



**Varbergs
kommun**
PERSONALKONTOR

2013-08-26

Lokalt kollektivavtal om samverkan i Varbergs kommun

INLEDNING

Insatserna för samverkan, arbetsorganisation, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en avgörande betydelse för verksamhetens resultat och utveckling och ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Detta lokala samverkansavtal gäller för Varbergs kommun. Varje förvaltning träffar utifrån detta avtal, en överenskommelse om sin organisation av förvaltningens samverkansgrupper och var MBL ska tillämpas.

Vid omorganisation inom förvaltningen ska samverkansorganisationen ses över.

GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

Dessutom innehåller samverkansavtalet samverkansformer med den enskilde medarbetaren enligt FAS 05.

FAS 05, Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan, är ett centralt avtal som tecknats mellan Sveriges kommuner och landsting och samtliga fackförbund.

Samverkanssystemet bygger på ömsesidig information, dialog och delaktighet före beslut i personal- och verksamhetsfrågor på olika nivåer och anpassas till kommunens olika beslutsnivåer. Det innebär att frågor tas upp tidigt för att möjliggöra en fri och kreativ dialog, en förutsättning för att få till stånd ett ökat medarbetarinflytande i berednings- och beslutsprocessen.

För att beslut ska bli så bra som möjligt är det viktigt med bra beslutsunderlag, som tydligt belyser förändringens konsekvenser.

Politiska beslut, som direkt berör förhållandet arbetsgivare - arbetstagare, behandlas inom samverkanssystemet innan man fattar beslut i frågan. Dessa frågor samverkas på den nivå där de hör hemma.

Övergripande politiska beslut, som t ex mål och inriktning samt omfattning och kvalitet gentemot medborgarna hanteras som information inom samverkanssystemet, innan man fattar politiska beslut i frågan.

SYFTE

Samverkanssystemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet.

För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- det finns tydliga mål för verksamheten,
- klargjord arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän,
- tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter,
- ledarskap med helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser,
- en vilja att fatta beslut i samverkan,
- samverkanssystemet anpassas till organisations- och beslutsnivåer.

En förutsättning för bra samverkan är att alla inblandade har god kännedom om innehållet i aktuell lagstiftning och gällande avtal.

Arbetsgivaren ansvarar för beslut och verkställighet.

MÅL

Det övergripande målet med samverkan inom Varbergs kommun är att ge medarbetarna insyn, inflytande och delaktighet i verksamheten. I verksamheten arbetar alla medarbetarna förebyggande, för en god hälsa genom ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö, där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och skyldighet.

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att uppnå en god arbetsmiljö och god hälsa.

GEMENSAMMA ÅTAGANDEN

Samverkan kräver ett chef- och medarbetarskap med helhetssyn på hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet, samt personal och organisation.

Alla medarbetare ska i samverkan, lojalt arbeta för att förverkliga avtalets intentioner och respektera de värderingar som avtalet bygger på.

De fackliga företrädarna bidrar aktivt, genom att stärka sina medlemmar och uppmuntra till ökad delaktighet i verksamheterna.

Grundläggande samverkans- och arbetsmiljöutbildning ska kontinuerligt genomföras för chefer/arbetsledare och fackliga företrädare. Utbildningsmaterial avseende samverkansavtalets innehåll, tas fram av parterna gemensamt.

Hälsa och arbetsmiljö

Hälso- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet.

Arbetsgivaren ska i samverkan kontinuerligt bedriva planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö, samt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Arbetsgivaren ansvarar också för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Hälso- och arbetsmiljöarbetets utbildningsinnehåll och omfattning för chefer och arbetsplatsombud/skyddsombud fastställs i samverkan.

Kommunhälsan - expertkompetens

Kommunhälsan fungerar som stöd och komplement till den sakkunskap som måste finnas i organisationen.

Den är en professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete, samt arbetslivsinriktad rehabilitering.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.

ORGANISATION

- **Medarbetarsamtal (MS)**
- **Arbetsplatsträff (APT)**
- **Samverkansgrupper på enhets-, rektorsområdes-, avdelnings- och förvaltningsnivå (LSG och FSG)**
- **Central samverkansgrupp på kommunledningsnivå (CSG)**

Mötesplatsernas innehåll och		form
MS	Uppdragsorienterat	Enskilt samtal, chef/medarbetare
APT	Arbetsplatsgemensamma frågor om verksamhetens bedrivande	Chefsansvar för direktmöte med alla på arbetsplatsen.
LSG	Enhets- eller avdelningsgemensamma frågor	Samverkansgrupp ledd av enhetschef, rektor eller avdelningschef. Utgör information och förhandling enligt MBL § § 11, 12 och 19.
FSG	Förvaltningsgemensamma frågor	Samverkansgrupp ledd av förvaltningschef. Utgör skyddskommitté och information och förhandling enligt MBL § § 11, 12, 19 och 38.
CSG	Kommunövergripande frågor	Samverkansgrupp ledd av kommundirektören. Utgör central arbetsmiljökommitté och information och förhandling enligt MBL § § 11, 12, 19 och 38.

Innan beslut om viktigare förändringar i verksamheten, där lokal samverkansgrupp (LSG) saknas, kallar berörd chef, de fackliga organisationer inom verksamheten, som har medlemmar som berörs av beslutet, till information och förhandling enligt § § 19 och 11 i MBL.

Samverkar fler än en chef på LSG, ska respektive chef justera sin/sina beslutspunkter.

Om flera enheter eller avdelningar inom en förvaltning berörs, ska berörda chefer samordna och kalla berörda fackliga organisationer till information och förhandling enligt § § 19 och 11 i MBL.

När flera förvaltningar berörs ska berörda förvaltningschefer samordna och kalla berörda centrala fackliga företrädare till gemensam information.

Därefter ska frågan i vanlig ordning behandlas inom respektive förvaltnings samverkanssystem.

Medarbetarsamtal (MS) – Individens i samverkan

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har en möjlighet att framföra sina åsikter.

Utöver möten och samtal i vardagen ska alla medarbetare ges möjlighet till ett individuellt samtal per år, för att få till stånd en dialog mellan chef och medarbetare i frågor som är väsentliga för verksamheten, arbetsledningen och medarbetaren. Samtalet handlar om de mål och uppdrag som gäller för medarbetaren och de förutsättningar och den kompetensutveckling som krävs för att medarbetaren ska klara uppdraget.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt, anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande.

Medarbetarsamtalet ligger till grund för det enskilda lönesamtalet/bedömningssamtalet som hålls i samband med den årliga löneöversynen, där medarbetaren får återkoppling på uppnådda mål och resultat.

Där så är lämpligt kan grupputvecklingssamtal som planeringsverktyg, användas som komplement till det enskilda samtalet, men kan aldrig ersätta detsamma.

Arbetsplatsträff (APT)

Syftet med arbetsplatsträffen är att skapa ett forum för dialog mellan arbetsledningen och alla medarbetarna, för att tillsammans utveckla, planera och följa upp arbetet inom den egna verksamheten. Detta ger medarbetaren en möjlighet till ett verkligt inflytande över verksamhetens bedrivande.

Med inflytande följer ansvar. Det betyder att även medarbetaren tillsammans med arbetsledningen ansvarar för helheten.

Arbetsmiljö- och hälsoaspekterna måste alltid beaktas i den löpande verksamheten.

Arbetsplatsträffen kan hantera alla frågor som rör den egna verksamheten, inom ramen för chefens befogenheter.

Arbetsplatsträffarna planeras, ska återkomma regelbundet och utgör en naturlig del av verksamheten, som alla medarbetare prioriterar.

Målet är att alla som har sin organisatoriska placering eller sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Chefen är ansvarig för att träffarna kommer till stånd och för att det finns dagordning och minnesanteckningar. Formerna för detta, görs upp på den egna arbetsplatsen.

Utän ansvarig chefs medverkan kan inte mötet benämnas arbetsplatsträff.

Arbetsplatsträffen kan även kombineras med arbetsplatsanknuten facklig information.

APT kan få samma funktion som en samverkansgrupp om det finns arbetsplatsombud och/eller skyddsombud på arbetsplatsen, som har förhandlingsmandat och får justera protokollen.

Överenskommelse om detta träffas alltid mellan respektive förvaltningschef och berörda fackliga organisationer, med stöd av personalkontoret. Detta gäller ej för medlemmar i Kommunal, FSA och LSR.

Det finns även andra möten på olika nivåer i verksamheten, som inte regleras i samverkansavtalet, t.ex. avdelningsmöten, lärarlags-, yrkes- eller arbetslagsträffar (ALT). Möten som behövs i vardagen för att driva den dagliga verksamheten.

Dessa möten kan genomföras utan berörd chef, men kan aldrig ersätta en APT.

Enhetens, rektorsområdets eller avdelningens, samverkansgrupp (LSG)

Samverkansgruppen är ett partsgemensamt möte för dialog och information inför beslut, mellan chefen och berörda fackliga organisationers representanter. Deltagandet för de fackliga organisationerna begränsas till de förtroendemän som har förhandlingsmandat.

Här har parterna ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, samt hälsa och arbetsmiljö.

Vid beredning av ärenden kan vid behov, sakkunskap konsulteras och/eller närvara på mötet.

Arbetsmiljö- och hälsoaspekterna måste alltid beaktas i den löpande verksamheten.

Arbetsgivaren ansvarar för kallelse, dagordning och protokoll och för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. LSG sammanträder minst fyra gånger per år.

Om parterna inte kommer överens om annat, ska dagordning, tillsammans med eventuellt beslutsunderlag, finnas tillgängligt för de fackliga förtroendemännen minst en vecka före mötet.

Om inte samtliga fackliga organisationer, som har medlemmar inom verksamheten, finns representerade i samverkansgruppen, ska även övriga fackliga organisationer med medlemmar kallas till varje möte.

Arbetsgivaren är ordförande och utser sekreterare bland sig. Samverkansgruppens möte protokollförs och justeras av parterna. Samråd och beslut i samverkansgrupp utgör information och förhandling enligt MBL § § 11, 12 och 19. Beslut ska tydligt framgå av samverkansprotokollet.

Vid oenighet i lokal samverkansgrupp kan samverkansgruppen på närmast överordnad nivå konsulteras, om någon facklig förtroendeman begär det. Samverkansgruppen ajournerar därmed frågan.

Därefter slutför arbetsgivaren ytterligare samverkan i frågan, inom sin egen LSG.

Kvarstår oenigheten kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet med central part enligt MBL § 14. Sådan begäran ska göras inom sju kalenderdagar efter det att samverkan avslutats.

Om någon av parterna finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet, tillämpas MBL i sin helhet i den frågan. Det medför att frågan inte tas upp i samverkansgruppen.

Det kan finnas situationer då en tidigare ej diskuterad fråga kommer upp i samverkansgruppen. Bedömer den fackliga organisationen då, att frågan inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen, ska begäran om MBL-hantering snarast framföras till arbetsgivaren. Om inte denna begäran framförs till arbetsgivaren i samband med det första samverkansmötet ska denna begäran lämnas då ärendet åter står som punkt på kallelsen och senast innan aktuellt samverkansmöte inleds.

Enskilda medarbetare, namngivna personalminskningar, kollektivavtal och tvister hanteras inte inom samverkanssystemet. (Dessa frågor hanteras via MBL-förhandlingar på lokal eller central nivå.)

Förvaltningens samverkansgrupp (FSG)

Samverkansgruppen är ett partsgemensamt möte för dialog och information inför beslut, mellan förvaltningschefen eller dennes ersättare och berörda fackliga organisationers representanter. Deltagandet för de fackliga organisationerna begränsas till de förtroendemän som har förhandlingsmandat och/eller är skyddsombud.

Här har parterna ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, samt hälsa och arbetsmiljö. Frågor som ska beslutas av nämnden ska samverkas i FSG, om det påverkar medarbetarna.

Vid beredning av ärenden kan vid behov, sakkunskap konsulteras och/eller närvara på mötet.

Förvaltningens samverkansgrupp har som skyddskommitté att följa Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter/författningssamling (AFS) och förvaltningens riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete och vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden. Arbetsgivaren ansvarar också för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Arbetsgivaren ansvarar för kallelse, dagordning och protokoll och för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Om parterna inte kommer överens om annat, ska dagordning, tillsammans med eventuellt beslutsunderlag, finnas tillgängligt för de fackliga representanterna minst en vecka före mötet.

Om inte samtliga fackliga organisationer, som har medlemmar inom verksamheten, finns representerade i samverkansgruppen, ska även övriga fackliga organisationer med medlemmar kallas till varje möte.

Arbetsgivaren är ordförande och utser sekreterare bland sig. Samverkansgruppens möte protokollförs och justeras av parterna.

Samråd och beslut i samverkansgrupp utgör även information och förhandling enligt MBL §§ 11, 12, 19 och 38. Beslut ska tydligt framgå av samverkansprotokollet.

Vid oenighet i förvaltningens samverkansgrupp kan samverkansgrupp på närmast överordnad eller underordnad nivå konsulteras, om någon facklig organisation begär det. Samverkansgruppen ajournerar därmed frågan.

Därefter slutför arbetsgivaren ytterligare samverkan i frågan inom FSG.

Kvarstår oenigheten kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingskyldighet med central part enligt MBL § 14. Begäran ska göras inom sju kalenderdagar efter det att samverkan avslutats.

Om någon av parterna finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet, tillämpas MBL i sin helhet i den frågan. Det medför att frågan inte tas upp i samverkansgruppen.

Det kan finnas situationer då en tidigare ej diskuterad fråga kommer upp i samverkansgruppen. Bedömer den fackliga organisationen då, att frågan inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen, ska begäran om MBL-hantering snarast framföras till arbetsgivaren. Om inte denna begäran framförs till arbetsgivaren i samband med det första samverkansmötet ska denna begäran lämnas då ärendet åter står som punkt på kallelsen och senast innan aktuellt samverkansmöte inleds.

Enskilda medarbetare, namngivna personalminskningar, kollektivavtal och tvister hanteras inte inom samverkanssystemet. (Dessa frågor hanteras via MBL-förhandlingar på lokal eller central nivå.)

Central samverkansgrupp (CSG)

Samverkansgruppen är ett partsgemensamt möte för dialog och information inför beslut, mellan kommundirektören eller dennes ersättare och berörda fackliga organisationers representanter. Deltagandet för de fackliga organisationerna begränsas till de förtroendemän som har förhandlingsmandat och/eller är skyddsombud.

Här har parterna ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor som berör verksamhetens utveckling, samt hälsa och arbetsmiljö.

Vid beredning av ärenden kan vid behov, sakkunskap konsulteras och/eller närvara på mötet.

Den centrala samverkansgruppen (CSG) är kommunens organ för samråd och beslut i kommunövergripande verksamhets- och personalpolitiska frågor, som t.ex. kommunens budget, personalpolicyer och riktlinjer m.m. och andra kommungemensamma aktiviteter som berör medarbetarna.

CSG utgör den centrala arbetsmiljökommitténs funktion i kommunen. CSG har som central arbetsmiljökommitté att följa, Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter/författningssamling (AFS) och Varbergs kommuns riktlinjer för systematiskt arbetsmiljöarbete och vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Vidare skall samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden. Arbetsgivaren ansvarar också för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

Arbetsgivaren ansvarar för kallelse, dagordning och protokoll och för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Om parterna inte kommer överens om annat, ska dagordning, tillsammans med eventuellt beslutsunderlag, finnas tillgängligt för de fackliga representanterna minst en vecka före mötet.

Om inte samtliga fackliga organisationer, som har medlemmar inom verksamheten, finns representerade i samverkansgruppen, ska även övriga fackliga organisationer med medlemmar kallas till varje möte.

Arbetsgivaren är ordförande och utser sekreterare bland sig. Samverkansgruppens möte protokollförs och justeras av parterna.

Samråd och beslut i samverkansgrupp utgör information och förhandling enligt MBL §§ 11, 12, 19 och 38. Beslut ska tydligt framgå av samverkansprotokollet.

Vid oenighet i central samverkansgrupp fullgör arbetsgivaren ytterligare samverkan i frågan, om någon eller några fackliga organisationer begär det. Därefter slutför arbetsgivaren samverkan i CSG.

Kvarstår oenigheten kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingskyldighet med central part enligt MBL § 14. Begäran ska göras inom sju kalenderdagar efter det att samverkan avslutats.

Om någon av parterna finner att en fråga inte lämpar sig för behandling inom samverkanssystemet, tillämpas MBL i sin helhet i den frågan. Det medför att frågan inte tas upp i samverkansgruppen.

Det kan finnas situationer då en tidigare ej diskuterad fråga kommer upp i samverkansgruppen. Bedömer den fackliga organisationen då, att frågan inte lämpar sig för behandling i samverkansgruppen, ska begäran om MBL-hantering snarast framföras till arbetsgivaren. Om inte denna begäran framförs till arbetsgivaren i samband med det första samverkansmötet ska denna begäran lämnas då ärendet åter står som punkt på kallelsen och senast innan aktuellt samverkansmöte inleds.

Enskilda medarbetare, namngivna personalminskningar, kollektivavtal och tvister hanteras inte inom samverkanssystemet. (Dessa frågor hanteras vid MBL-förhandlingar på lokal eller central nivå.)

FACKLIG REPRESENTATION PÅ LSG, FSG OCH CSG

Fackliga förtroendemän och personliga ersättare måste anmälas skriftligen till personalkontorets expedition och till berörd förvaltning.

Varje facklig organisation har möjlighet att samverka med max två förtroendemän per chef, på mötet.

Om en facklig organisation kommer överens med en annan facklig organisation inom samverkansgruppen, att representera varandra på mötet, ska detta meddelas arbetsgivaren innan mötet.

De fackliga organisationerna kan där så är lämpligt, utse en gemensam representant.