

Samarbejdsaftale

Danmarks Apotekerforening
Farmakonomforeningen
Dansk Farmaceutforening

Samarbejdsaftale indgået mellem Danmarks Apotekerforening, Farmakonomforeningen og Dansk Farmaceutforening

Indledning

Samarbejdets mål og midler

DA, Farmakonomforeningen og DF er enige om, at medarbejdernes udvikling, arbejdstilfredshed og tryghed i ansættelsen er et vigtigt led i apotekets fortsatte udvikling og til gavn for en stadig forbedring af apotekets effektivitet, såvel faglig som økonomisk.

Disse mål realiseres bedst gennem et systematisk samarbejde mellem ledelse og medarbejdere på apoteket. Motiverende ledelsesformer og en aktiv medvirken fra medarbejderne er nødvendige betingelser for udvikling af dette samarbejde. Der skal derfor anvendes ledelses-, samarbejds- og informationsformer, der tilskynder til, at flest mulige medarbejdere inddrages i tilrettelæggelsen og organiseringen af det daglige arbejde. Delegering til den enkelte medarbejder eller gruppe af medarbejdere skal indgå i disse bestræbelser.

Foreningerne anbefaler, at der med henblik på ovennævnte oprettes samarbejdsudvalg på flest mulige apoteker, og at personalemøder anvendes i samarbejdsudvalgets sted på de apoteker, hvis størrelse ikke nødvendiggør nedsættelse af samarbejdsudvalg. Personalemøderne har de samme rettigheder og pligter som samarbejdsudvalg.

Information

Information mellem ledelse og medarbejdere er af afgørende betydning for samarbejdet på apoteket. Information fra ledelsen skal gives på et så tidligt tidspunkt, at synspunkter, ideer og forslag fra medarbejderne kan indgå i beslutningsgrundlaget. Informationen skal indeholde ledelsens vurdering af konsekvenserne af påtænkte ændringer og skal være udformet således, at den er klar og letforståelig.

Såvel ledelse som medarbejdere er forpligtigede til at deltage aktivt i den gensidige informationsproces.

Det anbefales, at der afholdes regelmæssige, kortvarige informations- og instruktionsmøder på apotekerne, jf. overenskomstaftaler.

Et effektivt og godt samarbejde forudsætter, at samarbejdsudvalget og det øvrige personale er velinformeret om apotekets forhold og udvikling. Viden og indsigt hos alle parter er forudsætningen for, at samarbejdsudvalget kan fungere.

Teknologisk udvikling

Der er i foreningerne et positivt syn på brug og videreudvikling af teknologi på apotekerne. Foreningerne er enige om, at det ikke er et mål, at der i forbindelse med indførelse og brug af teknologi skal ske en reduktion af medarbejdere. Det er intentionen, at effektivisering af arbejdsfunktionerne sker således, at der skabes nye udviklingsmuligheder for medarbejderne, arbejdsvilkårene forbedres, og informations- og serviceniveauet over for forbrugerne øges.

Kapitel 1. Overordnede rammer for samarbejdet

§ 1

Denne aftale er underlagt de for apoteket gældende love og bestemmelser samt faglige overenskomster mellem foreningerne.

§ 2

Apotekeren har som arbejdsgiver ret til at lede og fordele arbejdet på apoteket. Der skal tages størst mulig hensyn til apotekets funktion samtidig med, at de principper for ledelse og samarbejde, der er indeholdt i denne aftale, skal overholdes.

§ 3

Såvel apoteker som personale opfordres til at anvende motiverende ledelses- og samarbejdsformer, der kan bidrage til en faglig og økonomisk udvikling af apoteket.

Kommentar:

I en motiverende ledelsesform bør uddelegering af arbejds- og ansvarsområder indgå.

§ 4

Det er obligatorisk for alle apoteker at organisere samarbejdet mellem ledelse og ansatte som beskrevet i denne aftale.

§ 5

Samarbejdsaftalen skal betragtes som en rammeaftale, og bestemmelserne i aftalen som minimumsbestemmelser.

Kapitel 2. Samarbejdsudvalg

Kapitel 2.1. Organisering

§ 6

Stk. 1. På apoteker med 20 eller flere ansatte skal samarbejdsudvalg oprettes, såfremt apotekeren eller et flertal af de ansatte ønsker det. På apoteker med mindre end 20 ansatte skal SU oprettes, såfremt apotekeren og et flertal af de ansatte ønsker det.

Stk. 2. Nedlæggelse af SU kan kun ske, efter at udvalget har bestået i mindst et år, og efter indgående drøftelse i udvalget samt på et personalemøde.

Kommentar:

Denne bestemmelse er medtaget for at skabe en vis kontinuitet i SU's arbejde.

§ 7

Stk. 1. Samarbejdsudvalget består af 2 grupper. Gruppe A repræsenterer ledelsen og gruppe B de øvrige medarbejdere.

Samarbejdsudvalget sammensættes af:

1. Apotekeren (gruppe A)
2. 1 repræsentant fra ledelsesgruppen (gruppe A)
3. 1 repræsentant fra farmaceutgruppen (gruppe B)
4. 2 repræsentanter fra farmakonomgruppen (gruppe B).

Kommentar:

Hvis der er nedsat en formel ledelsesgruppe udpeger apotekeren en repræsentant herfra til SU.

Farmaceuternes kontaktperson og farmakonomernes tillidsrepræsentant for apoteket er født medlem af samarbejdsudvalget. Såfremt der er valgt tillidsrepræsentant på én eller flere filialer, vælges den 2. repræsentant til gruppe 4 blandt disse.

Stud.pharm.'er og farmakomelever repræsenteres gennem de respektive medarbejdergrupper.

Såfremt der er ansat mindst 3 ikke-apoteksuddannede, har de ret til valg af en repræsentant til samarbejdsudvalget (gruppe B), således at samarbejdsudvalget udvides med denne gruppes repræsentant.

I modsat fald repræsenteres de af gruppe B's øvrige repræsentanter.

Kommentar:

I gruppen af ikke-apoteksuddannede medtælles kun medarbejdere, der er fyldt 18 år.

Stk. 2. Ved drøftelse af spørgsmål som alene vedrører filialer og apoteksudsalg, som ikke har en selvstændig repræsentant indvalgt i samarbejdsudvalget, har en medarbejder herfra ret til at deltage i SU-mødet.

§ 8

SU-repræsentanterne vælges for 2 år ad gangen. Genvalg kan finde sted.

§ 9

Afstemning i udvalget kan ikke finde sted, men der skal tilstræbes enighed parterne imellem.

Kommentar:

I tilfælde, hvor enighed ikke kan nås; kan Samarbejdsnævnet inddrages.

§ 10

Stk. 1. Apotekeren er formand for SU. I de tilfælde, hvor apotekeren gennem bestyreransættelse eller anden form for kontraktlig aftale har overdraget ansvaret for apotekets drift til en farmaceut, er den pågældende formand for SU.

Stk. 2. Næstformand og sekretær vælges blandt medlemmer af gruppe B.

Kapitel 2.2. Mødevirksomhed

§ 11

Stk. 1. SU afholder ordinært møde mindst én gang i kvartalet. Ekstraordinære møder afholdes, når en af repræsentanterne foreslår det med angivelse af de emner, der ønskes behandlet.

Stk. 2. Formand eller næstformand indkalder til møderne med 14 dages varsel. Mødedato offentliggøres i apoteket.

Kommentar:

Indkaldelse skal ske efter indbyrdes aftale.

Stk. 3. Dagsorden for møderne udarbejdes af formanden og næstformanden, efter at udvalgets øvrige medlemmer har haft mulighed for at foreslå dagsordenspunkter. Dagsordenen offentliggøres normalt 8 dage før mødet.

Stk. 4. Formanden leder møderne, mens sekretæren optager referat, der underskrives af formanden og næstformanden og offentliggøres for de ansatte på apoteket senest 8 dage efter mødet.

Stk. 5. Fortrolige oplysninger må ikke videregives eller medtages i referatet.

§ 12

Stk. 1. Samarbejdsudvalgsmøder søges så vidt muligt afholdt inden for normal arbejdstid.

Stk. 2. Samarbejdsudvalgsmøder, der afholdes uden for normal arbejdstid, honoreres med mødepenge, der reguleres efter aftale mellem organisationerne.

Kommentar:

P.t. 160 kr. (1.1.1997).

Kapitel 2.3. Opgaver

§ 13

Stk. 1. SU skal arbejde for, at alle apotekets medarbejdere engageres i det daglige samarbejde, og at der opstår et positivt samspil mellem ledelse og medarbejdere.

Udvalget skal ligeledes arbejde for, at apoteket er en arbejdsplads med stabile arbejds- og beskæftigelsesforhold samt tryghed og trivsel for den enkelte medarbejder.

Stk. 2. SU skal bruges som et udviklingsorgan, der skal bidrage med ideer og inspiration til vækst og udvikling af apoteket og dets medarbejdere.

Stk. 3. SU er medbestemmende med hensyn til principper for:

1. Apotekets personalepolitik, herunder
 - ansættelses- og afskedigelsespolitik
 - udarbejdelse af organisationsplan
2. Apotekets arbejdsforhold
3. Apotekets arbejdsmiljø i samarbejde med evt. sikkerhedsudvalg.

Kommentar:

At være medbestemmende forudsætter en forpligtelse for alle parter til at tilstræbe enighed. Enighed om principper betyder, at alle parter forpligtiger sig til at overholde de aftalte principper. Principper for ansættelsespolitik kan f.eks. være, at SU høres, inden beslutning om ansættelse træffes.

Stk. 4. SU har medindflydelse på:

1. Apotekets idégrundlag og målsætning.

Kommentar:

Medindflydelse indebærer, at apotekeren giver samarbejdsudvalget gode muligheder for udveksling af synspunkter og forslag der derefter indgår i den endelige beslutning.

2. Retningslinier for arbejdstilrettelæggelse
3. Større omlægninger på apoteket.

Kommentar:

For eksempel ombygninger, indførsel af teknologi.

4. Retningslinier for apotekets uddannelsespolitik.

Kommentar:

Ved uddannelsespolitik tænkes ikke kun på personalets almindelige uddannelse, men også på uddannelse i forbindelse med teknologi og intern jobrotation.

Stk. 5. SU behandler ledelsens forslag til apotekets budget.

Stk. 6. SU skal have information om apotekets økonomiske og driftsmæssige situation.

Kommentar:

Der skal i god tid før mødet udleveres relevant og fyldestgørende regnskabsmateriale som belyser apotekets økonomiske situation og fremtidsudsigter, eksempelvis driftsregnskabet til Sundhedsstyrelsen.

Stk. 7. SU skal udvikle og gennemføre informationsformer, der sikrer, at alle medarbejdere holdes orienterede om udvalgets arbejde.

Kommentar:

Jf. også kapitel 4.

Stk. 8. SU kan nedsætte permanente eller ad hoc-udvalg efter apotekets behov. Disse udvalg er forpligtigede til løbende at underrette SU om deres arbejde.

Kommentar:

For eksempel teknologiudvalg og uddannelsesudvalg.

Kapitel 3. Personalemøder

Kapitel 3.1. Organisering og mødevirksomhed

§ 14

På apoteker med SU skal der afholdes personalemøde mindst én gang hvert halve år.

§ 15

På apoteker uden SU skal der afholdes personalemøde mindst én gang hvert kvartal.

§ 16

Stk. 1. Apotekeren og kontaktpersonen/tillidsrepræsentanten indkalder til personalemøde. Mødedatoen offentliggøres med mindst 14 dages varsel.

Stk. 2. Apotekeren og kontaktpersonen/tillidsrepræsentanten udarbejder dagsorden, hvortil alle medarbejdere kan komme med forslag. Dagsordenen offentliggøres senest 8 dage før mødets afholdelse.

Stk. 3. Apotekeren leder personalemødet. I de tilfælde, hvor apotekeren gennem bestyreransættelse eller anden form for kontraktlig aftale har overdraget ansvaret for apotekets drift til en farmaceut, leder den pågældende personalemødet.

Stk. 4. På mødet vælges en referent, der udarbejder referat fra mødet. Dette offentliggøres på apoteket senest 8 dage efter mødets afholdelse.

§ 17

Såfremt personalemødet afholdes uden for normal arbejdstid, honoreres deltagerne med mødepenge, der reguleres efter aftale mellem organisationerne.

Kommentar:

P.t. 160 kr. (1.1.1997). 01.04.2010 : 360 kr.

Kapitel 3.2. Opgaver

§ 18

Stk. 1. På apoteker uden SU har personalemøder samme opgaver som SU, jf. § 13.

Stk. 2. På apoteker med SU anvendes personalemødet til at give medarbejderne en generel orientering om apotekets driftsmæssige situation samt give medarbejdere og ledelse mulighed for at drøfte emner af samarbejds-mæssig karakter, jf. § 13.

Kommentar:

Faglige emner skal ikke diskuteres på personalemøder, men henvises til særlige informationsmøder.

Kapitel 4. Informationsmøder

§ 19

Stk. 1. Det påhviler den enkelte apoteker inden for den normale arbejdstid at holde informations- og instruktionsmøder efter behov med henblik på at ajourføre og udvikle medarbejdernes faglige viden.

Kommentar:

Ud over personalemøder anbefales det at afholde korte informations- og instruktionsmøder

Stk. 2. Det påhviler medarbejderne at deltage aktivt i den gensidige information.

Kapitel 5. Teknologi

§ 20

Stk. 1. Indførelse og brug af teknologi skal ske i samarbejde mellem ledelse og medarbejdere.

Kommentar:

Hvis der ikke nedsættes teknologiudvalg skal SU eller personalemøderne anvendes til diskussion af teknologispørgsmål.

Medarbejderne skal have medindflydelse på beslutninger om indførelse af teknologi og medbestemmelse med hensyn til principper for arbejdets tilrettelæggelse.

Stk. 2. Ved indførelse og brug af teknologi skal der tages hensyn til arbejdsmiljøet, medarbejdernes jobindhold og øvrige ansættelsesvilkår.

Stk. 3. Konsekvenser ved indførelse af teknologi skal i god tid forinden drøftes med og formidles til medarbejderne i en let tilgængelig form.

Stk. 4. Ved indførelse af ny teknologi og nye systemer har de berørte medarbejdere ret til uddannelse. Den tid, der medgår til uddannelse, er arbejdstid.

Stk. 5. Hvis ny teknologi medfører, at medarbejdere bliver overflødige i deres job, skal der om muligt tilbydes dem andet kvalificeret arbejde på apoteket. Hvis det ikke er muligt at finde andet arbejde, skal medarbejderne tilbydes relevant omskoling eller efteruddannelse for apotekets regning.

Stk. 6. Systemer til indberetning af arbejdsmængdestatistik skal ikke kunne anvendes som bevis for den enkelte medarbejders arbejdsindsats.

Kapitel 6. Samarbejds- og teknologinævn

§ 21

Stk. 1. Samarbejds- og teknologinævnet har til opgave:

- a. at fortolke nærværende samarbejdsaftale og/eller behandle overtrædelser af aftalen. Nævnet skal søge de indbragte sager bilagt med de implicerede parter.
- b. at udføre et oplysnings-, vejlednings- og udviklingsarbejde til fremme af samarbejdet på apotekerne.
- c. at bistå ved oprettelse af samarbejdsudvalg og at vejlede dem i deres arbejde
- d. at søge bestemmelserne i kapitel 5 efterlevet.

Stk. 2. Nævnet består af 2 medlemmer fra Danmarks Apotekerforening, 1 medlem fra Dansk Farmaceutforening og 1 medlem fra Farmakonomforeningen.

Medlemmerne udpeges af de respektive foreninger. For hvert medlem udpeges en suppleant. Suppleanterne kan deltage i nævnets møder.

Stk. 3. Nævnet kan nedsætte styre- og projektgrupper med repræsentanter fra de respektive foreninger.

Stk. 4. Nævnet skal udtale sig om sager, der indbringes af parterne. Er et teknologiprojekt forelagt nævnet, har dette opsættende virkning indtil nævnet har udtalt sig, såfremt projektet har almen interesse for apotekerne.

Stk. 5. Det påhviler Apotekerforeningen at holde nævnet velinformeret om de planlagte tiltag på teknologiområdet.

Kapitel 7. Behandling af uoverensstemmelser

§ 22

Stk. 1. Behandling af uoverensstemmelser mellem aftaleparterne vedrørende forståelse af og brud på nærværende aftale henvises til en til lejligheden nedsat voldgiftsret.

Stk. 2. Til voldgiftsretten udpeger Danmarks Apotekerforening 2 voldgiftsmænd og den implicerede arbejdstagerforening 2 voldgiftsmænd. Er begge arbejdstagerforeninger implicerede, udpeger de hver en voldgiftsmand. Voldgiftsmændene i forening vælger en opmand. Kan voldgiftsmændene ikke enes om valg af opmand, skal de i fællesskab anmode formanden for arbejdsretten om at udpege opmanden.

Stk. 3. Voldgiftsretten afsiger en motiveret kendelse og kan idømme den part, der har begået brud på aftalen, en bod, der skal tilfalde klageren. Bodens fastsættes under hensyn til samtlige sagens omstændigheder og under behørig hensyntagen til, i hvilken grad overtrædelsen har været undskyldelig fra overtræderens side. Voldgiftsretten fastsætter, hvilken af parterne der skal betale udgiften til voldgiftsretten.

Kapitel 8. Ikrafttræden og varighed

§ 23

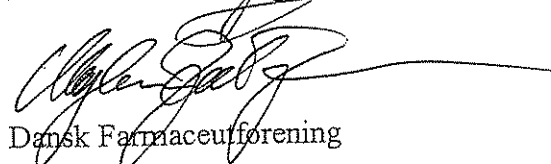
Denne aftale træder i kraft den 1. maj 2001. Aftalen kan opsiges med 6 måneders varsel til en 1. januar.

Selv om aftalen er opsagt eller udløbet, er parterne dog forpligtet til at overholde dens bestemmelser, indtil en anden aftale træder i stedet, dog højst 6 måneder efter udløbsdagen.

København, den 15/5 - 2001


Danmarks Apotekerforening


Farmakonomforeningen


Dansk Farmaceutforening