

Avtal om samverkan och arbetsmiljö

Dokumenttyp: Lokalt kollektivavtal

Antaget av: arbetsgivare och arbetstagarorganisationer

Antagen: Förhandlad 2021-05-06

Giltighetstid: Från och med 2021-06-01 tillsvidare, med
ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Diarienummer: 2021/363

Ansvarig för dokumentet: Personalenheten

Innehåll

1. Ronneby kommuns avtal om samverkan och arbetsmiljö	4
§1 Bakgrund	4
§2 Lokala parter avsiktsförklaring	4
§3 Rättslig grund	4
§4 Förutsättningar	5
§5 Struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete	5
Dialog mellan chef och medarbetare (direkt inflytande)	5
Medarbetarsamtal och Arbetsplatsträff	5
Samverkansgrupp (Representativt inflytande)	6
Skyddskommitté	6
§6 Implementering samt kompetenshöjande insats	7
§7 Utvärdering	7
§8 Uppsägningstid	7
§9 Undertecknande parter	7

1. Ronneby kommuns avtal om samverkan och arbetsmiljö

§1 Bakgrund

Vårt samverkansavtal ska ge arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare möjlighet att tillsammans arbeta för en väl fungerande organisation och en bra arbetsmiljö som en naturlig del i det dagliga arbetet.

Parterna är överens om att vi utgår från följande centralt tecknat avtal och de partsgemensamma kommentarerna.

§2 Lokala parter avsiktsförklaring

Parterna i detta avtal är Ronneby kommun å ena sidan, samt Svenska kommunalarbetsförbundet, Vision, Akademikerförbundet SSR, Ledarna, Vårdförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund, Sveriges skolläraförbund, Sveriges arkitekter, Sverige ingenjörer, Sveriges psykologförbund, DIK, Sveriges arbetsterapeuter, Fysioterapeuterna, Akavia samt Naturvetarna å den andra.

Avsikten med avtalen har varit att skapa nya former för inflytande, delaktighet och samverkan mellan medarbetare och arbetsgivare i en decentraliserad organisation där traditionellt MBL-arbete inte alltid är ändamålsenligt.

Målet med samverkan är att det ska ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare.

Syftet med samverkan är att förbättra dialogen mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkan ska stödja en fortlöpande utveckling av verksamheterna så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Syftet med samverkan är även att integrera hälsa, arbetsmiljö och verksamhetsfrågor.

§3 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för Ronneby kommuns samverkansavtal utgörs av MBL (Medbestämmandelagen), AML (Arbetsmiljölagen), Diskrimineringslagen, FML (Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen).

Avtal om Samverkan och arbetsmiljö ersätter 11, 19 och 38 §§ MBL samt samverkan enligt 6 kap. AML vilket innebär att medbestämmande och arbetsmiljöfrågorna omhändertas i detta avtal. En förutsättning för att kunna omhänderta MBL och arbetsmiljöfrågorna i samverkan är att facklig företrädare har mandat samt är anmäld som skyddsombud.

Om en lokal part bedömer att en viss fråga inte lämpar sig för samverkan kan denne begära att frågan i sin helhet ska förhandlas enligt 11-14 §§ MBL istället. Det kan till exempel handla om ärenden som endast rör enskild arbetstagarorganisation. Det ska i så fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället. Individärenden som berör specifik medlem i arbetstagarorganisation ska inte hanteras i samverkan.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan på central nivå kan central förhandling påkallas enligt MBL 14 §. Sådan förhandling ska begäras inom 7 dagar i enlighet med 7§ Kommunalt

huvudavtal (KHA). Deltagare vid central förhandling är central ombudsman eller lokal part som av ombudsman ges mandat för denna typ av tvisteförhandling.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt AML, varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. I rollen som skyddskommitté följer ansvar att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

§4 Förutsättningar

En fungerande samverkan förutsätter kommunikation och förtroende mellan chefer, medarbetare och fackliga företrädare. Kommunikation, fortlöpande information och dialog hanteras inom alla delar i samverkanssystemet där APT utgör basen.

Parterna ser samverkan som ett förhållningssätt för att ta tillvara medarbetares kompetens, initiativ och engagemang. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem.

Det är viktigt att de fackliga förtroendevalda har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar enligt gällande lag och avtal. Med avtalet som grund utvecklar medarbetarna, de fackliga organisationerna och arbetsgivaren en tydlighet om hur inflytande på verksamhetsutveckling och arbetsmiljö kan ske. Samverkan ska kännetecknas av tydlighet, transparens och förutsägbarhet.

Parternas målsättning är att använda dialog som metod för samverkan och få alla medarbetare delaktiga och ta sitt medarbetaransvar. Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas direkt av dem som berörs i sitt arbete. Det kan ske genom dialog i det dagliga arbetet, på arbetsplatsträffen (APT) och i samband med medarbetarsamtalet. Samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna sker i samverkansgruppen.

§5 Struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt på olika nivåer; individnivå, arbetsplatsnivå och partsnivå. Dialog sker mellan chef och medarbetare, chef och arbetsplatsombud/skyddsombud, arbetsplatsträff samt samverkansgrupp.

En partsgemensam administrativ rutin till Ronneby kommuns avtal om samverkan och arbetsmiljö tydliggör praktiskt tillvägagångssätt.

Dialog mellan chef och medarbetare (direkt inflytande)

Medarbetarsamtal och Arbetsplatsträff

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom medarbetarsamtalet och genom löpande dialog med chef samt deltagande vid arbetsplatsträff (APT).

Medarbetarsamtal: Genom medarbetarsamtalet ska varje medarbetare ges möjlighet och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Även en dialog om kompetensutveckling ska föras.

Arbetsplatsträff: En utgångspunkt i samverkan är att frågor ska behandlas av dem som är direkt berörda och det är en fördel om det sker så tidigt i processen som möjligt. Arbetsplatsträffen är

en sådan plats där chef och medarbetare kan ha en gemensam dialog kring frågor som rör verksamheten inklusive arbetsmiljöfrågor. Vid APT finns inget partsförhållande, utan alla medarbetare ska vara delaktiga.

Samverkan genom dialog mellan chef och medarbetare innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att medarbetaren deltar och är aktiv.

APT kan även kombineras med facklig information.

Samverkansgrupp (Representativt inflytande)

Samverkansgrupper är en sammansättning av arbetsgivarföreträdare och representanter från de fackliga organisationerna. Syftet är att ge medarbetaren ytterligare påverkansmöjligheter genom att parterna har ett gemensamt ansvar för att lyfta frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Detta för ett bättre underlag och öka delaktigheten och inflytandet för medarbetarna före beslut.

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 MBL §§11, 19 och 38 om inte annat överenskommit.

Lokal samverkansgrupp: Samverkans- och arbetsmiljöfrågor som rör enheten eller motsvarande behandlas i enhetens lokala samverkansgrupp (LSG). I denna grupp sitter chef och representanter från de fackförbund som har medlemmar på arbetsplatsen inom verksamhetsområdet samt arbetsplatsombud/skyddsombud. Det är den förvaltningsövergripande samverkansgruppen som beslutar om det ska finnas lokala samverkansgrupper i förvaltningen, representanter samt att den lokala samverkansgruppen även utgör skyddskommitté. Vid oenighet i fråga efter avslutad lokal samverkan kan frågan lyftas vidare till förvaltningssamverkansgrupp.

Förvaltningssamverkansgrupp (lokal samverkansgrupp på central nivå): Samverkans- och arbetsmiljöfrågor som rör flera enheter inom en förvaltning behandlas i förvaltningssamverkansgrupp (FSG). Här sitter förvaltningschef och personer som är utsedda av de fackförbund som finns på förvaltningen och skyddsombud. Vid oenighet i fråga efter avslutad lokal samverkan på central nivå kan central förhandling påkallas enligt MBL 14§. Sådan förhandling ska begäras inom sju dagar.

Central samverkansgrupp: Samverkans- och arbetsmiljöfrågor eller strategiska arbetsgivarfrågor som rör flera förvaltningar eller hela kommunen behandlas i den centrala samverkansgruppen (CSG). Kommundirektören leder centrala samverkansgruppen och gruppens deltagare består av, HR och fackliga representanter/skyddsombud från flera av de fackförbund som är anslutna till kommunen. Vid oenighet efter avslutad central samverkan kan berörd arbetstagarorganisation påkalla central förhandling enligt MBL §14. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar efter samverkan.

Skyddskommitté

Lokala samverkansgrupp, förvaltningssamverkansgrupp och centrala samverkansgruppen har också funktionen skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagen (AML). Genom att hantera dessa frågor i samverkansgrupp (som tillika är skyddskommitté) uppfylls dels kraven i AML och dels

utvecklas det lokala arbetsmiljöarbetet. Härmed är det viktigt att fackliga företrädare har kompetens såväl inom samverkan som inom arbetsmiljö.

Medarbetarna företräds i arbetsmiljöfrågor i första hand av skyddsombud/huvudskyddsombud. Både arbetsgivarens och medarbetarnas företrädare kan lyfta arbetsmiljöfrågor till samverkan.

Samverkansgruppen ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet och följa upp det. Samverkansgruppen har även som uppgift att omvärldsbevaka utvecklingen av förebyggande arbete och skydd för att motverka ohälsa och olycksfall. Den ska verka för arbetsförhållanden som uppmuntrar till förbättrad hälsa.

§6 Implementering samt kompetenshöjande insats

Parterna har ett gemensamt ansvar att implementera och genomföra kompetenshöjande insatser gällande detta avtal hos såväl chefer, fackliga företrädare som medarbetare.

§7 Utvärdering

En viktig del för att ha ett väl fungerande avtal om samverkan och arbetsmiljö är att följa upp vårt samverkanssystem och hur samverkan fungerar i hela organisationen. Utvärdering av samverkansarbetet sker årligen i samband med årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet. Ansvarig för utvärderingen är centrala samverkansgruppen men Personalenheten genomför den.

Presentation av resultatet tas fram för respektive förvaltning och för Ronneby kommun. Resultaten presenteras på centrala samverkansgruppen samt förvaltningssamverkansgruppen. Handlingsplan tas fram för de områden som samverkansgruppen behöver arbeta vidare med för att samverkan ska uppfylla syfte, mål och innehåll enligt samverkansavtalet.

§8 Uppsägningstid

Detta avtal ersätter tidigare samverkansavtal. Avtalet gäller från och med 2021-06-01 och tillsvidare, med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. I samband med årlig uppföljning har parterna möjlighet att se över och göra eventuella revideringar.

§9 Undertecknande parter

Underskrifter av berörda parter.

