumenteres i referat,²⁾ som sendes ut så raskt som mulig. Referatet godkjennes av møtedeltakerne med en frist avtalt i møtet. Vi bruker NRK-mal for møtereferat. Referatene fra SU skal være åpne. Ved unntaksvise behov for konfidensialitet avklares dette i møtet, hovedregelen er at diskusjoner i SU referatføres.
- Sakslisten skiller på type saker; eksempelvis arbeidsmiljø saker, informasjonssaker og drøftingssaker.
- Sakslisten omfatter både faste saker (eksempelvis bemanning, økonomi, arbeidsmiljø) og periodiske saker (eksempelvis MAU, midlertidighet).
- Arbeidsmiljø saker kan ved uenighet løftes til HAMU av SU-representanter via hovedverneombud, hovedtillitsvalgte eller HMS-leder.
- Samarbeidet i SU evalueres årlig.

Spilleregler

- Dialogen er preget av respekt for personer, synspunkter og beslutninger.
- Det er aktiv lytting i møtene. Vi hører hva de andre mener.
- Alle tar ansvar for å bringe aktuelle saker inn til møtet.
- Alle bidrar til god og riktig saksbehandling.
- Vi følger opp saker slik vi avtaler i møtene.
- Vi ivaretar konfidensialitet, slik at vi kan snakke åpent sammen.
- Det er rom for uformell tidlig kontakt, slik at saker kan løses best mulig.

Felles oppgaver og ansvar

Samarbeidet i SU og LAMU er avhengig av at alle deltakere tar ansvar og bidrar konstruktivt. Alle deltakere har derfor både et felles ansvar og tydelige roller:

- Innhente synspunkter før møter.
- Være forberedt.
- Bidra aktivt.
- Ivareta funksjonens rolle og oppgaver som beskrevet til høyre.

Forberedelser

Ledere og tillitsvalgte skal i dialog legge forholdene best mulig til rette for at de tillitsvalgte skal kunne fungere i sine verv. De tillitsvalgte gis nødvendig tid til å utføre sine oppgaver etter hovedavtalen og lovgivningen. Bruk av tid til tillitsvalgt-arbeid skal om mulig varsles leder på forhånd. ³⁾

Verneombudene har rett til å bruke den tid som er nødvendig for å utføre oppgavene på forsvarlig måte. ⁴⁾

Forankring og eierskap til samarbeidsplakaten:
Vedtatt av HAMU 27.02.2020,
SU1 27.02.2020 og TLG 26.02.2020.



Roller og oppgaver i SU og LAMU

Ledere

- Administrativt ansvar for samarbeidsarenaene (kalle inn).
- Dokumentasjon; sakliste, sakspapirer og referater. Prinsipp fra SU1 følges på andre nivå.
- Møteledelse.
- Ivareta felles oppgaver og ansvar. ⁴⁾

Fagforeningsrepresentanter

- Representerer sine medlemmer.
- Følge opp hovedavtalens § 28: [...] med sin erfaring og innsikt være med å skape de økonomiske forutsetninger for virksomhetens fortsatte utvikling, og for trygge og gode arbeidsforhold, bærekraftig utvikling av virksomheten, et godt fungerende arbeidsmiljø og resultatoppnåelse til beste for så vel virksomhet som ansatte.
- Følge opp og ivareta arbeidsmiljømessig perspektiv etter arbeidsmiljølovens §§ 3-1 (1).
- Se også hovedavtalens §28 og 29.
- Ivareta felles oppgaver og ansvar. ⁵⁾

Verneombud

- Representerer alle i enheten (både ansatte og ledere).
- Følge opp og ivareta arbeidsmiljømessig perspektiv etter arbeidsmiljølovens §§ 3-1 (1) og 6-2.

3) Hovedavtalen § 45.

4) Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning, § 2-2.

5) Hovedavtalen kapittel VII.