



PROTOKOLL

Parter:	Valdemarsviks kommun och fackliga organisationer enligt bilaga
Närvarande:	Enligt bilaga 1
Justerare:	<i>för kommunen</i> Bertil Lindström <i>för de fackliga organisationerna</i> enligt bilaga 2
Tid:	2001-08-21
Plats:	Valdemarsvik
Ärende:	Förhandling om lokalt kollektivavtalsamverkan i Valdemarsviks kommun.

§1

Parterna träffar överenskommelse om lokalt samverkansavtal för Valdemarsviks kommun enligt bilaga 3.

Avtalet gäller fr o m 2002-01-01--2003-12-31 med möjlighet till uppsägning av part sex månader före avtalstidens utgång. Om uppsägning inte sker gäller avtalet tills vidare med en uppsägningstid om sex månader.

Avtalet ansluter sig till U92.

§ 2.

Parterna är ense om att det lokala samverkansavtalet bl a bygger på förtroende och respekt i partsförhållandet varför det är av stor vikt att en partsgemensam genomförandegrupp bildas för att implementera avtalets intentioner. Under 2001 skall utbildning ske om intentionerna i detta avtal och innehållet i lagar som anger förutsättningarna för detta avtal.

§ 3.

Vid arbetsplatsträffen kan även facklig information lämnas. Önskemål om detta skall i så fall lämnas till berörd chef/arbetsledare senast 5 dagar före träffen.

§ 4.

Utvärdering av avtalet skall ske efter 1 år.

§ 5.

Förhandlingen förklaras avslutad.



Bilaga 1

Närvarande.

Anders Eriksson
Bengt Stranding
Bertil Lindström
Gerd Mobäck

Valdemarsviks kommun
Valdemarsviks kommun
Valdemarsviks kommun
Valdemarsviks kommun

Benny Löfgren
Eva Jardwall
Eva Köpberg
Gunilla Falk-Andersson
Göran Thorell
Jan Turstedt
Michael Fasth

Kommunal
Skolledarna
SSR
Läraryrket
Ledarna
Lärarnas Riksförbund
SKTF



Bilaga 2

Parter och justerare

Valdemarsviks kommun

Bertil Lindström

Kommunal – Valdemarsvik

Benny Löfgren

Läraryrket

Gunilla Falk-Andersson

Lärarnas Riksförbund

Jan Turstedt

SKTF

Michael Fasth

Vårdförbundet

Kristina Nyström

Akademikerförbundet – SSR

Eva Köpberg

JUSEK

Tomas Zingmark

Skolledarna

Eva Jardwall



Ledarna

Göran Thorell

Civilingenjörsförbundet

.....

Civilekonomerna

Klas Bergström

Föreningen Sveriges Arbetsterapeuter

Kajsa Sandberg

Sveriges Naturvetare

Gunnar Hallbäck

DIK

Helena Svensson



Bilaga 3

Lokalt kollektivavtal - Samverkan i Valdemarsvik.

Inledning

Utvecklingen under 1980- och 1990-talen har medfört ett växande behov av nya former för samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Nya principer för organisation och ledning av verksamheten har gett nya förutsättningar. Både arbetsledning, den enskilde anställda och de fackliga organisationerna måste direkt involveras i verksamheten genom samverkan. Medbestämmande och arbetsmiljö måste ses som naturliga delar av den löpande verksamheten. Medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML) utgör den rättsliga grunden för formaliserad samverkan. Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör ramen för de fackligt förtroendevaldas möjligheter att delta inom samverkanssystemet.

Genom att ta tillvara personalens kunskaper, erfarenheter och engagemang via delaktighet skapas förutsättningar för en motiverad personal. En engagerad och motiverad personal ger bättre förutsättningar för bra verksamhet och är grunden till en sund ekonomi.

Varför ett samverkansavtal?

Syftet med detta avtal är att genom samverkan skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat. Här utgör en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling naturliga rättigheter och skyldigheter för varje anställd. I förlängningen innebär detta att en bra verksamhet blir ännu bättre.

Ett viktigt förhållningssätt är att de anställda ges förutsättningar att aktivt delta i de frågor som rör den egna arbetssituationen. Varje anställd skall ges handlingsutrymme för att själv kunna påverka arbetsfördelning och arbetssätt. En relevant återkoppling skall ske till individ och arbetsgrupp för en avstämning av hur arbetet utvecklas i förhållande till målen. Goda sociala relationer är av största betydelse på arbetsplatsen och utgör en nödvändig grund för samarbete och utveckling. Närmaste chefen sätter till stor del sin prägel på arbetsklimatet och spelar en viktig roll.

Förutsättningar skall ges de anställda att sätta in den egna arbetssituationen i ett större sammanhang, den egna förvaltningen och kommunen.

Ett övergripande mål är att vidareutveckla den goda arbetsplatsen som ger det goda resultatet.

Uppföljning

Arbetsgivaren ansvarar för att det utarbetas metoder för att följa upp verksamheten och personalinflytandet. För såväl lokala utvecklingsgrupper som den centrala utvecklingsgruppen blir därmed uppföljning och utveckling en av huvuduppgifterna för att uppnå intentionerna i detta avtal.

En grundläggande och helt nödvändig förutsättning för en fungerande samverkan enligt detta avtal är att ett uppriktigt och ömsesidigt förtroende mellan parterna på olika nivåer kan skapas och utvecklas.



I protokoll från samverkansgrupp skall anges om MBL-fråga behandlats och om behandlingen av frågan avslutats.

Den grundläggande principen är att förhandling sker på den nivå där beslutet fattas.

Samverkansgrupp.

Samverkansgruppen består av företrädare för arbetsgivare och arbetstagare. Arbetsgivarföreträdare och ordförande på central nivå är kommunchef och på förvaltningsnivå förvaltningschef. På arbetsplatsnivå företräds arbetsgivaren av områdeschef eller motsvarande. Arbetsgivaren kan låta sig biträddas av medarbetare eller annan sakkunnig, t ex Kusthälsan. Arbetstagarna företräds av sin fackliga organisation. Samråd i samverkansgrupp ersätter alltså information och förhandling enligt 19 och 11 §§ MBL. Vid oenighet skall förhandling enligt MBL.

Sammanträde med samverkansgrupperna skall ske månadsvis.

I protokoll från samverkansgrupp skall anges om MBL-fråga behandlats och om behandlingen av frågan avslutats.

Samverksnivåer

Inom kommunen skall samverkan ske på följande nivåer:

1. Central/kommungemensam nivå
 2. Förvaltning
 3. Arbetsplats
1. Central/kommungemensam nivå

Strategisk samverkan på kommungemensam nivå avser främst följande områden:

- arbetsmiljö och rehabilitering
- arbetsorganisation
- budget och budgetuppföljning
- förslagsverksamhet
- förändringar i kommunens arbete
- förändringsarbete
- jämställdhet- och diskriminering
- kommunens utveckling och framtid
- personal- och organisationsutveckling
- personalförsörjning
- personalutbildning/kompetensutveckling
- uppföljning och utveckling av personalinflytandet

Samverkan sker i central utvecklingsgrupp (CUG). Denna samverkan ersätter information och förhandling enligt MBL på kommungemensam nivå. Övergripande arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor behandlas av samverkansgruppen. Om man inte är överens kan part begära förhandling jml MBL.



Vidare utgör CUG ett viktigt forum för diskussion och dialog kring kommunens framtid och utveckling.

2. Förvaltning.

Samverkan på förvaltningsnivå avser främst följande område:

- arbetsmiljö och rehabilitering
- arbetsorganisation
- budget och budgetuppföljning
- förslagsverksamhet
- förvaltningens utveckling och framtid
- förändringar i förvaltningens arbete
- förändringsarbete
- jämställdhet- och diskriminering
- personal- och organisationsutveckling
- personalförsörjning
- personalutbildning/kompetensutveckling
- uppföljning och utveckling av personalinflytandet

Samverkan sker i lokal utvecklingsgrupp (LUG). Denna samverkan ersätter information och förhandling enligt MBL på förvaltningsnivå. Om man inte är överens kan part begära förhandling jml MBL. Vidare utgör LUG ett viktigt forum för diskussion och dialog kring förvaltningens framtid och utveckling.

Lokal utvecklingsgrupp utgör tillika lokal skyddskommitté enligt arbetsmiljölagens regler. Den skall vara policyskapande i arbetsmiljöfrågor och planera, kontrollera och följa upp arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete. Dessa uppgifter skall integreras med övriga verksamhetsfrågor.

3. Arbetsplats.

Samverkan på arbetsplatsnivå avser främst följande områden:

- Arbetsmiljöfrågor, förebyggande arbete och uppföljning
- Arbetsorganisation, arbetsfördelning, utbildning och personalutveckling
- Enhetens/avdelningens budget och budgetuppföljning
- Personalsituationen, arbetstider och schemaläggning
- Verksamhetens mål, kvalitetsutveckling, förändringar och uppföljning av verksamheten.

Arbetsplatsträffar skall vara regelbundna, minst en gång per månad, och utgöra en naturlig del av verksamheten. En fördel är att träffarna bokas lägre tid i förväg, t ex ett halvår. Syftet med träffarna är att skapa ett forum för dialog mellan anställda och arbetsledning för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet. Arbetsmiljöfrågorna skall behandlas på ett sådant sätt att den enskilde har möjlighet att påverka sin arbetssituation och arbetsmiljö.



Arbetsplatsträffarna anpassas efter de lokala förutsättningarna och skall så långt möjligt planeras så att samtliga anställda har möjlighet att aktivt delta. Inte minst viktigt är att chefen säkerställer möjlighet för sjukskrivna att delta då sjukdomsbilden så tillåter. Chefen har en viktig uppgift i att skapa förutsättningar för att varje anställd skall kunna uttrycka sin mening på träffarna.

Vid behandling på arbetsplatsträff av fråga för vilken förhandlingsskyldighet enligt MBL föreligger är denna fullgjord i de fall enighet uppnås. Vid oenighet sker förhandling enligt MBL.

En aktiv samverkan och dialog förutsätter att de anställda har vetskap om vilka ärenden som skall behandlas på arbetsplatsträffen. Detta sker genom att dagordning anslås minst en vecka före arbetsplatsträff. Före arbetsplatsträffen i anslutning till att dagordningen anslås skall den sändas in till samverkansgruppen på förvaltningsnivå (partsorganet).

Vid arbetsplatsträffen skall föras anteckningar varvid enighet respektive oenighet särskilt skall dokumenteras.

Frågor av principiell betydelse, LAS-ärenden och därmed sammanhängande frågor om turordning, företräde mm, förhandlas enligt MBL på förvaltningsnivå. Även fråga som berör en enskild anställd skall förhandlas separat enligt MBL.

Närmaste chef ansvarar för att arbetstagare utan entydig arbetsplatstillhörighet ges tillfälle att delta i lämplig arbetsplatsträff.

Utvecklingssamtal

På arbetsplatsen är det viktigt att dialogen mellan de anställda och arbetsledningen sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Detta sker i det dagliga arbetet, på arbetsplatsträffar samt i organiserade utvecklingssamtal en gång per år mellan medarbetare och chef.

Jämställdhet

Jämställdhet utgör en av de grundläggande personalpolitiska värderingarna inom kommunen. I enlighet med jämställdhetslagens intentioner fastställs regelbundet en plan för jämställdhetsarbetet inom kommunen, omfattande såväl lång- som kortsiktiga mål för verksamheten.

Grundtanken är inte bara att erbjuda kvinnor och män lika arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter utan även lika möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap och tillvarata värdet av olikheterna mellan könen.

Det konkreta handlingsprogrammet utifrån den övergripande policyn utarbetas lokalt på de olika förvaltningarna. Ett engagemang och en fokusering på värderingar mot ett gemensamt synsätt leder härigenom mot huvudmålet, nämligen en naturlig process mot ett jämställt arbetsliv.

Förebyggande arbetsmiljöarbete och rehabilitering.

Plan för personalutveckling och förebyggande arbetsmiljöarbete utarbetas och följs upp på förvaltningen i samråd med berörda fackliga organisationer. Personalutveckling bör bedrivas på ett sådant sätt, att de anställdas kompetens, rörlighet, användbarhet och därmed anställningstrygghet främjas.



Personalutveckling skall gagna verksamheten och ta tillvara de anställdas kompetens och förutsättningar.

Det är angeläget att principer för rehabilitering ingående behandlas av samverkansgrupp på olika nivåer med syfte att tillskapa en aktiv rehabilitering.

Strukturförändringar

Innan strukturförändringar genomförs skall en dialog föras mellan parterna i syfte att i samförstånd åstadkomma godtagbara lösningar.