

# Samverkansavtal Valdemarsviks kommun

---

## Lokalt samverkansavtal FAS-05

Detta dokument ersätter Kollektivavtal om samverkan för Valdemarsviks kommun.

## INLEDNING

Valdemarsviks kommun och de fackliga organisationerna har enligt detta avtal utformat ett samverkanssystem som gäller för kommunens verksamhet och dess arbetsplatser.

Den rättsliga grunden för avtalet är Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML) och förtroendemannalagen (FML). Ambitionerna är desamma som i förnyelse- arbetsmiljö- samverkan (FAS-05) d v s en strävan till långtgående integration av medbestämmande-, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor.

Avtalet innebär ett ömsesidigt ansvar för att utveckla samverkansformer, verksamhet och arbetsförhållanden utifrån mål, förutsättningar och behov. Samverkan ska ge möjlighet till medbestämmande, delaktighet och inflytande.

## MÅL

Avtalet syftar till ett samverkanssystem som:

- Skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda.
- Underlättar samverkan på alla beslutsnivåer.
- Skapar förutsättning för en fortlöpande utveckling av verksamheten, så att den på bästa möjliga sätt uppfyller kommunmedborgarnas berättigade krav på effektivitet och service.

## FÖRUTSÄTTNINGAR

Avtalet bygger på följande förutsättningar:

- Arbetsgivaren ska ha tydliga mål för verksamheten. De anställda ska informeras och informera sig om målen och om verksamheten.
- Initiativet att aktualisera frågor för samverkan gäller arbetsgivare och fackliga organisationer samt att det finns en vilja att fatta beslut i samverkan.
- Samråd i samverkansgrupp kan ersätta information och förhandling enligt MBL § 19 och 11.
- Om arbetstagarorganisationen begär det, kan förhandling enligt MBL § 12 påkallas. Vid oenighet kan arbetstagarorganisationen begära förhandling, i enlighet med de regler som gäller enligt MBL § 14.
- Om någon av arbetstagarorganisationerna anser att ett ärende är föremål för förhandling enligt MBL § 11 ska arbetsgivaren kalla berörd facklig organisation.



- I organisationen för samverkan behandlas inte tvister och individärenden. Samverkansgruppen kan inte fatta beslut om tjänstetillsättningar, uppsägningar, löne- och anställningsvillkor. Samverkansgruppen kan inte heller fatta beslut som strider mot tvingande lagar, centrala avtal, lokala avtal.
- Arbetsplatsträffarna ska vara väl fungerande och utgöra en naturlig del av verksamheten, vara regelbundna, planerade och hållas minst 10 gånger per år och dokumenteras. Så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.
- Arbetsgivaren ska arbeta med en tydlig och konsekvent delegering av ansvar och befogenheter.
- Medarbetaren har ansvar att medverka i förändringsarbete för en god hälsa och arbetsmiljö.
- Medarbetarsamtal är en dialog mellan medarbetare och chef och ska genomföras årligen.
- Arbetsgivaren ser det fackliga arbetet som viktigt för kommunens verksamhet och för en fungerande samverkan. Reglerna om fackligt arbete på arbetstid finns i särskilt avtal, avtal för fackliga förtroendemän (AFF).
- Arbetsgivaren säkerställer genom upphandlingar att företagshälsovård finns att tillgå för medarbetare och chefer. Upphandling föregås av att kravspecifikation tas fram i samverkan i Cesam. Rutiner för avrop av tjänster från företagshälsovård tas också fram i samverkan i Cesam.

## SAMVERKANSORGANISATION

Samverkansorganisationen ska främja samverkan på alla nivåer och ambitionen enligt detta avtal är att organisationen ska anpassas utifrån de förutsättningar som finns inom respektive sektor/avdelning.

Samverkansgrupp på övergripande nivå har uppgift som skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML) för de enheter som ej har lokal samverkansgrupp. Vid lokal samverkansgrupp så uppbär den skyddskommittéansvaret för berörda verksamheter. Arbetsgivaren ansvarar för att chefer, arbetstygare, skyddsombud och ledamöter har den kunskap som krävs för att delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Samverkan ska därutöver ske på arbetsplatsträffar (APT) för samtliga enheter samt i medarbetarsamtal mellan chef och medarbetare.

### Mötesplatser för samverkan

ÖVERGRIPANDE – SAMVERKANSGRUPP CESAM

### Uppgift

- Forum för dialog och samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare.
- Forum för samverkan för frågor som berör flera verksamheter/sektorer.
- Fungera som skyddskommitté för de frågor som inte kan hanteras på Fösam-nivå.
- Dialog/samverkan vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

#### ÖVERGRIPANDE – SAMVERKANSGRUPP FÖSAM

- Följa upp och utveckla formerna för samverkan samt behandla kommunövergripande riktlinjer/policys inom personalområdet innan beslut fattas.

- Forum på sektorsnivå för dialog och samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare för frågor som berör sektorns verksamheter/enheter.

- Fungerar som skyddskommitté för de verksamheter/enheter inom sektorn som inte har lokal samverkansgrupp.

- Dialog/Samverkan vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

- Följa upp och utveckla formerna för samverkan.

#### LOKAL – SAMVERKANSGRUPP

- Forum för dialog och samverkan mellan arbetsgivare och fackliga företrädare frågor som berör en eller flera verksamheter/enheter inom en sektor/avdelning.

- Fungera som skyddskommitté.

- Dialog/samverkan vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

- Följa upp och utveckla formerna för lokal samverkan.

#### ARBETSPLATSTRÄFF

Forum för samverkan för frågor som berör den egna enheten.

- Dialog/samverkan vid uppföljning av arbetsmiljöarbetet.

#### MEDARBETARSAMTAL

Dialog mellan chef och medarbetare om verksamhetens mål och utveckling där medarbetarens individuella arbetsinsatser och resultat följs upp och utvärderas.

Inom varje mötesplats för samverkan finns stöddokument/anvisningar. Om förändringar sker ska anvisningarna anpassas därefter och föregås av ett partsgemensamt beslut.

## **SAMVERKANSNIVÅER**

Nivå 3 finns inom de enheter/verksamheter där det organisatoriskt är möjligt och parterna i FÖSAM är överens om att nivån ska tillämpas.

1. Medarbetarsamtal
2. Arbetsplatsträff
3. Lokal samverkansgrupp
4. Övergripande samverkansgrupp på sektornivå FÖSAM
5. Övergripande samverkansgrupp på kommunnivå CESAM

## **UTBILDNING**

Utbildning avseende detta avtal och dess tillämpning genomförs regelbundet för nyanställda chefer och medarbetare samt deltagare i samverkansgrupper.

## **OMPRÖVNING**

Samverkanssystemet ska utvärderas 2 ggr per år genom Cesam och utifrån resultatet av utvärderingarna förändras och anpassas till den praktiska verkligheten.

Detta avtal är ett ramavtal där verksamheter och arbetsplatser har att utveckla samverkansformer utifrån egna mål, förutsättningar och behov.

## **UPPSÄGNING AV AVTALET**

Detta avtal gäller tillsvidare, kan dock sägas upp av vardera part med en uppsägningstid av tre månader.

Tvist på tolkning och tillämpning sker mellan avtalsslutande parter.

---

# Stödanvisningar till Samverkansavtal

## 1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

---

### *Vad vill vi uppnå med avtalet?*

1. Målet med samverkansavtalet är en väl fungerande verksamhet med hög delaktighet från medarbetarna i vardagsfrågor och en god relation mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna som ger ett positivt arbetsklimat och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Avtalet ska stimulera kommunens medarbetare till en god hälsa, inflytande, delaktighet och utveckling i sina uppdrag och ge förutsättningar för att se arbetsmiljöperspektiv och mångfald som naturliga delar i planering, uppföljning och utveckling.
2. Medarbetarens inflytande är basen i samverkan. Så många verksamhetsfrågor som möjligt ska hanteras på arbetsplatserna av dem som är närmast berörda.
3. Samverkanssystemet ska garantera information, samråd och dialog i organisationen och delaktighet före beslut.
4. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i verksamhetsfrågor. Det är alltid arbetsgivaren som efter samverkan fattar beslut och är ansvarig arbetsrättsligt och juridiskt utifrån given delegationsordning.
5. Roll- och ansvarsfördelning för politiker, chefer, fackliga företrädare och övriga medarbetare ska klargöras. Alla ska veta **vem** som beslutar **vad**, **varför** och dessutom **var** det sker. Chefer på alla nivåer ska ha tydliga arbetsuppgifter och befogenheter.

## 2. GEMENSAMMA ÅTAGANDEN

---

### ***Vad krävs av parterna för att vi ska uppnå intentionerna i avtalet?***

1. Parterna är överens om att utveckla och bevara förtroendefulla och professionella partsrelationer med respekt för arbetsgivarens och de fackliga organisationernas olika roller och arbetsförutsättningar.
2. Chefen, medarbetare och fackliga företrädare förväntas respektera de värderingar om samråd, delaktighet och dialog som avtalet bygger på. Medarbetarna och fackliga företrädare ges möjlighet att aktivt arbeta för att förverkliga avtalet.
3. Vi tar tillvara olika åsikter och ser utvecklingsmöjligheterna i vår verksamhet. Arbetsätt och förhållningssätt på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper ska präglas av en vilja att genom samråd nå enighet och skapa förståelse före beslut.
4. Arbetet med hälso- och arbetsmiljöfrågor skall bedrivas såväl kort- som långsiktigt och resurser skall avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt eventuellt behov av arbetsinriktad rehabilitering tillgodoses. Insatser som främjar hälsa skall vara en naturlig del av verksamheten och följas upp regelbundet på alla arbetsplatser. Det är viktigt att medarbetaren känner ett ansvar för sin egen hälsa och medverkar till goda arbetsförhållanden.
5. Grundläggande arbetsmiljöutbildning ska kontinuerligt genomföras med minst ett tillfälle varje år för både chefer och fackliga företrädare.
6. Parterna ska uppmuntra till aktivt deltagande och ökat inflytande för medarbetare/arbetsplatsombud i verksamheten.
7. Grundläggande samverkansutbildning ska kontinuerligt genomföras för chefer och fackliga företrädare och stödmaterial skall kontinuerligt uppdateras. Utbildningen skall ge kunskap om samverkan som metod för att utveckla verksamhet och arbetsmiljö samt om den lagstiftning som utgör avtalets rättsliga grund.
8. Utvärderingen av samverkansavtalet ska både ha en kvalitativ och kvantitativ dimension och ska ske vid de tillfällen och den omfattning som parterna finner lämpligt, dock tidigast två år efter det att ett samverkansavtal har överenskommit. En avstämning av samverkansavtalet ska regelbundet göras av Cesam.

### 3. MEDARBETAREN

---

1. Medarbetaren ska ges möjlighet att inhämta och få information, påverka utformningen av arbetet och sin arbetsituation, medverka i förändringsarbete samt medverka till en god hälsa och arbetsmiljö.
2. Medarbetaren har ett ansvar för att aktivt engagera sig i hälso- och arbetsmiljöfrågor som berör den egna arbetsplatsen. Detta innebär också att man deltar i arbetskamraternas eventuella rehabiliteringsbehov på ett positivt sätt.
3. Varje medarbetare ska årligen ha minst ett medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet ska utgå från verksamhetens mål i relation till medarbetarens uppdrag. Medarbetarsamtalen dokumenteras samt leder till individuella utvecklingsplaner. Kompetensutveckling har stor betydelse för verksamheten och dess utveckling. Chefer och medarbetare har ett ömsesidigt intresse av, och ett gemensamt ansvar för, att kompetensutveckling genomförs. Kompetensutveckling syftar till att den anställda har den kompetens som arbetet kräver utifrån verksamhetsutveckling och måluppfyllelse.
4. Medarbetaren har tillgång till individuellt stöd via företagshälsovården i problematik som är arbetsrelaterad. Arbetsgivaren har en lagstadgad rehabiliteringsskyldighet.

## 4. ARBETSPLATSTRÄFFEN - APT

---

1. Arbetsplatsträffen är det forum där medarbetare och chef gemensamt planerar, utvecklar och följer upp arbetet inom det egna området. Träffarna ska ge förutsättning för ökat inflytande i verksamhetsutveckling och ansvarstagande för alla medarbetare. På arbetsplatsträffarna har medarbetarna ett direkt inflytande i frågor som rör arbetsplatsen. Arbetsplatsträffarnas synpunkter utgör en del av underlaget inför arbetsgivarens beslut.

Chefen ansvarar för att arbetsplatsträffar genomförs regelbundet, att de förläggs så att medarbetaren kan delta på arbetstid, att träffarna föregås av dagordning, begränsas i tid samt dokumenteras. Arbetsplatsträffen utgår från kommunens gemensamma dagordning/agenda men fastställer själv sin arbetsordning. Normalt avsätts två timmar för arbetsplatsträffen.

2. För att uppnå delaktighet och engagemang på alla nivåer i kommunen förutsätts att alla, som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till samma arbetsplats, deltar i arbetsplatsträffar.

3. Arbetsplatsträffen kan kombineras med facklig information. Facklig information ingår som en punkt på dagordningen.

4. Frågor som är av personlig art för medarbetaren tas inte upp på arbetsplatsträffen.

5. Utbildning, information från extern aktör eller information i brukar-/elevärenden tas inte upp på arbetsplatsträffen, men kan planeras in i anslutning till denna.

6. Agendan för APT ska alltid innehålla följande ämnen; Arbetsmiljö, Ekonomi, Personal, Mål/Åtaganden, Övriga verksamhetsfrågor samt Facklig information. Regelbundet ska frågor om samverkansarbetet tas upp.

7. Anteckningar ska föras på varje APT.



## 5. SAMVERKANSGRUPPEN

---

***Samverkansgruppen är ett möte mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna.***

1. Samverkansgrupp(er) finns utifrån de förutsättningar och den samverkansorganisation som är beslutad på respektive sektor och ska knytas till beslutsnivåer i verksamheten. Ledamöterna utses bland personer som har anknytning till gruppens verksamhets-/enhetsområde.

Ett huvudskyddsombud eller skyddsombud ingår i samverkansgruppen. En gemensam strävan ska vara att begränsa antalet ledamöter. Vid oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna på sektorn kring samverkansgruppens sammansättning och antalet ledamöter överlämnas frågan till kommunens centrala samverkansgrupp för avgörande. Samverkansgruppens synpunkter utgör en del av underlaget inför arbetsgivarens beslut

2. Behandling i samverkansgruppen ersätter förhandling enligt 11 § MBL<sup>i</sup> samt information enligt 19 § MBL<sup>ii</sup> om inte annat överenskommes. Vid oenighet i samverkansgruppen skall sektor respektive arbetstagarorganisation kontaktas innan frågan slutbehandlas. Vid fortsatt oenighet gäller reglerna om förhandling enligt 14 § MBL<sup>iii</sup> andra stycket som påkallas enligt bestämmelserna i KHA. Förhandling enligt 14 § andra stycket MBL skall genomföras på sektornivå. Vid oenighet i Cesam ska förhandling påkallas enligt samma bestämmelser. Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystem tillämpas MBL<sup>iv</sup> respektive AML<sup>v</sup> i sin helhet i den frågan. Vid sammanträdena skall protokoll föras. Vid oenighet i en samverkansfråga ska frågan lyftas ur dagordningen och hanteras som en sedvanlig MBL-förhandling. Protokollet skall justeras av arbetsgivarparten och av minst en närvarande arbetstagarorganisation och därutöver de arbetstagarorganisationer som så önskar. Protokollet ska delges berörda intressenter eller förmedlas på annat sätt som samverkansgruppen kommit överens om.

3. Samverkansgruppen ska medverka i förändringsarbete från dess början. Om förändringar i verksamheten berör arbetsmiljöfrågor tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Förändringsarbete betraktas alltid som en viktigare förändring.

4. I specifika fall kan även fråga som berör en enskild facklig organisation lyftas ut och behandlas separat.

5. Samverkansgruppen fastställer själv sin arbetsordning med stöd av det bilagda vägledningsdokumentet.

Samverkansgruppens möten planeras och fastställs årsvis.

6. Kommuncentral facklig företrädare kan biträda lokal representant. Efter samråd kan sakkunnig tillkallas.

7. Centrala samverkansgruppen ska hantera samverkansfrågor utifrån ett kommunalt helhetsperspektiv. Enighet i samverkansgruppen ska inte kollidera med kommunens olika tillämpningsföreskrifter, riktlinjer, etc.

**i 11 §** Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

**ii 19 §** Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarata medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren. Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

**19 a §** En arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal alls skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisationer som har medlemmar som är arbetstagare hos arbetsgivaren underrättade om hur verksamheten utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Lag (2005:392).

**19 b §** Arbetstagare som har utsetts att företräda sin organisation för att ta emot information enligt 19 a § får inte vägras skälig ledighet för att ta emot informationen. Lag (2005:392).

**iii 14 §** Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

**iv** MBL - Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet

**v** AML – Arbetsmiljölagen (1977:1160)