



Lokalt kollektivavtal
om samverkan

2010

Smedjebackens
kommun

1. Samverkan - Utgångspunkter	1
1.1. Uppsägning av avtal	2
1.2. Syfte med samverkan	2
1.3. Mål för samverkan	3
1.4. Samverkanssystemet	3
1.5. Medarbetaren i samverkan	5
1.5.1. Medarbetarsamtal.....	5
1.5.2. Arbetsplatsträff (APT)	6
1.6. Samverkansgrupp	8
1.6.1. Samverkan på avdelnings/områdesnivå	9
1.6.2. Samverkan på förvaltningsnivå.....	9
1.6.3. Centralt Samverkansråd på kommunnivå	10
2. Hälsa och arbetsmiljö.....	10
2.1. Hälsa	11
2.2. Rehabilitering.....	12
2.3. Företagshälsovård.....	13

1. Samverkan - Utgångspunkter

Samverkan är en naturlig del av Smedjebackens kommuns verksamhet. Utgångspunkten är att så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Därigenom ges förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där medarbetaren och dennes arbetsplats ställs i centrum. Inflytande, delaktighet och samverkan är rättigheter för alla medarbetare.

Arbetslivet ska vara attraktivt och tillgängligt för alla medarbetare i alla livets faser. Som en del av utvecklingsarbetet ingår det därför att stödja hälso- och likabehandlingsarbete, friskvård, rehabilitering, samt att motverka alla former av diskriminering.

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetaren och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- tydliga mål för verksamheten,
- klagjord arbetsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän,
- en organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter,
- ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, medarbetare, organisation och resurser,

- en vilja att fatta beslut i samverkan,
- samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer

Det lokala samverkansavtalet för Smedjebackens kommun utgår ifrån det centrala samverkansavtalet FAS 05, Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner.

Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga ramen för samverkanssystemet.

1.1. Uppsägning av avtal

För det lokala samverkansavtalet gäller 6 månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägningen ska vara skriftlig. Om inget nytt avtal finns när det uppsagda avtalet upphör gäller Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet.

1.2. Syfte med samverkan

Samverkanssystemet syftar till att:

- underlätta samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet,
- åstadkomma ett bra stöd för en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller

kommuninnevånarnas krav på effektivitet, service och samverkan,

- integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor.

1.3. Mål för samverkan

Målet är att chefer, medarbetare och de fackligt förtroendevalda ska ha ett gemensamt ansvar och tillsammans få samverkanssystemet att fungera. Samtliga parter måste aktivt arbeta för att förverkliga samverkansavtalets intentioner.

Genom att uppfylla målen för en fungerande samverkan i Smedjebackens kommun kommer utfallet att resultera i:

- en tydlig dialog och rollfördelning,
- en god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare.

1.4. Samverkanssystemet

Medarbetarens inflytande är basen för ett fungerande samverkanssystem. Dialog mellan alla berörda på arbetsplatsen är en viktig förutsättning för att samverkansavtalet ska få avsedd effekt. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och av den närmaste arbetsledningen. Därmed blir

arbetsplatsträffen ett forum av avgörande betydelse inom samverkanssystemet.

Samverkan sker mellan arbetsgivarföreträdare och medarbetarnas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Det genomförs på tre olika nivåer; avdelnings/områdesnivå, förvaltningsnivå och kommunnivå.

Det finns ett beroende mellan medarbetaren, arbetsplatsen och kommunen i sin helhet och kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet är av avgörande betydelse.

Arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet kan de fackliga organisationerna begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Om part anser att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den aktuella frågan.

Överenskommelser om kollektivavtal får inte träffas i samverkansgrupperna. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

1.5. Medarbetaren i samverkan

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt arbete. Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Medarbetaren ska ges möjlighet att medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

Arbetsgivaren har ansvaret för att medarbetaren får den information och utbildning som behövs för dennes arbetsuppgifter/uppdrag och för att kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Utifrån verksamhetens behov och villkor ska arbetsfördelning, arbetsförhållanden och arbetstid så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande.

1.5.1. Medarbetarsamtal

Det är av betydelse att dialog sker mellan medarbetare/medarbetare och medarbetare/chef på varje arbetsplats, dels i det dagliga arbetet och dels genom

regelbundna och strukturerade medarbetarsamtal. Det är chefens ansvar att genomföra medarbetarsamtal minst 1 gång per år, men medarbetaren kan när som helst själv ta initiativ till samtal.

Både medarbetare och chef ska vara väl förberedda inför samtalstillfället och se det som ett möte för gemensamt utbyte och lärande.

Medarbetarsamtalet ska leda till att en individuell handlingsplan upprättas utifrån frågor som rör arbetsuppgifter, personlig utveckling, kompetensutveckling och arbetssituation.

En viktig del av medarbetarsamtalet är dokumentation.

Medarbetare och chef ska vara överens om vilken information som skall dokumenteras. Avsikten med dokumentation är att notera överenskommelser som görs, vem som gör vad och hur uppföljning ska ske.

Innan/under/efter medarbetarsamtalet råder sekretess.

1.5.2. Arbetsplatsträff (APT)

Syftet med APT är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och deras chef kring verksamhetsfrågor.

Dialogen ska röra det dagliga arbetet, verksamhetens krav och mål, planering, utveckling för framtiden samt i övrigt det som är aktuellt i verksamheten. Dialogen ska

genomsyras av ett hälso-, arbetsmiljö- och likabehandlingstänk. Medarbetarna är här en viktig tillgång.

Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna och välplanerade. De ska vara en naturlig del av verksamheten och bör normalt hållas varje månad. APT ska schemaläggas, dokumenteras och målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Dagordningen ska skickas ut i god tid, så att var och en kan förbereda sig inför träffen. Dagordningen ska innehålla hälso-, arbetsmiljö- och likabehandlingsfrågor som fasta punkter. Enskilda personärenden behandlas inte på APT. Minnesanteckningar från APT ska förvaras så att de berörda medarbetarna kan ta del av dessa och ska även skickas till berörda fackliga organisationer.

Chefen har ansvar att genomföra APT och varje medarbetare har ett eget ansvar att delta aktivt. Medarbetarnas engagemang, kunskaper, och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocesser.

APT är ett tillfälle då de fackliga företrädarna kan informera sina medlemmar om den fackliga verksamheten. Arbetsplatsombudens / skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas i detta forum.

Informationen utgör ett viktigt komplement till dialogen mellan arbetsledningen och medarbetarna.

1.6. Samverkansgrupp

Samverkan sker på avdelnings/områdesnivå, förvaltningsnivå och på kommunnivå. Dessa grupper utgör tillika skyddskommittéer enligt AML 6 kap. 9 §.

Syftet med samverkansgrupp är att:

- skapa ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, där parterna gemensamt ansvarar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa, arbetsmiljö och likabehandlingsfrågor. Enskilda personärenden ska inte diskuteras i samverkansgrupperna.
- göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocesser och systematiskt följa upp arbetsmiljöarbete.

En ständig pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan arbetar med en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samverkansgrupperna är regelbundna och välplanerade. Mötena ska planeras årsvis, genom att fastställa datum för

X antal möten/år. Det är viktigt att alla som ska delta får tillgång till dagordningen i god tid.

Samverkan ska protokollföras, annars anses de som ej fullgjort. Justerare utses vid samverkanstillfällena.

Protokollen från förvaltnings- och kommunnivå ska läggas ut under ikonen "Samverkan" i FirstClass och protokoll från all samverkan skickas till de fackliga organisationerna.

1.6.1. Samverkan på avdelnings/områdesnivå

I samverkansgrupperna på avdelnings/områdesnivå tas frågor upp som berör avdelningen/området som till exempel personal, ekonomi, organisation, hälsa, arbetsmiljö, företagshälsovård och likabehandling.

1.6.2. Samverkan på förvaltningsnivå

I samverkansgrupp på förvaltningsnivå tas frågor upp som är förvaltningsövergripande inom områdena personal, ekonomi, organisation, hälsa, arbetsmiljö, företagshälsovård, jämställdhet och mångfald.

Samverkansgruppen ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor och planera, kontrollera och följa upp: hälso- och arbetsmiljöförhållanden (systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM), företagshälsovård och rehabilitering. Gruppen ska även behandla information och utbildning gällande hälsa och arbetsmiljö.

1.6.3. Centralt Samverkansråd på kommunnivå

CeSar är central skyddskommitté enligt AML och inget beslutande organ, utan ett samverkansforum för utbyte av information, dialog och diskussion. Här diskuteras framtida beslut, redan tagna beslut och medbestämmandefrågor av övergripande karaktär. Diskussioner och dialog i CeSar ska främja att en enhällig personalpolitik bedrivs inom Smedjebackens kommun. Beslut om verksamhet tas av chef på respektive förvaltning.

CeSar är vidare ett forum för dialog mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Gruppen består av en ordförande, en representant från varje förvaltning, förslagsvis förvaltningschef och de fackliga organisationerna företräds av en representant per allians. De fackliga organisationerna ska ha majoritet i CeSar.

2. Hälsa och arbetsmiljö

Smedjebackens kommun vill genom initiativkraft och engagemang från medarbetare och chefer få säkra, trygga och hälsosamma arbetsplatser. I en god arbetsmiljö arbetar medarbetaren med meningsfulla arbetsuppgifter i en väl fungerande organisation.

Kommunens arbete med att förbättra arbetsmiljön ska inriktas på flera faktorer; hälsofrämjande och arbetsglädje,

förebyggande av sjukdom och skador och rehabilitering av en medarbetare som blivit sjuk. Här kan företagshälsovården vara en värdefull resurs.

2.1. Hälsa

Hälso- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Kompetensbehovet avgörs av den roll eller funktion medarbetaren har i sitt arbete och tillgodoses av arbetsgivaren. Utbildningens innehåll, omfattning och kontinuitet fastställs i samverkan mellan lokala parter.

Ett hälsobokslut ska göras varje år för att tillföra kunskaper och ökad förståelse för sambandet mellan medarbetarnas hälsa, organisationens arbetsmiljö och dessa faktorerens påverkan på verksamhetens resultat. Bokslutet redogör för hur förvaltningarna föregående år har fördelat resurser i samband med arbetsmiljö och rehabilitering.

Den ökade kunskapen och förståelsen av sambandet mellan hälsa och verksamhetens resultat ska i sin tur leda till förbättring och prioritering för att stärka och följa upp arbetet inom hälsa och arbetsmiljö. Arbetet med hälsobokslut ska leda till en tydlig redogörelse och utgöra underlag för att planera, genomföra och följa upp förbättringar som påverkar medarbetarnas hälsa.

2.2. Rehabilitering

Allt arbetsmiljöarbete inom Smedjebackens kommun har som målsättning att medarbetaren ska kunna försörja sig till pensionsålder i ett arbete som främjar hälsa och välbefinnande. Enligt AML har varje arbetsgivare rehabiliteringsansvar för sina medarbetare, det omfattar även alkohol- och drogmissbruk.

Rehabilitering innebär att medarbetare som tvingas avstå från arbete på grund av sjukdom genom aktiva åtgärder ska ges möjlighet att komma tillbaka till arbete, samt att arbete och arbetsplats – så långt som verksamheten tillåter – ska anpassas till medarbetarens förutsättningar.

Syftet med rehabilitering är att förhindra eller förkorta en sjukdomstid, förebygga att sjukdom leder till nedsatt arbetsförmåga och att om möjligt häva en befintlig nedsättning av arbetsförmågan. Rehabiliteringsprocesser ska genomföras enligt kommunens rehabiliteringspolicy, se Arbetsmiljöhandboken.

Organisatoriskt bedrivs rehabiliteringsarbetet i linjeorganisationerna med stöd från företagshälsovården och personalavdelningens rehabiliteringshandläggare, som vid behov stöttar chefer och medarbetare i utredningen. Om medarbetaren så önskar, kan en närstående person eller facklig representant närvara vid rehabiliteringsmöten.

2.3. Företagshälsovård

Företagshälsovården arbetar för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt har kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa (AML 3 kap, 2b §).

Företagshälsovården är oberoende och neutral gentemot kommun och anställda, de har även tystnadsplikt. De kan, vid behov, användas som expertkompetens i samverkanssystemet.

Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och arbetstagare. När den egna verksamhetens kompetens inte räcker till, kan företagshälsovården eller annan sakkunnig hjälp utifrån anlitas. Det kan till exempel gälla vid systematiskt arbetsmiljöarbete, arbetsanpassning och rehabilitering.

Samverkan – gemensamt handlande för visst syfte



Smedjebackens Kommun
777 81 Smedjebacken

Tel 0240-66 00 00

www.smedjebacken.se