

## **Fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø i Kræftens Bekæmpelse**

Denne fællesaftale om samarbejde og arbejdsmiljø er indgået mellem Kræftens Bekæmpelse og de forhandlingsberettigede organisationer.

Gennem aftalen ønsker parterne at styrke, kvalificere og effektivisere det tillidsfulde og respektfulde samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne i Kræftens Bekæmpelse om forhold og beslutninger, som har betydning for medarbejdernes arbejdsglæde, trivsel og resultatskabelse i forhold til foreningens mål samt for udviklingen af Kræftens Bekæmpelse som en attraktiv arbejdsplads. Med aftalen er det også ønsket at styrke, kvalificere og effektivisere samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne om at sikre et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø.

Herudover ønsker parterne med aftalen at danne rammen om en fælles, målrettet og effektiv indsats for at varetage samarbejdet og arbejdsmiljøarbejdet i Kræftens Bekæmpelse så tæt på medarbejderne som muligt i hele organisationen.

Et tillidsfuldt og respektfuldt samarbejde mellem ledelsen og medarbejderrepræsentanterne forudsætter, at begge parter varetager deres funktion i gensidig respekt for hinandens roller, holder hinanden orienteret om væsentlige forhold af betydning for arbejdspladsen, samt at medarbejderrepræsentanterne informeres om alle væsentlige forhold for arbejdspladsen på et sådan tidspunkt, at medarbejdernes synspunkter kan indgå i ledelsens beslutninger og være med til positivt at sikre arbejdspladsens fortsatte udvikling.

Alle udvalg skal være tillidsfulde dialogrum, hvor nye idéer kan drøftes og udvikles med afsæt i de forskellige vilkår, udfordringer og behov i Kræftens Bekæmpelses afdelinger. Aftalen fastlægger rammerne for udvalgenes samarbejde om arbejdsforhold, som hører under ledelsesretten. Forhold der er reguleret af kollektive overenskomster og aftaler, herunder løn- og ansættelsesvilkår, hører således ikke under udvalgets arbejde.

Udvalgenes medarbejderrepræsentanter skal tage udgangspunkt i medarbejdergruppernes fælles interesser om arbejdspladsens forhold. Alle udvalg skal jævnligt evaluere deres arbejde med henblik på at sikre, at samarbejdet kvalificeres og målrettes.

Aftalen er fastlagt med hjemmel i arbejdsmiljøloven, kapitel 2, navnlig § 7, som åbner mulighed for, at der for at styrke og effektivisere organisationers samarbejde om sikkerhed og sundhed kan indgås aftale mellem de faglige lønmodtagerorganisationer og arbejdsgiveren, der fraviger bestemmelserne i arbejdsmiljøloven. Derudover er aftalen fastlagt med hjemmel i lov om information og høring af lønmodtagere § 3.



## Kapitel 1. Dækningsområde mv.

§ 1. Aftalen gælder for alle medarbejdere i Kræftens Bekæmpelse.

Stk. 2. Aftalen gælder alle forhold, som er væsentlige for arbejdspladsen såvel i samarbejdet som arbejdsmiljøarbejdet (psykisk og fysisk arbejdsmiljø).

### Formål

§2. Aftalen skal skabe grundlag for at fastholde og styrke samspillet om samarbejde og arbejdsmiljø mellem ledelsen og medarbejderne. Aftalen skal desuden sikre, at alle medarbejdere har indflydelse på egne arbejdsforhold og på rammerne for arbejdet. Derfor skal arbejdet i samarbejdsmiljøstrukturen (herefter 'SAM-strukturen') prioriteres og respekteres, ligesom udvalgenes medlemmer skal gives den nødvendige tid til udvalgsarbejdet og til uddannelse samt til varetagelse af arbejdsmiljøopgaverne.

Stk. 2 Formålet med samarbejdet er blandt andet at sikre

- At der på alle niveauer er et godt samarbejde i forhold til opgaveløsning, så ledelse og medarbejdere er i stand til at håndtere de udfordringer Kræftens Bekæmpelse/arbejdspladsen står over for
- Gode arbejdsvilkår og et godt psykisk og fysisk arbejdsmiljø
- At ledelse og medarbejdere i fællesskab arbejder for at opfylde Kræftens Bekæmpelses mål

### Form og struktur

§ 3. SAM-strukturen tilgodeser Kræftens Bekæmpelses behov, og sikrer medarbejdernes mulighed for indflydelse. Strukturen opbygges sådan, at den medvirker til at gøre indflydelsen mere kvalificeret og effektiv. SAM-strukturen omfatter et hovedudvalg, lokaludvalg, herunder samarbejds møder, og tager hensyn til organiseringen og forholdene på den enkelte arbejdsplads (herefter 'udvalg').

Formanden for et udvalg har selvstændig ledelsesret, ansvar for arbejdsmiljøet, ansvar for personalepolitikker samt selvstændigt budget- og regnskabsansvar inden for udvalgets område.

Stk. 2. I Kræftens Bekæmpelse omfatter samarbejdsorganisationen to niveauer

- Hovedudvalget, der er det øverste udvalg for samarbejde og arbejdsmiljø
- Lokaludvalg eller samarbejds møder på afdelingsniveau

I særlige tilfælde kan lokaludvalg opdeles i underudvalg. Ønskes en ændret organisering af lokaludvalget, herunder med opdeling i et underudvalg for arbejdsmiljøarbejdet, indstilles dette til hovedudvalgets godkendelse.

Indstillingen til hovedudvalget skal indeholde en

- Beskrivelse af nuværende organisering
- Beskrivelse af fremtidig organisering
- Begrundelse for den ændrede organisering
- Beskrivelse af forbedringen i forhold til samarbejdsopgaverne og arbejdsmiljøindsatsen

Stk. 3. Alle udvalg varetager både samarbejdsopgaver og arbejdsmiljøopgaver.

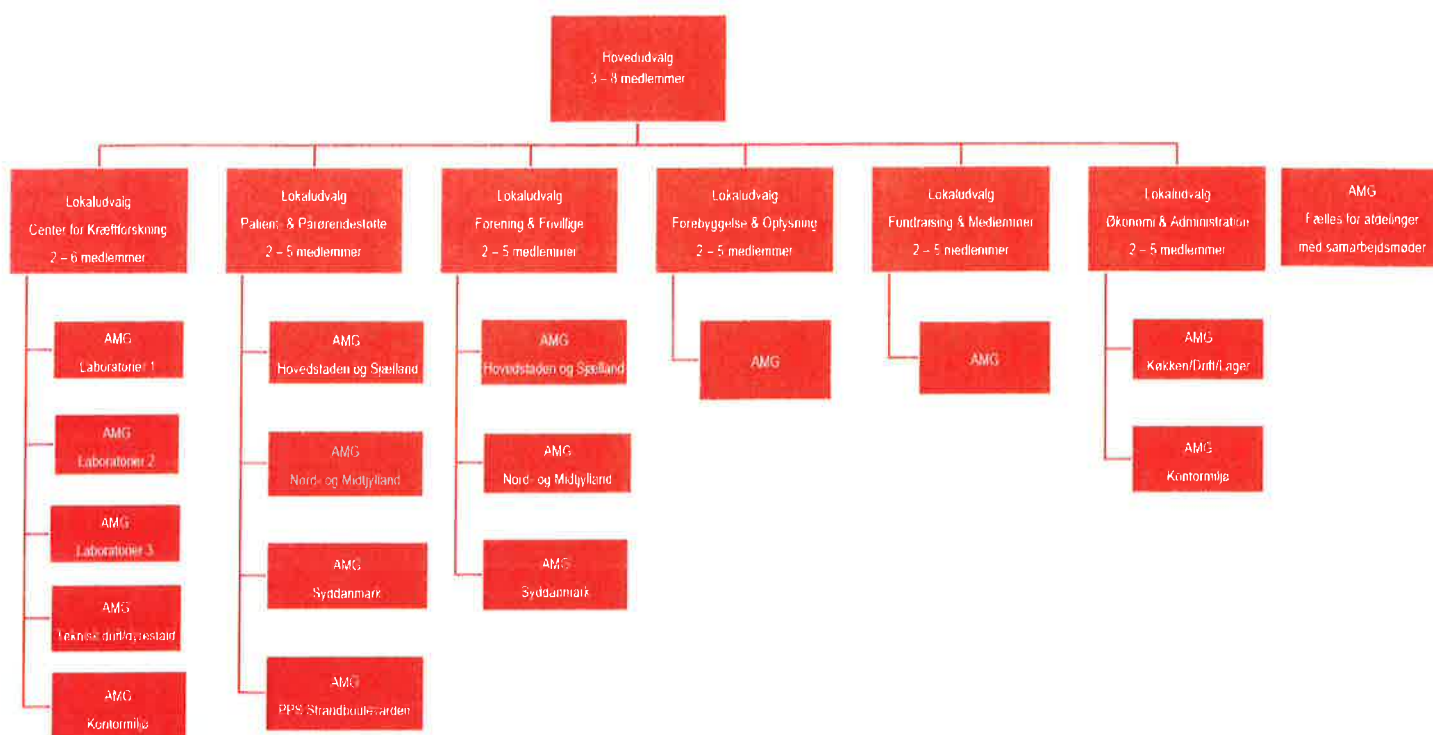


Stk. 4. SAM-strukturen kan ændres som følge af ændringer i ledelsesstrukturen, herunder hvis en afdeling i 12 på hinanden følgende måneder ikke er omfattet af bestemmelsen i §8 om etablering af lokaludvalg. Herudover kan SAM-strukturen ændres ved aftale i hovedudvalget.

### Kompetence

§4. Udvalgene drøfter arbejds-, personale-, samarbejds-, og arbejdsmiljøforhold, der falder inden for formandens beslutningskompetence. Hvis spørgsmål falder uden for formandens beslutningskompetence, har medarbejderrepræsentanterne krav på, at formanden afklarer spørgsmålet.

### Oversigt over aktuelle samarbejdsudvalg i Kræftens Bekæmpelse (se §8 om kriterier for oprettelse af lokaludvalg)



## Kapitel 2 Samarbejdsstrukturen – fælles for alle niveauer (§5-§7)

### Indflydelse

§5. I samarbejdsstrukturen har parterne en gensidig pligt til at informere om og drøfte alt af betydning for arbejdet, personalet, samarbejdet og arbejdsmiljøet.

### Information og drøftelse

§6. Den gensidige forpligtelse til information på alle niveauer er grundlaget for godt samarbejde. Informationen skal gives så tidligt, på en sådan måde og i en sådan form, at den giver mulighed for en grundig drøftelse, så medarbejdernes/medarbejderrepræsentanternes synspunkter og forslag kan indgå i grundlaget for ledelsens beslutninger.

Stk. 2. Ledelsen skal informere om den seneste udvikling og den forventede udvikling i Kræftens Be-



kæmpelses/afdelingens aktiviteter og økonomiske situation. Beslutninger, som kan medføre væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene, herunder beslutning om f. eks. påtænkte organisationsændringer eller eventuelle påtænkte virksomhedsoverdragelser, træffes af ledelsen efter forudgående drøftelse med medarbejdernes repræsentanter i hovedudvalget.

*Bemærkning til stk. 2:*

*Ved 'væsentlige ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og ansættelsesforholdene' forstås f.eks. om-lægning eller ændring af arbejdstiden, bortfald af væsentlige (omfangsmæssigt) arbejdsopgaver eller reduktion af personalet.*

*Stk. 3.* Medarbejdersiden kan til en drøftelse supplere sig med en medarbejderrepræsentant fra en personalegruppe, der ikke er repræsenteret, men for hvem en beslutning vil medføre betydelige ændringer i arbejds- og personaleforhold. Medarbejdersiden skal fremsætte dette krav i forlængelse af, at punktet bliver optaget på dagsordenen for mødet.

*Stk. 4.* Alle forhold, som er omfattet af informationspligten, skal tages op til drøftelse, hvis en af parterne ønsker det.

*Bemærkning til stk. 4:*

*Ansættelsesforhold for den enkelte medarbejder kan ikke drøftes i samarbejdsstrukturen*

*Stk. 5.* Udvalgene aftaler hvordan og i hvilken form medarbejderne i Kræftens Bekæmpelse (for hovedudvalget) og medarbejderne i afdelingen (for øvrige udvalg) skal orienteres om det enkelte udvalgs arbejde, bl.a. ved offentliggørelse af mødereferater. Udvalgene kan beslutte derudover at offentliggøre nyheder og meddelelser på intranettet Insite om emner drøftet på møderne.

### Kapitel 3 Hovedudvalget

§7. Ud over de generelle regler i kapitel 2, gælder følgende for hovedudvalget, der er Kræftens Bekæmpelses øverste samarbejds- og arbejdsmiljøorgan.

- **Hovedudvalgets sammensætning**

Hovedudvalget består af mindst 3 og højst 8 deltagere på hver side. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter

Af de 3 til 8 medarbejderrepræsentanter skal to være arbejdsmiljørepræsentanter. Ligeledes skal der være to arbejdsmiljøledere i hovedudvalget

Medarbejderrepræsentanterne er tillidsrepræsentanter. Medarbejderrepræsentationen skal afspejle personalesammensætningen i Kræftens Bekæmpelse. Derudover skal flest mulige afdelinger repræsenteres

Udvalget konstituerer sig med en formand og en næstformand. Direktøren for Kræftens Bekæmpelse er født formand. Næstformanden vælges af og blandt medarbejderrepræsentanterne og skal være tillidsrepræsentant



- **Valg og udpegning til hovedudvalget**

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i lokaludvalgene. Arbejdsmiljølederne udpeges af formanden blandt arbejdsmiljølederne i lokaludvalgene

De øvrige medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges af de forhandlingsberettigede organisationer efter indbyrdes aftale blandt organisationerne. Hvis antallet af medarbejderpladser ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, kan der vælges øvrige medarbejderrepræsentanter af og blandt medarbejderne i Kræftens Bekæmpelse. Disse sidestilles under deres funktionsperiode i hovedudvalget med tillidsrepræsentanter i forhold til beskyttelse i henhold til fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse

Formanden udpeger de øvrige ledelsesrepræsentanter

Valg/udpegning af medlemmer til hovedudvalget sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april, første gang pr. 1. april 2019. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for fire års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem går af, indtræder tillidsrepræsentantsuppleanten for den resterende funktionsperiode

- **Møder i hovedudvalget**

Hovedudvalget holder ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Formandskabet udarbejder dagsorden med eventuelle bilag, der udsendes til medlemmerne mindst en uge før mødet. Senest 3 uger efter udvalgets møde udsendes beslutningsreferatet, som er godkendt af formandskabet. Referatet lægges samtidig på intranettet

**Dagsordner og referater:**

Udvalgets dagsorden opbygges på følgende møde:

1. Godkendelse af referat af foregående møde
2. Orienteringssager og meddelelser
3. Sager til drøftelse/godkendelse
4. Eventuelt

Udvalgets dagsordner og referater lægges på intranettet. Det samme gælder aftaler, politikker, vejledninger og retningslinjer, som er vedtaget af hovedudvalget eller efter indstilling fra hovedudvalget.

- **Hovedudvalgets opgaver**

Hovedudvalget har, udover den generelle opgave beskrevet i kapitel 2 nedenstående følgende opgaver. Opgaverne inden for sikkerhed og sundhed varetages på strategisk niveau i henhold til bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed:

- Fortolker denne aftale og behandler uoverensstemmelser herom



- Tager stilling til ændringer af samarbejdsstrukturen, f.eks. oprettelse eller ændringer af lokaludvalg og til ændringer i arbejdsmiljøstrukturen, f.eks. ændringer af arbejdsmiljøgrupper under lokaludvalgene, bl.a., jf. § 16 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
  - Sørger for udarbejdelse af en plan over SAM-organisationens opbygning med oplysning om medlemmer, og sørger for, at medarbejderne bliver bekendt med planen
  - Drøfter personalepolitikker og fælles retningslinjer for hele Kræftens Bekæmpelse, eller som berører mere end et lokaludvalg, herunder følger op på Kræftens Bekæmpelses sygefravær og sygefraværspolitik
  - Evaluerer gennemførelsen af medarbejderudviklingssamtaler en gang årligt
  - Planlægger, leder og koordinerer virksomhedens samarbejde om sikkerhed og sundhed
  - Forestår de nødvendige aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
  - Gennemfører den årlige arbejdsmiljødrøftelse, jf. § 9 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
  - Kontrollerer sikkerheds- og sundhedsarbejdet og sørger for, at lokaludvalgene og arbejdsmiljøgrupperne orienteres og vejledes herom
  - Deltager i udarbejdelsen af virksomhedens arbejdspladsvurdering, herunder inddrager sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse kapitel 2a
  - Rådgiver arbejdsgiveren om løsning af sikkerheds- og sundhedsmæssige spørgsmål og om, hvordan arbejdsmiljø integreres i virksomhedens strategiske ledelse og daglige drift
  - Sørger for, at årsagerne til ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil undersøges, og sørger for at få gennemført foranstaltninger, der hindrer gentagelse Hovedudvalget skal en gang årligt udarbejde en samlet oversigt over ulykker, forgiftninger og sundhedsskader i Kræftens Bekæmpelse
  - Holder sig orienteret om lovgivning om beskyttelse af de ansatte mod sikkerheds- og sundhedsrisici
  - Opstiller principper for tilstrækkelig og nødvendig oplæring og instruktion, tilpasset arbejdsforholdene i Kræftens Bekæmpelse og de ansattes behov, samt sørger for, at der føres stadig kontrol med overholdelse af instruktionerne
  - Rådgiver Kræftens Bekæmpelses ledelse om Kræftens Bekæmpelses kompetenceudviklingsplan inden for sikkerhed og sundhed, jf. § 39 i bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
  - Medvirker aktivt til en samordning af arbejdet for sikkerhed og sundhed med andre virksomheder, når der udføres arbejde på samme arbejdssted
- **Hovedudvalget skal drøfte konsekvenserne af**
    - Love, som er væsentlige for personalet i Kræftens Bekæmpelse samlet, f.eks. væsentlige ændringer i arbejdsmiljølovgivningen
    - Beslutninger i hovedbestyrelsen, som er væsentlige for personalet i Kræftens Bekæmpelse
    - Kræftens Bekæmpelses visioner og mål for fremtiden
    - Decentralisering/ændring af organisationsstrukturen
    - HR-, kommunikations- og IT strategier/politikker





- Udviklingen i Kræftens Bekæmpelses økonomi (budget/regnskab)

HR bistår hovedudvalget med at løse opgaverne

- **Generelt gælder for arbejdet i hovedudvalget**

Hovedudvalget drøfter og godkender forslag til politikker og fælles retningslinjer, jf. ovenfor. Når en af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser herom. I udvalgsarbejdet skal begge sider udvise positiv samarbejdsvilje og søge at opnå enighed.

- Hvis der *ikke* opnås enighed, skal formanden for hovedudvalget, hvis medarbejderrepræsentanterne ønsker det, redegøre for hvordan man ledelsesmæssigt vil forholde sig på området.

## Kapitel 4 Lokaludvalg

§8. Ud over de generelle regler i kapitel 2, gælder følgende særligt for lokaludvalgene

- **Lokaludvalgs sammensætning**

Lokaludvalg nedsættes, når der i 12 på hinanden følgende måneder har været mere end 25 ansatte i en afdeling. Lokaludvalg består af mindst 2 og højst 5 medlemmer på hver side. Dog består lokaludvalget i Center for Kræftforskning af mindst 2 og højst 6 medlemmer på hver side. Antallet af ledelsesrepræsentanter kan ikke overstige antallet af medarbejderrepræsentanter

Af de 2 til 5(6) medarbejderrepræsentanter skal en være arbejdsmiljørepræsentant. Ligeledes skal der være en arbejdsmiljøleder i lokaludvalget

Beskæftiger afdelingen tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, udpeges medarbejderrepræsentanterne blandt disse. Medarbejderrepræsentationen skal derudover afspejle personalesammensætningen i afdelingen, så flest mulige områder/teams er repræsenteret

Valg/udpegning af medlemmer til lokaludvalget sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april, første gang pr. 1. april 2019. Udvalget konstituerer sig med en formand og en næstformand. Afdelingschefen er født formand. Beskæftiger afdelingen tillidsrepræsentanter, skal næstformanden vælges blandt disse

Den aktuelle sammensætning af Kræftens Bekæmpelses lokaludvalg fremgår ovenfor. Formålet med sammensætningen af lokaludvalgene er at sikre, at lokaludvalgene afspejler afdelingernes størrelse, organisering og arbejdsmiljøopgaver

Indstilling om eventuelle ændringer i sammensætningen af udvalget eller organisering af udvalgets arbejde sendes til hovedudvalget

- **Valg af arbejdsmiljørepræsentanter**

Valget af arbejdsmiljørepræsentanter sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april 2019 og herefter hvert 4 år



Valget af arbejdsmiljørepræsentanter til arbejdsmiljøgrupperne gennemføres som selvstændige valg i de områder som arbejdsmiljøgrupperne dækker.

Formålet med etableringen af arbejdsmiljøgrupper er at sikre, at arbejdsmiljøorganisationen afspejler afdelingens størrelse, organisering, herunder en lokal/geografisk organisering, samt særligt opmærksomhedskrævende arbejdsmiljøforhold, herunder arbejde i laboratorier og høje følelsesmæssige krav.

Valg og udpegning planlægges og gennemføres lokalt. Hvis et medlem går af, vælges/udpeges efterfølgeren for resten af funktionsperioden

Arbejdsmiljørepræsentanterne vælges af og blandt de ansatte i afdelingen. I forhold til valgbarhed gælder reglerne i §2, stk. 3. i Kræftens Bekæmpelses fællesaftale om tillidsrepræsentation

- **Udpegning til lokaludvalg**

I lokaludvalg for afdelinger med én arbejdsmiljøgruppe er arbejdsmiljørepræsentanten og arbejdsmiljølederen fødte medlemmer af lokaludvalget. I lokaludvalg for afdelinger med flere arbejdsmiljøgrupper vælges arbejdsmiljørepræsentanten/arbejdsmiljørepræsentanterne af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i afdelingen. Arbejdsmiljølederen/arbejdsmiljølederne udpeges af formanden for lokaludvalget blandt arbejdsmiljølederne

De øvrige medarbejderrepræsentanter og deres suppleanter udpeges blandt eventuelle tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter beskæftiget i afdelingen. Udpegningen foretages af de forhandlingsberettigede organisationer efter indbyrdes aftale blandt organisationerne. Hvis antallet af medarbejderpladser ikke alle kan besættes med tillidsrepræsentanter eller tillidsrepræsentantsuppleanter, vælges øvrige medarbejderrepræsentanter af og blandt medarbejderne i afdelingen. Disse sidestilles i deres funktionsperiode i lokaludvalget med tillidsrepræsentanter i forhold til beskyttelse i henhold til fællesaftale om tillidsrepræsentanter i Kræftens Bekæmpelse

De øvrige ledelsesrepræsentanter udpeges af formanden for lokaludvalget

Udpegning af medlemmer til lokaludvalg sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Hvis grundlaget for et medlems udpegning ændres inden for fire års perioden, skal ny udpegning ske. Hvis et medlem går af, indtræder suppleanten for den resterende funktionsperiode

- **Møder i lokaludvalg**

Lokaludvalg holder ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Udvalget holder derudover møder, når formand og/eller næstformand finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af udvalgets medlemmer anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet. Formandskabet udarbejder dagsorden med eventuelle bilag, der udsendes til medlemmerne mindst en uge før mødet. Senest 3 uger efter udvalgets møde udsendes beslutningsreferatet, som er godkendt af formandskabet. Referatet lægges samtidig på intranettet





Opstår der på mødet sager, der skal sendes til hovedudvalget, skal eventuelle afvigende meninger fra referatet sendes med

#### Dagsordner og referater:

Udvalgets dagsorden opbygges på følgende møde:

1. Godkendelse af referat af foregående møde
2. Orienteringssager og meddelelser
3. Orienteringssager fra hovedudvalget
4. Sager til drøftelse/godkendelse
5. Eventuelt

Udvalgets dagsordner og referater lægges på intranettet. Det samme gælder lokale aftaler, politikker, vejledninger og retningslinjer, som er vedtaget af lokaludvalget eller efter indstilling fra lokaleudvalget

#### • Lokaludvalgs opgave

Udvalgene har nedenstående opgaver, ud over den generelle opgave beskrevet i kapitel 2. Opgaverne inden for sikkerhed og sundhed varetages jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, på operationelt niveau af lokaludvalg og arbejdsmiljøgrupper:

- Drøfter, hvordan Kræftens Bekæmpelses politikker og retningslinjer kan omsættes til handling på egen arbejdsplads
- Drøfter lokale forhold af betydning for arbejdsmiljøet
- Følger op på den årlige status for arbejdsmiljøet i lokaludvalgets område og omsætter aftalerne fra den årlige arbejdsmiljødrøftelse til lokal indsats
- Varetager og deltager i aktiviteter til beskyttelse af de ansatte og til forebyggelse af risici
- Deltager i planlægning af sikkerheds- og sundhedsarbejdet og deltager i udarbejdelsen af arbejdspladsvurderingen, herunder inddrager sygefravær, under iagttagelse af gældende forebyggelsesprincipper, jf. bekendtgørelse om arbejdets udførelse
- Kontrollerer, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige
- Kontrollerer, at der gives effektiv oplæring og instruktion tilpasset de ansattes behov
- Deltager i undersøgelse af ulykker, forgiftninger og sundhedsskader samt tilløb hertil og anmelde dem til arbejdsgiveren eller dennes repræsentant
- Påvirker den enkelte til en adfærd, der fremmer egen og andres sikkerhed og sundhed
- Virker som kontakted mellem de ansatte og hovedudvalget
- Forelægger sikkerheds- og sundhedsmæssige problemer, som arbejdsmiljøgruppen ikke kan løse, eller som er generelle for Kræftens Bekæmpelse, for lokaludvalget, og videre til hovedudvalget, hvor det er relevant

#### • Generelt gælder for arbejdet i lokaludvalgene

Når én af parterne ønsker det, skal der snarest muligt indledes drøftelser for at fastlægge lokale supplerende retningslinjer. De lokale retningslinjer kan supplere, men må ikke stride imod, de retningslinjer og politikker, der gælder for Kræftens Bekæmpelse som helhed. I udvalgsarbejdet skal begge sider udvise positiv forhandlingsvilje og søge at opnå enighed.

- Hvis der *ikke* opnås enighed, skal formanden for lokaludvalget, hvis medarbejderrepræsentanterne ønsker det, redegøre for, hvordan man ledelsesmæssigt vil forholde sig på området.



## Kapitel 5 Samarbejds møder

§9. I afdelinger, der ikke har et lokaludvalg, afholdes samarbejds møder. Samarbejds møderne skal varetage opgaver, der ellers varetages af et lokaludvalg. På samarbejds mødet skal arbejdsmiljøspørgsmål også drøftes. Ud over de generelle bestemmelser i kapitel 2 gælder særligt for samarbejds møder

- **Samarbejds mødet**  
Alle ansatte i afdelingen deltager i samarbejds mødet. Samarbejds mødet afholdes én gang i kvartalet. Derudover afholdes samarbejds møder, når afdelingschefen finder det nødvendigt, eller hvis mindst en tredjedel af de ansatte anmoder om det og angiver de emner, der ønskes behandlet
- **Arbejdsmiljøgruppe for afdelinger med samarbejds møder**  
Der nedsættes en samlet arbejdsmiljøgruppe for afdelinger med samarbejds møder, med en arbejdsmiljørepræsentant, der vælges af og blandt medarbejderne i afdelingerne, og en arbejdsmiljøleder, der udpeges af afdelingscheferne for afdelinger med samarbejds møder samlet. Valget/udpegningen sker for fire år i februar/marts med funktion pr. 1. april. Valg og udpegning planlægges og gennemføres lokalt. Hvis et medlem går af, vælges/udpeges efterfølgeren for resten af funktionsperioden

Arbejdsmiljørepræsentanten vælges af og blandt de ansatte i afdelingerne med samarbejds møder. I forhold til valgbarhed gælder reglerne i §2, stk. 3., i Kræftens Bekæmpelses fællesaf-tale om tillidsrepræsentation

Arbejdsmiljøgruppen for afdelinger med samarbejds møder indgår ikke i samarbejds møderne i afdelingerne

§10. Ved deltagelse i møder uden for den normale arbejdstid ydes kompensation i overensstem-melse med den enkelte deltagers arbejdstidsvilkår, herunder i form af afspadsring time for time. Tilsvarende kompensation ydes for egentlig rejsetid, der ligger uden for normal arbejdstid.

*Bemærkning: Deltagelse i SAM strukturen er en vigtig arbejdsaktivitet i Kræftens Bekæmpelse. For medar-bejdere uden højeste arbejdstid indgår deltagelse i SAM aktiviteter uden for arbejdstiden i en samlet vurde-ring af merarbejde, jf. §6, stk. 2, i fællesaftalen om Arbejdstid.*

Stk. 2. Medlemmer af SAM-strukturen har ret til befordringsgodtgørelse efter de gældende regler, i forbindelse med varetagelse af opgaver i SAM-strukturen.

## Kapitel 6 Uddannelse i samarbejdsstrukturen

§11. Medlemmerne af arbejdsmiljøgrupperne skal gennemgå den lovpligtige arbejdsmiljøuddan-nelse. Medlemmerne af lokaludvalgene aftaler supplerende arbejdsmiljøuddannelse i forbindelse med den årlige arbejdsmiljødrøftelse. Ved drøftelsen skal arbejdsmiljøgruppen for afdelinger med samarbejds møder inddrages.



Stk. 2. Medlemmerne af SAM-strukturen tilbydes inden for deres første 6 måneders funktion deltagelse i et internt kursus om rolle- og opgavefordeling i SAM-strukturen.

## Kapitel 7 Tvister eller uoverensstemmelser

§12. Hvis der opstår uenighed om aftalens forståelse, overholdelse eller anvendelse, skal uoverensstemmelsen søges bilagt ved drøftelse. Den part som ønsker en drøftelse skal fremsætte anmodning herom med angivelse af, hvori uenigheden består. Anmodningen skal fremsættes skriftligt og så snart den anden part bliver bekendt med, at der opstår en uenighed om denne aftales forståelse, overholdelse eller anvendelse.

*Bemærkning: Anmodningen fremsættes på det niveau, der bliver berørt af uenigheden om aftalens forståelse, overholdelse eller anvendelse.*

Stk. 2. Fra det tidspunkt en af parterne har modtaget en anmodning, som nævnt i stk. 1, skal den inden for 1 måned tage skridt til at efterkomme anmodningen.

Stk. 3. Hvis uenigheden ikke kan løses på det niveau, hvor uenigheden er opstået, kan hver af parterne anmode om, at uenigheden drøftes på førstkommende møde i hovedudvalget.

Stk. 4. Hvis uenigheden nævnt i stk. 3 ikke løses, eller en af parterne ikke inden for fristen på 1 måned tager skridt til at opfylde sine forpligtelser efter sagens drøftelse på et hovedudvalgsmøde, kan den anden part anmode om, at sagen drøftes igen med deltagelse af de eller de berørte forhandlingsberettigede centrale organisationer på den ene side og Kræftens Bekæmpelse på den anden side. Mødet skal afholdes senest 1 måned efter begæring herom er fremsendt.

Stk. 5. Hvis parterne efter drøftelse, jf. stk. 4, ikke kan opnå enighed, kan sagen af en af parterne indbringes for faglig voldgift. Begæring om voldgiftsbehandling skal fremsættes skriftligt senest 2 uger efter og efterfølges med klageskrift senest 6 uger efter begæring om faglig voldgift er fremsendt til den modstående part. Svarkrift afgives herefter senest 6 uger fra modtagelsen af klageskriftet.

Stk. 6. Voldgiftsretten består af 5 medlemmer. 2 af medlemmerne vælges af Kræftens Bekæmpelse og 2 af de forhandlingsberettigede organisationer i fællesskab. Parterne peger i forening på en opmand og retter herefter henvendelse til Arbejdsrettens formand med anmodning om udpegning af opmanden. Kan parterne ikke opnå enighed om en indstilling, anmoder parterne Arbejdsrettens formand om at udpege en opmand. Voldgiftsrettens kendelse er endelig og bindende for parterne, og voldgiftsretten kan idømme en bod, som efter aftale kan bruges på lokale foranstaltninger i samarbejdssystemet.

## Kapitel 8 Overgangs- og ikrafttrædelsesbestemmelser

§ 13. Aftalen træder i kraft den 1. april 2019.

Stk.2. Aftalen kan opsiges skriftligt med 9 måneders varsel til en 31. marts, dog tidligst til den 31. marts 2021.

Stk.3. Ved aftalens opsigelse optages forhandling om indgåelse af en ny aftale. Kan der ikke opnås enighed om en ny aftale inden udgangen af 9-måneders fristen, bortfalder aftalen.



København, den 1. marts 2019



For Kræftens Bekæmpelse  
HR-chef Charlotte Dehlie



DJØF som serviceerende organisation



DM som serviceerende organisation



Tillidsrepræsentant  
For administrative akademikere  
Ann-Britt Kvernød



Tillidsrepræsentant  
For psykologer  
Lise Stampe Møller-Jørgensen



Tillidsrepræsentant  
For forskere  
Marie Hargreave



Tillidsrepræsentant  
For læger  
Mogens Munch Nielsen



HK  
Helle Thorsen



Fællestillidsrepræsentant  
HK  
Anne Marie Hansen





Dansk Sygeplejeråd  
Hans Jessen



Dansk Sygeplejeråd  
Emilie Stubkjær Nielsen



Dansk Socialrådgiverforening  
Emil Lillelund



Danske Bioanalytikere  
Tina Groth-Andersen



Kost og Ernæringsforbundet  
Elnaz Rodriguez



PROSA/Øst  
Bjørn Vitoft



Tillidsrepræsentant  
PROSA/Øst  
Nick Martinussen



3F  
Margrethe Martinsen

