

Kollektivavtal om samverkan för Valdemarsviks kommun

Inledning

Parterna sluter detta avtal med stöd av FAS 05 (Förnyelse-ArbetSMiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner).

Parternas syfte är att inom Valdemarsviks kommun ge förutsättningar för samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna så att ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och god hälsa främjas. Inflytande, delaktighet samt individuell och organisatorisk utveckling är en förutsättning för god samverkan.

Parternas uppfattning är att utgångspunkten för samverkan är ett gemensamt intresse för verksamhetens utveckling, resultat och kvalitet.

Det är vidare parternas uppfattning att medbestämmande, arbetsmiljö- och hälsoarbete utgår från den lokala arbetsplatsen.

Valdemarsviks kommun fullgör i och med detta avtal sina skyldigheter enligt MBL 11, 12, 19 och 38 §. Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

Definitioner inom samverkan

1 Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen är samverkansformen för direktinflytande på arbetsplatsen och utgör basen i samverkanssystemet. Där behandlas:

- Den dagliga verksamhetens beslut och genomförande
- Budget-, planerings-, och utvecklingsfrågor, uppföljning och utvärdering
- Arbetsmiljöfrågor
- Facklig information

En arbetsplatsträff är ett möte där chef och arbetslag diskuterar och fattar beslut i frågor som rör det ordinarie arbetet. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetsplatsträffarna kommer till stånd. (se även bilaga 1)

2 Samverkansgrupp på Förvaltningsnivå FSG

Samverkansgrupp ska sammanträda med överenskomna tidsintervall, eller då någon part kallar. Syftet med samverkansgrupp är att skapa ett forum för dialog mellan arbetsgivare och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har ett gemensamt ansvar för att aktualisera och fatta beslut i frågor som rör verksamhetens utveckling, hälsa och miljö. (se även bilaga 2)

3 Samverkansgrupp på central nivå Cesam

En central samverkansgrupp – Cesam – ska finnas under kommunledningen. Den är organ för samråd i övergripande verksamhetsfrågor och personalpolitiska frågor. Varje facklig organisation med lokal styrelse och 10 medlemmar eller mer deltar vid Cesam möten. Arbetsgivaren representeras av kommunchef och personalchef.

4 Skyddskommitté

Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté enligt AML:s regler.

5 Skyddsombud

Skyddsombud skall utses vid arbetsplatser med fler än fem medarbetare. Personal-Organisationerna utser skyddsombud som deltar i lokalt arbetsmiljöarbete enligt kommunens riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete. Skyddsombud deltar när så är möjligt vid APT och/eller lokal samverkansgrupp.

6 Huvudskyddsombud

Huvudskyddsombud utses för respektive avtalsområde. Huvudskyddsombud för respektive område utses av personalorganisationerna gemensamt.

7 Medarbetarsamtal

Alla medarbetare i Valdemarsviks kommun skall minst en gång årligen ha ett medarbetarsamtal med sin närmaste chef.

Medarbetarsamtalet är ett tillfälle för chef och medarbetare att fördjupa sin relation och därmed skapa förutsättningar för ett förtroendefullt klimat och en öppenhet i det dagliga arbetet.

Medarbetarsamtalet utgör det första ledet (individnivå) i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Medarbetaren ges genom medarbetarsamtalet

möjlighet att aktivt delta i verksamhetsutvecklingen, vilket också kan innebära personlig utveckling.

Det ligger i medarbetarens ansvar att använda sig av denna möjlighet till delaktighet, samtidigt som chefen har sitt ansvar att ta tillvara de olika delarna i medarbetarens kompetens och stimulera till utveckling.

8 Lönesamtal

Lönesättning bestäms i avtal och förhandlingar och är alltså en fråga som chefen inte ensidigt kan besluta om. För medarbetare med individuell lönesättning hålls inför varje revisionstillfälle lönesamtal där fastställda lönekriterier används. Löne- och medarbetarsamtal kan i undantagsfall kombineras när parterna är överens om detta. Besked om ny lön lämnas av den chef som genomfört lönesamtalet.

9 Gemensamma bestämmelser

För arbetsplatsträff och samverkansgrupp gäller följande:

- Dagordning skall finnas och delges medarbetarna minst en vecka före mötet.
- Vid arbetsplatsträff och i samverkansgrupp skall anteckningar/protokoll föras och justeras.
- Det är viktigt att de arbetstagare som ej är närvarande vid APT ges möjlighet att ta del av anteckningar/protokoll.
- Sammanträdena ska ske månadsvis och schemaläggas.
- Respektive part kan för särskild fråga adjungera person utanför gruppen. Detta bör ske då frågan berör annan del av kommunens verksamhet.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper skall präglas av att genom samråd **nå enighet före beslut**. Beslut får fattas inom de ramar som regleras av arbetsgivarrepresentanternas delegation.

Detta avtal tillämpas ej;

- Om en fråga inte kunnat lösas genom samverkan. Härvid tillämpas MBL respektive AML vid förhandling eller skyddskommitté gällande den aktuella frågan.
- Vid fastställande av arbetsvillkor.
- I individrelaterade ärenden.
- När syftet är att upprätta eller förändra kollektivavtal
- Om ett beslut inkräktar på den politiska demokratin.

Parterna är överens om att;

- Innan förhandling enligt MBL 14 § begärs i en fråga måste formell förhandling enligt MBL 11-12 § först ha skett.

10 Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) och samverkan

Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren har en skyldighet att i det dagliga arbetet fatta beslut och genomföra åtgärder så att de anställda inte skadas, blir sjuka eller far illa. Hälsa- och arbetsmiljöarbetet skall främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsan minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras. Hänsyn skall tas till såväl psykosociala förhållanden som arbetsmiljöfrågor av mer "teknisk" karaktär. Arbetstagarna deltar genom att rapportera risker, sjukdom, olycksfall och tillbud samt genom att lämna förslag på åtgärder. Skyddsombudet deltar i planering och genomförandet av arbetet, exempelvis vid undersökning av arbetsförhållanden.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet bygger med andra ord på att alla medarbetare vid en arbetsplats kan träffas och diskutera frågor som rör hälsa och arbetsmiljö. Det är parternas gemensamma syn att det systematiska arbetsmiljöarbetet skall genomföras inom ramen för den samverkan som beskrivs i detta avtal. Antagna riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet skall ligga som grund för arbetet.

Företagshälsovården har en viktig roll i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Varje medarbetare har möjlighet att själv ta kontakt med företagshälsovården när behov uppstår. Företagshälsovården återkopplar via upparbetad rutin till ansvarig chef. Företagshälsovården har också en viktig funktion vad det gäller kompetensutveckling inom arbetsmiljöområdet. Vid behov kan representanter från företagshälsovården finnas med vid samverkansmöten.

Kommunens rehabiliteringspolicy skall styra arbetet vid rehabiliteringsärenden. Policyn ingår som en del av samverkansavtalet.

11 SAM vid APT

Arbetsmiljö skall vara en stående punkt på dagordningen vid genomförande av APT.

12 SAM i samverkansgrupp

Det systematiska arbetsmiljöarbetet skall fokusera på förebyggande åtgärder och bygga på ett långsiktigt, strategiskt arbete. För att få en kontinuitet i

arbetsmiljöarbetet skall arbetsmiljöfrågor vara en stående punkt på samverkansgruppens dagordning. Förutom att planera kontrollera samt följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet skall samverkansgrupper på olika nivåer skapa riktlinjer för hantering av hälso- och arbetsmiljöfrågor liksom man hanterar information och utbildning inom nämnda område.

13 Kompetens

Arbetsgivaren skall ge chefer, arbetstagare, skyddsombud och ledamöter i samverkansgrupper de kunskaper som de behöver för att kunna delta i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Som stöd för och komplement till arbetsmiljöarbetet finns expertkompetens inom bl.a. företagshälsovården.

14 Individens i samverkan

Varje medarbetare skall ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt arbete. Medarbetaren har ett ansvar för verksamhetens utveckling. Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har avgörande betydelse för att medarbetarna ska kunna medverka i förändringsarbete.

Alla anställda skall ha möjlighet att påverka innehållet i APT t.ex. genom att ha rätt att anmäla frågor som ska behandlas vid APT. Chefen fastställer dagordning efter samråd med arbetsplatsombud. Att hitta modeller som ökar alla medarbetares delaktighet är viktigt.

15 Utbildning

Utbildning i detta avtal och dess tillämpning genomförs för följande grupper:

- Nyanställda i samband med kommunens gemensamma introduktionsträff
- Nya chefer vid introduktion av personalchef
- Samverkansgrupper ska kontinuerligt utbildas avseende det systematiska arbetsmiljöarbetet. Personalchef ansvarar för att denna utbildning genomförs.

16 Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 2010-04-01. Det gäller med en ömsesidig uppsägning av tre månader. Parterna åtar sig att vid ett tillfälle varje år följa upp avtalet och dess tillämpning. Uppföljning genomförs vid ett av Cesams ordinarie möten.

Arbetsplatsträffar

På arbetsplatsträffarna kan följande frågor behandlas:

- Mål för enhetens verksamhet
- Uppföljning/utvärdering av resultat.
- Enhetens ekonomiska förutsättningar; budgetuppföljning, bokslut.
- Effektivisering och förnyelse av verksamheten. Arbetsorganisation inom enheten.
- Arbetsplanering; fördelning av uppgifter inom gruppen, förslag till schemaläggning, jour, beredskap, vikarier etc.
- Introduktion av nyanställda och av anställda som återkommer i arbete efter en längre tids frånvaro
- Planering av utvecklings-/utbildningsinsatser för gruppens medarbetare.
- Inköpsfrågor.
- Gemensamma arbetsmiljöfrågor:
 - fysiska miljön; lokaler, utrustning m m.
 - IT och arbetsmiljö
 - Psykosociala miljön; arbetsklimat, samarbetsfrågor m m.
- Övergripande information från kommunledning/förvaltningsledning
- Andra frågor som arbetsledning eller medarbetarna aktualiserar
- Facklig information
- Kvalitetsfrågor

Förvaltningens samverkansgrupp- FSG

FSG utgör förvaltningens organ för medbestämmande, arbetsmiljö- och hälsofrågor av övergripande och principiell natur. FSG är tillika förvaltningens skyddskommitté enligt AML. Gruppen är verksam inom förvaltningens totala verksamhetsområde.

Exempel på frågor:

- Frågor som rör förändringar och utveckling av verksamheten, ekonomi, organisation och personal
- Arbetsmiljöfrågor
- Budget och budgetuppföljning
- Bokslut
- Förvaltningens övergripande arbetsmiljö- och hälsoarbete
- Jämställdhet, mångfald, hantering av sexuella trakasserier, diskriminering m.m.
- Personalförsörjning
- Personalutbildning/kompetensutveckling
- Frågor rörande företagshälsovård
- Anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet
- Uppföljning av samverkansavtalet
- Utbildning i arbetsmiljöfrågor

Centrala samverkansgruppen – Cesam

Centrala samverkansgruppen är samverkansgrupp under kommunledningen och kommunens organ för samråd i övergripande verksamhetsfrågor och personalpolitiska frågor.

Exempel på frågor:

- Budget och budgetuppföljning
- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Kommunens utveckling
- Organisationsfrågor
- Tillämpning och utveckling av personalpolitiken
- Kompetensutveckling
- Personalförsörjning
- Jämställdhet, mångfald sexuella trakasserier, diskriminering m.m.
- Internationella frågor
- Företagshälsovård
- Uppföljning av samverkansavtalet