


# Opgavefordelingen mellem samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet

## Indledning

Inden for området for psykisk arbejdsmiljø og arbejdets udførelse kan der opstå tvivl om, hvorvidt en sag bør behandles i samarbejdssystemet (som et spørgsmål om arbejdstilrettelæggelse) eller om den rettelig hører hjemme i arbejds-miljøsystemet (som et arbejdsmiljøspørgsmål).

På baggrund af en drøftelse i Koncernsamarbejdsudvalget (KSU) om opgavefordelingen mellem KSU og Koncern Arbejdsmiljøudvalget (KAmU) er der i forlængelse heraf enighed om, at følgende retningslinjer gælder i de tilfælde, hvor der er tale om spørgsmål eller opgaver, der befinder sig i en 'gråzone' mellem de to fora.

Se også bilag til retningslinjerne:  [Notat af 8. november 2002 om opgavefordelingen mellem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet](#), som indgik i KSU's behandling på KSU-mødet 12. november 2002.

## Opgavefordelingen mellem samarbejds- og arbejdsmiljøsystemet

Med det sigte at en sag, der befinder sig i den såkaldte gråzone mellem samarbejdssystemet og arbejdsmiljøsystemet, kun behandles ét sted, indstilles det, at der tages udgangspunkt i følgende to hovedgrupper:

Arbejdsmiljøsystemet	Samarbejdssystemet
<p>Sager, hvor der er tale om en konstaterbar sundhedsrisiko som følge af påvirkninger, der kommer af de fysiske forhold, og som skyldes den enkeltes arbejdssituation.</p> <p><i>Eksempler</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Generende støj</li><li>• Ubehagelige temperaturforhold</li><li>• Ensidigt gentaget arbejde</li><li>• Voldsrisiko</li><li>• Arbejdsstedets indretning</li><li>• Særlig stor arbejdsmængde</li><li>• Skifteholds-arbejde</li><li>• O.lign.</li></ul>	<p>Sager, der vedrører de psykosociale påvirkninger, som ikke opstår som følge af den enkeltes arbejdssituation, men opstår som følge af:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Forhold opstået uden for TDC</li><li>• Ledelsens overordnede beslutninger om markeds- og konjunkturtilpasning</li><li>• Samspelet mellem ledelse og medarbejdere</li><li>• De ansattes indbyrdes forhold</li></ul> <p><i>Eksempler</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Flytning eller nedlæggelse af produktionsenheder</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"><li>• Avancement</li><li>• Uddannelse</li><li>• Jobusikkerhed</li><li>• Chikane</li><li>• Mobning</li><li>• Rolleklarhed</li><li>• Faggrænser</li><li>• Rollekonflikter</li></ul>
--	---

Det skal pointeres, at ovennævnte opdeling kun kan bruges som en rettesnor, da det stadig ikke kan udelukkes, at der også fremover vil kunne opstå sager, hvor der alligevel konkret bør vurderes, om de skal behandles i samarbejdsregi og/eller i arbejdsmiljøsystemet.

I en sag, hvor der stadig kan være tvivl om, om den skal behandles i arbejdsmiljø-systemet eller i samarbejdssystemet, er det koncerndirektøren hhv. den enkelte enheds chef, som træffer beslutning om, i hvilket forum en konkret 'gråzone-sag' skal behandles. Beslutningen om forum-valg træffes efter forudgående drøftelse med næstformanden i det relevante samarbejdsudvalg.

Når sagen sendes til det valgte forum underrettes samtidig næstformændene for KSU og Koncern Arbejdsmiljøudvalget om det valgte forum.