

Lokalt samverkansavtal – förnyelse, arbetsmiljö och samverkan

Haninge kommun
2020-01-01



Innehållsförteckning

Lokalt kollektivavtal om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan	2
§ 1 Bakgrund	2
§ 2 Rättslig grund	2
§ 3 Syfte	2
§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete.....	3
§ 5. Arbetsplatsträff	4
Samverkansorganisation	5
§ 6 Samverkansgrupp.....	5
§ 7 Samråd.....	7
Hälsa och arbetsmiljö	8
§ 8 Kompetensutveckling arbetsmiljö.....	8
§ 9 Systematiskt arbetsmiljöarbete.....	8
§ 10 Säkerställande av god arbetsmiljö.....	8
§ 11 Företagshälsovård.....	8
§ 12 Årliga arbetsmiljöundersökningar	8

Lokalt kollektivavtal om förnyelse, arbetsmiljö och samverkan

§ 1 Bakgrund

De centrala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet samt inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö. De centrala parterna har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet i kommuner och landsting. Parternas uppfattning redovisas i "SAM 17" – Avtal om samverkan och arbetsmiljö.

Denna lokala överenskommelse är en utveckling av tidigare överenskommelse som var skapad utifrån "FAS 05". Den nya centrala överenskommelsen "Avtal om samverkan och arbetsmiljö" utgör nu grunden för detta lokala avtal, som gäller i Haninge kommun och ersätter det tidigare lokala kollektivavtalet om samverkan.

Avtalet gäller fr.o.m. 2020-01-01 (tillsvidare). Avtalet kan sägas upp av fackliga organisationer med förhandlingsmandat och arbetsgivarpart med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägningen ska motiveras och vara skriftlig.

Anmärkning

I förekommande fall kan, fackliga organisationer med förhandlingsmandat och arbetsgivarpart, påkalla förhandlingar för att yrka på ändringar alt. tillföra avtalet nytt material, som resultat av medlemsdialog, utan att avtalet i sin helhet sägs upp.

§ 2 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

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

Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan.

§ 3 Syfte

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet och deltagande i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet.

Syftet med föreliggande avtal är att underlätta samverkan mellan parterna samt ge medarbetarna bättre möjligheter än lagen avseende delaktighet genom att ge medarbetare möjlighet att på ett tidigt stadium komma med i berednings- och beslutsprocessen och därmed öka deras möjlighet till delaktighet, deltagande, dialog och inflytande. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera verksamhetsfrågorna med frågor som rör hälsa, arbetsmiljö och medbestämmande.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en förståelse för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en vilja att bidra till detta.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

Mål och roller

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstemän.

Kommunikation

- En väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal.
- Fackliga företrädare och skyddsombud har förutsättningar att utföra sina uppdrag var för sig och tillsammans.
- En tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/ arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske.
- Det är i organisationen klargjort hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- En tydlighet hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper.
- I första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud deltar på möten med samverkansgrupp.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.

- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till -den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5. Arbetsplatsträff

Medarbetarnas inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen (APT) blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog och deltagande mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

- APT består av chef och medarbetare som har en naturlig arbetsgemenskap.
- APT leds av chef med personal, budget- och verksamhetsansvar.
- APT genomförs minst 10 gånger per år och schemaläggs halvårsvis i förväg.
- Närvaron vid APT är obligatorisk och alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Kallelse och underlag ska utsändas i god tid, kallelsen bör skickas ut till medarbetare minst en vecka, innan APT.

Sammankomsten ska dokumenteras som minnesanteckningar. Av minnesanteckningarna ska framgå arbetsgivarens beslut och medarbetarnas synpunkter. Chef ansvarar för att minnesanteckningar skrivs och ser till att dessa blir kända för samtliga medarbetare.

- Föregående minnesanteckningar tas upp som punkt vid nästkommande APT.
- Möjlighet till facklig information ska finnas i anslutning till APT
- I första hand ska skyddsombud ges möjlighet att delta vid arbetsplatsträffar och i förekommande fall huvudskyddsombud.

APT ska behandla frågor som rör arbetsplatsen – exempelvis:

- Arbetsplatsens mål och uppdrag
- Organisation och verksamhet
- Kort- och långsiktig planering
- Ekonomi och budgetfrågor
- Hälso- arbetsmiljöfrågor
- Kompetensutveckling
- Kvalitetsarbete
- Mångfalds- och likabehandlingsfrågor
- Lokalfrågor

Anmärkning 1

Om en fråga innebär något nytt och som normalt sett skulle vara av intresse för en arbetstagarorganisation att diskutera, ska frågan behandlas i samverkansgrupp. Samverkansgruppen har dock ingen överprövande funktion i förhållande till APT.

Anmärkning 2

APT ersätter inte samverkansmöten, detta eftersom de lagrum i MBL/ AML som samverkansantalet behandlar förfogas av de lokalfackliga parterna. Det är inom ramen för samverkansgrupperna som medarbetarinflytandet enligt MBL utövas.

5.1. Samtal

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet samt genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef (*mål/ medarbetarsamtal/ resultat/ lönesamtal*).

Samverkansorganisation

§ 6 Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan ske på flera nivåer i organisationen.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud (alt. huvudskyddsombud) deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. De ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.

Anmärkning:

Avseende § 38 förutsätter det för kommunals del att lokalfackligt ombud innehar förhandlingsmandat för att detta ska kunna hanteras inom ramen för samverkan. För de fall lokal part inte innehar mandat ska facklig part meddela så.

6.1 Organisation

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen.

Samverkansgrupp finns på tre olika nivåer i organisationen:

- **Central samverkansgrupp (CESAM)** på central, ej förvaltningsanknuten nivå, ska finnas en partssammansatt samverkansgrupp (CESAM).
- **Förvaltningsövergripande samverkansgrupp (Förvaltningsgrupp FG)** på varje förvaltning ska finnas en förvaltningsgrupp (FG).
- **Lokal samverkansgrupp (LOKSAM)** samverkansgrupp på och för den egna verksamheten/enheten, LOKSAM inrättar arbetsplatsträffar.

Samverkansgrupp på förvaltningsnivå inrättar arbetsplatsträffar i de fall lokal samverkansgrupp saknas. Lokal samverkansgrupp kan inrättas av förvaltningsgrupp.

6.1.1 Sammansättning

Samverkansgrupper består av fasta ledamöter och ersättare och utses av arbetsgivarparten respektive de fackliga organisationerna.

Respektive part kan vid behov kalla in personer med särskild sakkunskap att delta i samverkan.

Anmärkning

Bland arbetstagarrepresentanterna ska även skyddsombud (alt huvudskyddsombud) vara representerad.

§ 6.2 Arbetsformer

- Samverkansgrupp sammanträder minst fyra gånger per år.
- Kallelse och underlag ska utsändas i god tid, kallelsen bör skickas ut minst en vecka innan sammankomsten.
- Vid sammanträdet ska justerare utses och protokoll upprättas.

CESAM: Frågor som tas upp i central samverkansgrupp ska vara kommunövergripande och ha ett tydligt partsintresse.

FG och LOKSAM: Förvaltningsgrupp och lokal samverkansgrupp ska särskilt behandla frågor som rör den egna förvaltningen (FG) respektive den egna verksamheten (LOKSAM) –
exempelvis:

- Förvaltningens respektive verksamhetens mål och uppdrag
- Organisations- och verksamhetsfrågor
- Ekonomi- och budgetfrågor
- Hälsa- och arbetsmiljöfrågor (bl.a. uppföljning av arbetsskador och tillbud samt riskanalyser)
- Kvalitetsarbete
- Personal- och lönepolicyfrågor
- Företagshälsovårdsverksamheten
- Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten
- Mångfalds- och likabehandlingsfrågor
- Lokalfrågor

Samverkansgrupp kan utse särskild arbetsgrupp för beredning av t ex arbetsmiljöärenden.

§ 7 Samråd

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbets sättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd i samverkansgrupp nå enighet före beslut. Sådana beslut får ej strida mot lagar och avtal.

Samråd i samverkansgrupp enligt formerna i § 6 detta avtal ersätter information och förhandling enligt medbestämmande lagen (MBL) 11, 19 och 38 §§.

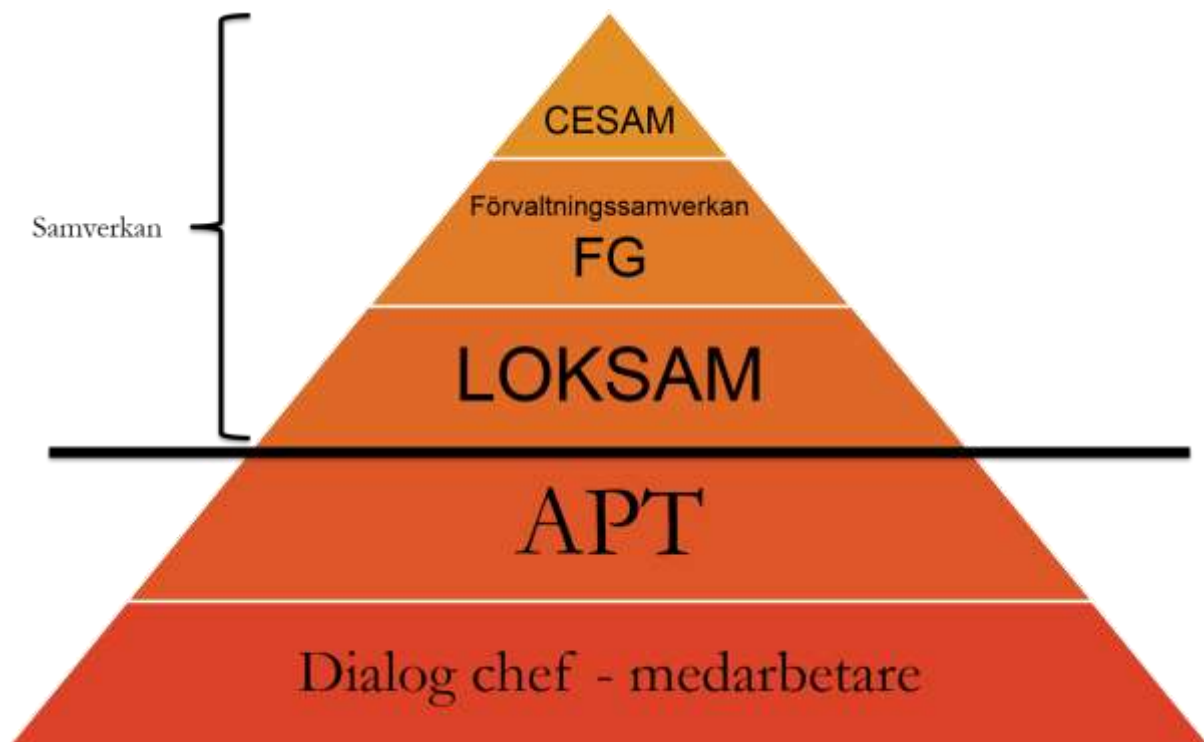
Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar i enlighet med § 7 Kommunalt Huvudavtal (KHA 94). Part som har för avsikt att påkalla central förhandling, bör informera om det i anslutning till avslutad samverkan.

Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

Anmärkning

Individa ärenden som berör specifik medlem/ enskild individ ska inte hanteras i samverkan utan förhandlas enligt MBL. Detsamma gäller tvisteförhandlingar samt kollektivavtalsförhandlingar.



Hälsa och arbetsmiljö

§ 8 Kompetensutveckling arbetsmiljö

Chefer, medarbetare och skyddsombud, liksom andra anställda som har funktioner som stödjer hälso- och arbetsmiljöarbetet, ska ha kontinuerlig kompetensutveckling för att säkra god hälsa och arbetsmiljö på arbetsplatsen. Till detta gäller bland annat även vad som föreskrivs i arbetsmiljölagen 6 kap 4 § 4st.

§ 9 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljön (arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid) ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen. Utveckling av organisation och arbetsmiljö förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Uppföljning av systematiska arbetsmiljöarbetet sker i samverkansgrupperna.

§ 10 Säkerställande av god arbetsmiljö

Säkerställande av en god arbetsmiljö innebär att arbetsgivaren ska bl.a:

- arbetsgivaren ska organisera arbetet så att ohälsa inte uppstår
- se till att verksamheten har tydliga mål och strukturer
- utveckla arbetsorganisation, arbetssätt och metoder i samverkan med medarbetarna
- med utgångspunkt i verksamhetskraven ge medarbetarna möjlighet till individuell anpassning avseende förläggning av arbetstid, arbetstidens omfattning och var arbetsuppgifterna ska utföras
- genomföra rekrytering utifrån ett kompetensbaserat rekryteringssätt
- främja och stödja hälsofrämjande insatser
- följa upp sjukfrånvaron samt vidta nödvändiga åtgärder utifrån resultatet
- bedriva arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning i enlighet med kommunens rehabiliteringsprocess

§ 11 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska vara en resurs i kommunens Hälso- och arbetsmiljöarbete. Den ska vara behovsanpassad och ha ett nära samarbete med Haninge kommun. Anställda ska efter godkännande av chef eller personalavdelningen kunna vända sig till företagshälsovården.

§ 12 Årliga arbetsmiljöundersökningar

Årliga arbetsmiljöundersökningar som ska omfatta såväl den fysiska som de psykosociala förhållandena ska genomföras.