



Avsiktsförklaring till kollektivavtal om samverkan i Stockholms stad

Inledning

Stockholms stad är en arbetsgivare med ett övergripande ansvar för att stadens arbetsplatser utmärks av goda och hälsosamma arbetsmiljöer med arbetsklimat som stimulerar engagemang, delaktighet och utveckling. Stockholms stad har en mångfald arbetsplatser med medarbetare i skilda verksamheter. Att säkra en god arbetsmiljö är nödvändigt för en väl fungerande verksamhet varför hälso- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Stadens arbetsplatser ska präglas av jämställdhet och mångfald och kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. Målet med samverkansavtalet är att förena en väl fungerande verksamhet, där medarbetarna känner motivation för sitt arbete, med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Inflytandet över det egna arbetet är en förutsättning för delaktighet och engagemang på arbetsplatsen. Med medarbetare som är engagerade och tar ansvar för resultaten får Stockholmarna bättre verksamheter.

Förnyelse

Det är mot denna bakgrund som parterna överenskommit hur samverkan kan utvecklas för att ytterligare bidra till att utveckla stadens verksamheter. Överenskommelsen FAS 05 (Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner), som ersätter U 92, är ett centralt kollektivavtal som ger parterna i kommunerna möjligheter att forma egna avtal. Den rättsliga grunden för samverkanssystemet – och avtalet – är medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Med FAS 05 som grund har parterna inom Stockholms stad ansett det som viktigt att de särskilda villkor som utmärker landets största kommun kommer till uttryck i ett nytt kollektivavtal som ersätter det nuvarande avtalet från 1995.

Förnyelse och utveckling är en ständigt pågående process där parterna tar ett gemensamt ansvar för en kontinuerlig kompetensutveckling och delaktighet i syfte att utveckla stadens verksamheter.

Arbetsmiljö

För att säkerställa bra arbetsplatser inom staden, ska chefer, i samverkan med medarbetarna, kontinuerligt planera, styra, kontrollera och följa upp hälsofrågor och arbetsmiljö. Detta systematiska arbetsmiljöarbete omfattar även att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden samt att identifiera, förebygga och åtgärda risker. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare behöver den nödvändiga kompetensen för att praktiskt kunna genomföra arbetsmiljöinsatser i vardagen.

Arbetsgivaren ansvarar för att samtliga medarbetare har den information och de kunskaper som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter medverka till sunda hälso- och arbetsmiljöförhållanden på arbetsplatsen. Medarbetarna har samtidigt ett eget ansvar att aktivt delta i arbetet med att skapa bra och hälsosamma arbetsplatser.

Stadens rutiner för arbetslivsinriktad rehabilitering ska tillämpas och vara väl kända för samtliga berörda chefer och medarbetare. Den systematiska rehabiliteringsprocessen, som tillämpas gemensamt inom staden, är avgörande för att stödja medarbetare som drabbats av ohälsa att kunna återvända till arbete.

Företagshälsovården är en strategisk funktion och har en konsultativ roll. Arbetsgivaren avser att i samverkan med företagshälsovården förstärka kartläggning och analys av orsakerna till sjukfrånvaro. Företagshälsovården ska föreslå åtgärder för att förebygga risker i arbetsmiljön som kan leda till ohälsa, såväl för hela verksamheter som för enskilda medarbetare. Samverkansavtalet

förtydligar hälso- och arbetsmiljöarbetet som en integrerad del i verksamhetens vardag och utveckling.

Avtalet sätter arbetsmiljön i fokus och klargör parternas ansvar för att medverka till goda arbetsmiljöer. Parterna tar ett gemensamt ansvar för att sprida kännedom om avtalets innebörd och hur det kan förstärka arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna.

Samverkan

Att ha inflytande över och vara delaktig i verksamhetens utveckling är varje medarbetares rättighet och en förutsättning för att verksamheterna ständigt ska utvecklas i takt med att samhället och befolkningssammansättningen förändras. Samverkanssystemet ska understödja en fortlöpande utveckling av verksamheterna.

Genom samverkan på arbetsplatserna ökar medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Det skapar ett positivt arbetsklimat. Detta innebär i sin tur att ohälsan kan minska samtidigt som skador och sjukdom till följd av arbetet förhindras.

Inflytande för medarbetarna i det egna arbetet är grundläggande för att deras kunskaper ska tas till vara. Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkan innan beslut fattas.

Arbetsplatsträffen är ett forum för dialog mellan medarbetarna och deras chef inom sina respektive ansvarsområden. I avtalet understryks att antalet deltagare på arbetsplatsträffen inte bör vara fler än att det ska finnas rimliga möjligheter att föra en konstruktiv dialog och att möjligheterna till inflytande kan tas tillvara.



Samverkansgruppen är forumet för dialogen mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Samverkansgrupperna, som knyts till beslutnivåerna i verksamheten, ger möjlighet att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen. Den skapar möjligheter att överblicka och följa upp verksamheten. Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté enligt arbetsmiljölagens regler.

Medarbetarnas engagemang och kompetens är själva förutsättningen för att verksamheten ska lyckas i sitt uppdrag och utvecklas. Samverkan är en ständigt pågående process och samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verksamheten. Därför ska samverkanssystemet regelbundet utvärderas.