

## Følgeskriv

Til formænd og næstformænd i samarbejdsudvalgene i TDC

Kære alle

Vi har i Hovedsamarbejdsudvalget (HSU) haft en indgående og konstruktiv drøftelse om betydning for værdiskabelsen i TDC af samarbejdet mellem ledelsen og medarbejderne, herunder især i samarbejdssystemet.

Resultatet af drøftelsen har udmøntet sig i vedhæftede dokument "Samarbejde skaber værdi for TDC og medarbejderne". Dokumentet udtrykker de fælles holdninger hos ledelses- og medarbejderrepræsentanterne i HSU til samarbejdet i samarbejdssystemet i TDC. Det er således ikke en ny samarbejdsaftale eller et fortolkningsbidrag til den eksisterende aftale.

Det er vores ønske som formand og næstformand i HSU, at I sikrer, at dokumentet bliver kendt for alle medlemmerne i samarbejdsudvalgene, og at spørgsmålet om værdiskabelsen af det arbejde, I udfører i jeres samarbejdsudvalg, bliver drøftet i udvalget på et møde snarest muligt.

Tjeklisten for det gode samarbejde, der er en del af dokumentet, kan bruges som et støtteværktøj i forbindelse med debatter om at forbedre samarbejdet og dermed øge værdiskabelsen. Listen bygger på resultatet af en undersøgelse forud for KSU-konferencen 2006 blandt et stort udsnit af samarbejdsudvalg. Det er vores vurdering, at den fortsat er fornuftig og nyttig.

Venlig hilsen

Jens Alder & Steen Jacobsen

# Samarbejde skaber værdi for TDC og medarbejderne

Hovedsamarbejdsudvalget, 20. maj 2008 [revideret den 27. september 2011 med de nye værdier]

## Ramme og grundlag

- TDC's grundlæggende værdier:
  - **Engageret, Kompetent og Nærværende.**
- Samarbejdsaftalen:
  - Medarbejdernes aktive engagement i udviklingen af selskabet er afgørende for TDC's konkurrenceevne og medarbejdernes trivsel, tryghed og et godt arbejdsmiljø.

## Aktivt engagement

- Alle ledere og medarbejders aktive engagement i samarbejdsprocessen er afgørende for værdiskabelsen.

## Den "gode" samarbejdsproces er karakteriseret af

- ønske om at nå til enighed gennem konstruktiv dialog
- tillid og respekt for hinanden som samarbejdsparter
- at resultatet giver øget værdi for TDC og dermed også for medarbejderne
- inddragelse af medarbejderrepræsentanterne i beslutningsprocessen så tidligt som overhovedet muligt
- mulighed for reel indflydelse i tilrettelægnings og organiseringen af det daglige arbejde, herunder tilstrækkelig tid til en sober behandling
- oprigtighed og hensyn parterne i mellem.

## Samarbejdet skal sikre medarbejdernes

- aktive deltagelse i udviklingen af TDC
- forståelse for TDC's kortsigtede og langsigtede strategier
- viden og initiativ bruges i arbejdet med øget kvalitet og omstillingsevne.

## Samarbejdsudvalgenes opgaver

Inden for samarbejdsudvalgenes kompetenceområde (lederens ansvarsområde) er der **tre hovedopgaver**:

- behandle oplæg til beslutninger
  - som vedrører det organisatoriske område, samarbejdsudvalget dækker, f.eks. områdets organisering
  - om målopfyldelse, hvor målene er fastlagt på et højere niveau
- behandle implementering af beslutninger, der er truffet på et højere niveau (oftest efter behandling i et højereliggende samarbejdsudvalg)
- udveksle information om forhold, der er relevante for området.

## Kommunikation

Det er ledelsens opgave og pligt at kommunikere beslutninger til berørte medarbejdere. Ved implementeringen af beslutninger, som har været behandlet i SU, samarbejder parterne om kommunikation. Hvis det er muligt, kommunikerer der i fællesskab.

## Fortrolighed afklares fra gang til gang

Det kan være nødvendigt, at der er fortrolighed om detaljerne i samarbejdsudvalgets overvejelser. Spørgsmålet om fortrolighed i forbindelse med tidlig inddragelse kan opleves som et dilemma – og drøftes og afklares fra gang til gang. Fortrolighed kan aftales at gælde alene i forhold til medarbejdere, men således at forholdet kan drøftes internt i den enkelte faglige forening.

[Samarbejdsaftalen mellem TDC og foreningerne finder du her.](#)

## Tjekliste for det gode SU-møde

1. Opstiller dagsordenen mål for mødet og de enkelte punkter?

2. Har deltagerne modtaget materialet rettidigt?
3. Prioriterer deltagerne mødet højt og møder velforberedte op?
4. Har formand og næstformand holdt et formøde?
5. Har ledelses- og medarbejderrepræsentanterne holdt formøde hver for sig?
6. Har deltagerne deres mandat i orden?
7. Er det tydeligt, hvilke punkter der er til information henholdsvis behandling/beslutning?
8. Er forventninger til mødet afstemt?
9. Efterspørges der input fra medarbejdersiden?
10. Orienterer formand og næstformand om deres kontakt siden sidste møde?
11. Hentes fælles inspiration gennem oplæg udefra om konkrete temaer?
12. Er der afsat tilstrækkelig tid til drøftelser?
13. Er der vilje og evne til at samarbejde for fælles interesser?
14. Er tillid og fortrolighed nøgleord?
15. Er der respekt for deltagernes forskellige roller?
16. Er uenighed tilladt?
17. Er der en åben, ærlig og lydhør dialog?
18. Viser deltagerne engagement?
19. Kan deltagerne grine sammen?
20. Udarbejdes referat og udestændeliste med deadlines og ansvarlige?