



Lokalt samverkansavtal i Östhammars kommun



Sammanfattning

För att Östhammars kommun ska vara en attraktiv arbetsplats där verksamhetsmålen nås är det viktigt med dialog och delaktighet. Alla medarbetare ska ha möjlighet och förutsättningar för att påverka utformningen av sitt arbete. Ett lokalt samverkansavtal för Östhammars kommun har tecknats 2016-11-01.

Innehåll

- Varför ska vi samverka?
- Forum för samverkan
- Hur samverkar vi på bästa sätt?
- Ramverk för samverkansgrupp
- Bilaga I: Vad ska vi samverka om?



Lokalt samverkansavtal i Östhammars kommun

Varför ska vi samverka?

Utgångspunkten för samverkan är att arbetsmiljön och verksamhetens resultat blir bättre när dialog och delaktighet finns. I samverkansarbetet eftersträvas en helhetssyn på verksamheten och det bygger på mötesplatser för att integrera verksamhet, medbestämmande, arbetsmiljö och hälsa.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF) utgör den rättsliga grunden för samverkansarbetet.

Målet med samverkan

Målet är att skapa bra arbetsplatser där alla medarbetare naturligt arbetar efter kommunens värdeord: tillsammans, ansvar, öppenhet och engagemang.

Alla medarbetare i kommunen ska ha möjlighet och förutsättningar för att påverka utformningen av sitt eget arbete och så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs av frågan.

Samverkan syftar även till att främja hälsa och en god arbetsmiljö. Med andra ord: Att skapa förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Bakgrunden till samverkansavtalet

Före samverkansavtalet fanns ett kollektivavtalssystem som byggde på två separata avtal, ett medbestämmandeavtal (MBA) och ett arbetsmiljöavtal (Miljö -81). Nackdelen var att det krävdes en förhandlingsorganisation och en skyddsorganisation, två skilda organisationer som ofta låg långt från det dagliga arbetet.

För att hitta ett decentraliserat arbetssätt där medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML) kan integreras naturligt i den löpande verksamheten växte samverkansavtalet fram. 2005 förnyades samverkansavtalet då det utökades med ett tillägg som handlar om arbetsmiljö och hälsa (FAS 05)¹. Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska i huvudsak bedrivas på arbetsplatsnivå och integreras i verksamheten.

¹ FAS är en förkortning som betyder Förnyelse, Arbetsmiljö och Samverkan.



Forum för samverkan

För att skapa möjlighet för inflytande och delaktighet finns olika mötesplatser:

- Medarbetarsamtal för medarbetarna
- Arbetsplatsträff för chefen och medarbetarna
- Samverkansgrupper, lokalt och centralt, för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna

Det är viktigt att alla har möjlighet att framföra sina åsikter. Därför sker samverkan i olika former och på olika nivåer, allt från den dagliga kontakten på arbetsplatsen till i mer formella former där de fackliga organisationerna möter arbetsgivarrepresentanter i samverkansgrupper.

Medarbetarsamtal

På varje arbetsplats är det betydelsefullt med en öppen dialog mellan medarbetare och chef. Dels i det dagliga arbetet, dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef. Varje år ska alla medarbetare i kommunen ha minst ett medarbetarsamtal med sin chef, som ansvarar för att anteckningar förs.

Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen är ett forum för dialog mellan alla medarbetare och chef på arbetsplatsen för att gemensamt arbeta

med utveckling, planering och uppföljning inom det egna området. Även de medarbetare som inte är i tjänst ska få möjlighet att delta genom en inbjudan. Träffen ska främja delaktighet och samarbete där allas kompetens tas tillvara. Den ska inte enbart vara ett informationsmöte.

Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna, minst 8 gånger per år, och det är chefens ansvar att genomföra dem. Frågor som rör arbetsplatsen ska utgöra dagordning. Arbetsmiljöfrågor är en naturlig del av varje arbetsplatsträff. Chefen och medarbetarna har ett gemensamt ansvar för dagordningens innehåll. Dagordningen ska skickas ut en vecka före mötet.

Arbetsplatsträffarna ska dokumenteras med minnesanteckningar där fattade beslut tydligt framgår. På arbetsplatsträffar ska ges möjlighet till arbetsplatsanknuten facklig information. Om frågor som tagits upp på arbetsplatsträff ska behandlas i samverkansgrupp bör det gå minst en vecka mellan mötestillfällena för att frågorna ska kunna beredas.

Samverkansgrupp

Samverkansgruppen är ett representativt möte mellan arbetsgivarrepresentanter och representanter från de fackliga organisationerna. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

Hur samverkar vi på bästa sätt?

Grundläggande förutsättningar för väl fungerande samverkan:

- Chefens mandat måste vara tydligt.
- Varje nivå måste hantera sina egna frågor. Man ska inte lyfta frågor för beslut till annan nivå. Chefen och gruppen måste hantera det som berör dem själva, men berörs andra chefers ansvarsområden ska frågan lyftas en nivå.

Dialog som metod

Samverkan använder dialog som metod inför beslut och samråd för att försöka nå enighet före beslut. Tidig information och fortlöpande dialog i beslutsprocessen möjliggör en fungerande samverkan med delaktighet och inflytande för medarbetarna. Tänk på att använda samverkansavtalet och mötesplatserna för att driva

verksamheten, men att chefen leder och fördelar arbetet i vardagen vilket innebär att varje enskilt beslut varken ska eller kan samverkas.

Åtaganden

1. Parterna ska gemensamt och löpande upprätthålla samverkansavtalets kvalitet genom att erbjuda utbildning i samverkan för de representanter som ska delta.
2. Parterna ska säkerställa att systematiskt arbetsmiljöarbete tillämpas.
3. Den centrala samverkansgruppen ansvarar för kartläggning av samverkansorganisationen och årlig uppföljning av det lokala samverkansarbetet i kommunen.



Ramverk för samverkansgrupp/skyddskommitté

Samverkan ersätter 11, 12 och 19 §§ MBL. Detta fråntar inte fackliga organisationer möjligheten att påkalla sekunderäförhandling enligt 12 § MBL. För de centrala samverkansgrupperna på kommunledningsnivå respektive förvaltningsnivå ersätter samverkan även 38 § MBL.

Lokal samverkan är de samverkansgrupper som finns på enheter inom respektive förvaltning. Dessa samverkansgrupper inrättas inom respektive förvaltning utifrån de behov som organisationen har. Frågor som samverkas lokalt kan inte överprövas i central samverkan. Samverkansorganisationen ska kommuniceras till den centrala samverkansgruppen, men det är betydelsefullt att det blir ett informationsflöde mellan de två samverkansnivåerna i kommunen. En samverkansgrupp ska sammankallas minst sex gånger per år.

Arbetsmiljö i samverkan

Arbetsmiljöfrågorna ska integreras i samverkan och varje fråga ska belysas ur ett arbetsmiljöperspektiv. Den centrala samverkansgruppen och de förvaltningsövergripande samverkansgrupperna fungerar även som skyddskommittéer.

Skyddskommittén integreras i samverkan och det ska framgå av kallelsen att det är skyddskommitté. Minst fyra gånger per år ska då följande frågor lyftas: Företagshälsovård, handlingsplaner², planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället. Vid skyddskommitté ska minst ett skyddsombud närvara.

Det ska eftersträvas att skyddsombud eller arbetsplatsombud med kunskaper i arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor finns på varje arbetsplats. Lokal samverkansgrupp ska uppmärksamma och rapportera frågor som rör arbetsmiljö och hälsa till skyddskommittén på förvaltningsnivå.

Representation

Varje facklig organisation företräds i regel av en representant. Om en sakfråga särskilt kräver viss sakkunskap kan organisationen adjungera ytterligare representant.

Representationen är personlig och ska anmälas. Om ersättare träder in ska detta senast anmälas vid mötets inledning, detsamma gäller för arbetsgivarparten. Skyddsombud som närvarar omfattas inte av den begränsningen. Om lokala ombud saknas ska den kommuncentrala fackliga organisationen kallas.

Tid och form för kallelse

Arbetsgivarpart är mötesordförande och ansvarar för kallelser till arbetstagarparterna. Kallelse ska skickas i god tid och innehålla en tydlig dagordning och de underlag som kan lämnas i förväg. Med god tid avses den tid som kan antas behövas för inläsning inför mötet.

Parterna ansvarar gemensamt för att frågor tas upp och det ska finnas fungerande rutiner för hur frågor anmäls till ordförande. Dagordningen ska skickas ut en vecka före mötet. Ärenden bör därför vara anmälda minst två veckor före mötet och övriga frågor kan lyftas under mötet om parterna är överens om det.

Tystnadsplikt och sekretess

För alla medverkande i samverkan och arbetsmiljöfrågor ska gällande tystnadsplikt- och sekretessbestämmelser iakttagas³. Sträng sekretess gäller under upphandlingsprocesser, det vill säga från det att arbetet med anbudsunderlag påbörjats till dess att upphandlingen har avslutats.

Vid oenighet

Vid oenighet i samverkansgrupp kan de fackliga organisationerna begära förhandling enligt 14 § MBL inom sju dagar från det att samverkan är avslutad. Innan dess kan inte beslutet verkställas.

Protokoll

Protokoll upprättas i så nära anslutning till mötets avslut som är möjligt. Protokoll justeras av ordförande och justerare utsedda av de fackliga organisationerna. Det ska tydligt framgå vad som är beslut och vad som är information.

Ordföranden ansvarar för att protokoll förs och att justering av protokollet möjliggörs. Vid oenighet ska tydligt framgå från vilken tidpunkt fristen för begäran om förhandling ska räknas. Efter justering ska protokollen snarast finnas tillgängliga på intranätet.

² Enligt 3 kap. 2a § arbetsmiljölagen (1977:1160).

³ Se särskilt 7 kap 13 § arbetsmiljölagen (1977:1160) och 10 kap 11-13 §§ offentlighets- och sekretesslagen (2010:85).

Bilaga I:

Vad ska vi samverka om?

Alla förändringar som kan påverka arbetet eller anställningsförhållandet.

Exempel på områden för samverkan⁴

Organisationsförändring

En risk- och konsekvensanalys med tillhörande handlingsplan ska upprättas.

Schema/arbetstider samt tjänstefördelning inför nytt verksamhetsår

Schemaförändringar av betydelse ska samverkas.

Semester

Dialog kring förutsättning, exempelvis minimumbemanning, semesterperioder och tidsplan.

Rekrytering

Tillsättning av chefer/ledare med personalansvar ska samverkas. När det gäller medarbetarrekryteringar ska det samverkas om det innebär omfattande förändringar för arbetsplatsen. Då ska förändringen samverkas, inte val av person.

Kompetensutveckling

Dialog kring satsningar på kompetensutveckling för att uppnå verksamhetsmålen.

Likabehandling

Samverkan kring förebyggande, aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter.

Arbetsmiljö

Ekonomi

Planering och verksamhetsutveckling

Utanför samverkan

Samverkan omfattar inte tvister, individärenden och kollektivavtalsfrågor. Där företräder de fackliga organisationerna sina medlemmar i MBL-förhandlingar som sker vid sidan om samverkansarbetet.

Det som är reglerat i lagar och avtal kan inte ändras av samverkansgrupp.

⁴Se medbestämmandelagen (1976:580) och arbetsmiljölagen (1977:1160).



Östhammars Kommun
Stångörsgatan 10, Box 66 • 74221 Östhammar
Tel: 0173-860 00 • E-post: osthammardirekt@osthammar.se
Hemsida: www.osthammar.se • Orgnr: 212000-0290