



LILLA EDETS KOMMUN

Kollektivavtal
för
samverkan
i
Lilla Edets kommun

Gällande från och med 2011-04-01

Innehållsförteckning

Utgångspunkter	3
Åtagande	3
Samverkansgruppen – det representativa inflytandet.....	4
Arbetsplatsträffen – grunden för samverkan.....	5
Medarbetarsamtalet – individen i samverkan	6
Hälsa och arbetsmiljö – att samverka för ett hållbart arbetsliv.....	7
Företagshäsovården som stöd.....	8



LILLA EDETS KOMMUN

Utgångspunkter

Lilla Edets kommun och de fackliga organisationerna har tecknat ett samverkansavtal utifrån intentionerna i det centrala avtalet FAS 05 (Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan). Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) gäller i sin helhet och utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

Målet med samverkansavtalet är att bidra till att skapa ett positivt arbetsklimat med en god hälsa och arbetsmiljö för att få en väl fungerande verksamhet, där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare. Individens inflytande är basen i samverkan.

Syftet med samverkansavtalet i Lilla Edets kommun är att alla anställda skall få möjlighet att påverka och utveckla verksamheten.

Så många frågor som möjligt skall hanteras på arbetsplatserna – av de medarbetare som är direkt berörda. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom samverkanssystemet. Med verksamheten som utgångspunkt syftar Samverkansavtalet till en integration av verksamhet, medbestämmande, hälsa och arbetsmiljö. Vid utvecklingsarbete i verksamheterna skall hänsyn tas till jämställdhets- och mångfaldsaspekter. Alla former av diskriminering skall motverkas.

Åtagande

Samverkansavtalet förutsätter en tidig och fortlöpande dialog mellan individen och chefen, mellan arbetsgruppen och chefen samt mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren om verksamheten, målen och resurserna. Dialogen skall ske på ett tidigt stadium och föras på ett sätt som eftersträvar enighet innan arbetsgivaren fattar beslut.

För att samverkan skall fungera på alla nivåer i organisationen krävs:

- tydliga mål för verksamheten
- en organisation som är anpassad till målen
- en konsekvent och kommunicerad delegation av uppgifter till cheferna i verksamheten
- en samverkansorganisation som följer och löpande anpassas till organisationen och beslutsnivåer
- ett ledarskap med helhetssyn som stödjer en delegerad organisation
- en vilja hos parterna att arbeta enligt Samverkansavtalets intentioner
- en fortlöpande utbildning i samverkan

- goda kunskaper hos chefer, medarbetare och fackliga företrädare om samverkansavtalet, lagar och andra styrdokument som är av betydelse för tillämpningen av Lilla Edets kommuns samverkansavtal.

Samverkan bygger på dialogen som metod för att nå enighet innan beslut.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

För att klara av att integrera verksamhet, medbestämmande samt hälsa och arbetsmiljö så som samverkansavtalet förutsätter, behövs mötesplatser. Mötesplatserna i samverkansavtalet är:

- Medarbetarsamtalet för medarbetaren och chefen
- Arbetsplatsträffen (APT) för chefen och medarbetarna i arbetsgruppen
- Samverkansgruppen för arbetsgivaren och de fackliga organisationernas representanter.

Samverkansgruppen – det representativa inflytandet

Samverkansgruppen är ett representativt möte mellan de fackliga organisationerna och arbetsgivaren. Mötet är ett forum för dialog och gör det möjligt för parterna att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Samverkansgruppen finns på central kommungemensam nivå (CSG), och i övrigt enligt verksamhetens linjeorganisation, vilket innebär att varje chef skall ansvara för en samverkansgrupp för sitt ansvarsområde, d v s den totala verksamhet som hon/han har verksamhets-, personal- och budgetansvar för.

Samverkansgruppen skall vara respektive ansvarsområdes skyddskommitté, vilket innebär att planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöområdet, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt arbetsanpassning och rehabilitering för ansvarsområdet. Behov av gemensamma företagshälsovårdsinriktade tjänster skall också samverkas om.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp före beslut fattas. Genom behandling av ärenden i samverkansgrupp fullgör arbetsgivaren informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL §§ 11, 12 och 19. Chefen skall fatta beslut i de frågor som hon/han har mandat för. Chefen är ansvarig för beslut och verkställighet.

Samverkansgruppen behandlar frågor kring t ex utveckling, personal, bemanning, organisation, arbetsmiljö, hälsa, jämställdhet, mångfald, kompetensutveckling, ekonomi, hälsa och rehabilitering. Dagordningen innehåller gemensamma frågor för samverkansgruppens område.

Representationen i samverkansgruppen avgörs av parterna. Dock skall eftersträvas att antalet ledamöter och ersättare begränsas. De fackliga ombuden skall i samverkansgruppen representera sin fackliga organisation, inte enbart sin arbetsplats. Minst ett fackligt ombud skall vara tillika skyddsombud i respektive samverkansgrupp.

Arbetsgivaren ansvarar för att kallelse med dagordning och handlingar skickas ut minst sju (7) kalenderdagar före mötet. Det skall framgå vilka frågor som samverkansgruppen skall föra dialog kring, vilka frågor och ärenden som arbetsgivaren informerar om respektive vilka ärenden arbetsgivaren skall fatta beslut om. Dagordning skall finnas tillgänglig så att parterna gemensamt bygger samverkansgruppens innehåll. Arbetsgivaren skall skicka kallelse med dagordning och handlingar till övriga kollektivavtalsbärande organisationer som så begär.

Protokoll skall föras och justeras av samtliga på mötet närvarande parter. Av protokollet skall det även framgå om ärendet avslutats i enighet eller oenighet.

Samverkansgruppen hanterar inte ärenden om enskild person eller ärenden som berör enskilt förbund. Överenskommelse om kollektivavtal får inte träffas i samverkansgrupp. Inga tvister hanteras i samverkansgruppen. Om arbetsgivaren (oavsett beslutsnivå) överväger att anlita entreprenör, skall reglerna om förhandling enligt 38 § MBL tillämpas.

Vid oenighet i samverkansgrupp kan facklig organisation begära förhandling enligt 14 § MBL. Sådan förhandling begärs sju (7) dagar från det att protokollet är justerat.

Överenskommelse om arbetsformer i övrigt träffas inom respektive samverkansgrupp.

När frågor på dagordningen ensidigt och konsekvent över tid enbart berör en av flera arbetsplatser kan arbetsplatsträffen för berörd arbetsplats samtidigt vara samverkansgrupp. För att så skall vara fallet krävs att parterna är överens i närmaste samverkansgrupp om att arbetsplatsträff är tillika samverkansgrupp för viss arbetsplats och att ett lokalt kollektivavtal träffas.

Parterna i respektive samverkansgrupp skall i slutet av varje år komma överens om mötestider för det kommande året. Frekvensen på möten bör vara ca 1 möte/månad eller annat om parterna är överens om det.

Arbetsplatsträffen – grunden för samverkan

Arbetsplatsträffen är ett direktmöte mellan chef och arbetsgrupp. Här erbjuds den enskilde en mötesplats som ger inflytande och helhetssyn. Det medför en möjlighet för den enskilde att påverka verksamheten och att arbeta för en god arbetsmiljö i vardagen. På arbetsplatsträffen träffas chef och medarbetare och samtalar i dialog om verksamhetens mål och utförande.

Dialogen som förs på arbetsplatsträffen syftar till att nå enighet före beslut. Chefen skall fatta beslut i de frågor som hon/han har mandat för. Chefen är ansvarig för beslut och verkställighet.

Arbetsplatsträffen skall vara regelbunden och utgöra en naturlig del av verksamheten.

På arbetsplatsträffen behandlas frågor som berör alla på arbetsplatsen.

På arbetsplatsträffen kan exempelvis följande frågor behandlas:

- Mål för verksamheten
- Effektiviserings-, förbättrings- och förändringsarbete

- Uppföljning och utvärdering av resultat
- Nyanställningar, introduktion och arbetsplanering
- Ekonomiska förutsättningar
- Organisation
- Gemensamma hälso- och arbetsmiljöfrågor
- Kompetensutveckling
- Jämställdhets- och mångfaldsfrågor
- Information från kommunledning/förvaltningsledning
- Övriga frågor som aktualiseras av medarbetare, chef eller fackligt ombud

Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen skall delta.

Arbetsgivaren ansvarar för att dagordning och handlingar skickas ut/finns tillgängliga för medarbetarna minst sju (7) kalenderdagar före arbetsplatsträffen. Alla på arbetsplatsen skall ha möjlighet att bygga arbetsplatsträffens innehåll, d v s kunna påverka dagordningen.

Arbetsplatsträffarna skall dokumenteras i form av anteckningar. Medarbetare som inte haft möjlighet att delta skall kunna följa upp vilka frågor som har behandlats. I anteckningarna skall det framgå vilka frågor som arbetsgruppen fört dialog kring, vilka frågor och ärenden chefen informerat respektive fattat beslut om. I anteckningarna skall det även framgå om ärendet avslutats i enighet eller oenighet.

Fackliga företrädare skall ges tid att ge arbetsplatsrelaterad facklig information på arbetsplatsträffen. Den fackliga informationen kan även vara av övergripande karaktär om den fackliga representanten bedömer att den enskilda arbetsplatsen kan påverkas.

Arbetsplatsträff kan samtidigt vara samverkansgrupp, om parterna är överens i närmaste samverkansgrupp och ett lokalt kollektivavtal träffas.

Chef skall i slutet av året fastställa arbetsplatsträffar för kommande år samt informera berörda medarbetare om datum, plats och tid. Frekvens på möten: Minst 8 arbetsplatsträffar/år.

Medarbetarsamtalet – individen i samverkan

Varje medarbetare har rätt att påverka utformningen av sitt arbete. Samverkansavtalet medför en skyldighet för medarbetaren att medverka i förändringsarbetet i verksamheten och verka för god hälsa och arbetsmiljö.

Det är av stor vikt att inflytande för medarbetaren sker via dialog mellan chef och medarbetare. Det kan t ex ske dagligen i arbetet och på återkommande arbetsplatsträffar. En direkt dialog mellan individen och chefen sker i det årliga medarbetarsamtalet. Där planeras för medarbetarens utveckling i relation till verksamhetens mål och uppdrag. Medarbetaren ger chefen respons på ledarskapet. Dialogen innebär ett gemensamt lärande för chefen och medarbetaren.

Medarbetarsamtalet är en strukturerad och utvecklande dialog mellan chef och medarbetare kring verksamhetens uppdrag och mål, samarbetet till arbetskolligor och chefen själv,

arbetsuppgifterna, relationen mellan samarbetsparterna och andra angelägna frågor som rör arbetsituationen.

Medarbetarsamtalet skall närmaste chef hålla med sina medarbetare minst en (1) gång per år. Under samtalet kan minnesanteckningar föras. Medarbetarsamtalet resulterar i en individuell utvecklingsplan, vilken chef och medarbetare fyller i tillsammans. Den följs upp vid nästa medarbetarsamtal.

Medarbetarsamtalen kan kompletteras med gruppdialog på arbetsplatsen. Gruppdialogen pågår kontinuerligt under året och kan handla om verksamhetens mål, behov och uppdrag på arbetsplats- och organisationsnivå samt vad som är ett gott arbetsresultat. Gruppdialogen i arbetsgruppen kan äga rum på t ex arbetsplatsträffar och utvecklingsdagar. Chefen ansvarar för att den äger rum och att den utgör grunden för medarbetarsamtalen.

Närmaste chef skall initiera och hålla i medarbetarsamtal med respektive medarbetare i sin verksamhet. Medarbetaren skall medverka i medarbetarsamtal.

Hälsa och arbetsmiljö – att samverka för ett hållbart arbetsliv

Medarbetarna i Lilla Edets kommun skall arbeta på en arbetsplats där alla trivs och mår bra. Kommunens hälso- och arbetsmiljöarbete skall främja en trygg arbetsmiljö och sund livsstil för kommunens medarbetare samt stimulera medarbetaren att ta ett individuellt ansvar för sin egen hälsa.

Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i linje med kommunens vision. Hälsa är en viktig strategisk framgångsfaktor för kommunens utveckling och för att kommunen skall uppnå Växtkraft, Välbefinnande, Stolthet och Identitet.

Chefen har huvudansvaret för hälso- och arbetsmiljöarbetet inom sitt ansvarsområde. Framgångsrikt hälsoarbete är beroende av att varje chef skapar förutsättningar för hälsa genom sitt aktiva stöd och engagemang och agerar som en förebild.

Medarbetarna har ett ansvar för att medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet.

Chefen behöver ta hänsyn till att arbete och privatliv hänger ihop och påverkar varandra. Arbetslivet skall vara attraktivt för medarbetare i olika livsfaser.

Chefen skall i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriva ett kontinuerligt systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete utifrån ett hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande perspektiv. Fokus skall vara det hälsofrämjande.

Planering och uppföljning av det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet sker inom samverkanssystemet på alla nivåer.

Chefer och fackliga ombud skall erbjudas kontinuerlig utbildning och uppdatering inom hälso- och arbetsmiljöområdet, vilket regleras årligen via samverkanssystemet.

Företagshälsovården som stöd

Företagshälsovården är en viktig samarbetspartner för Lilla Edets kommun som oberoende expertresurs. Den skall främst arbeta för att främja och utveckla hälsan samt förebygga risker i arbetet.

Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering, inriktning och utvärdering för kommunen i sin helhet skall hanteras i central samverkansgrupp. Behov av företagshälsovårdsinriktade tjänster inom respektive förvaltning, hanteras i respektive förvaltningsövergripande samverkansgrupp.