Dnr 2011-000175.02

TIBRO KOMMUN
Kommunledningskontor

Datum
11-02-04

Avtal om samverkan enligt FAS 05.

Parter:
Tibro kommun
Akademikerförbundet SSR, Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter, JUSEK, Skolledarna, Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet, SKTF, Vårdförbundet, LSR, Kommunal, Ledarna

Överenskommelse
Parterna träffar överenskommelse om bilagda kollektivavtal om samverkan i Tibro kommun.

Avtalets giltighet
Överenskommelsen gäller från och med 2011-03-01 t.o.m. 2012-02-29. Om avtalet inte har sagts upp tre månader innan avtalstidens utgång förlängs dess giltighet i ytterligare ett år med samma uppsägningstid. Uppsägningen ska vara skriftlig. Part kan under avtalsperioden ta upp förslag till förändring av innehållet i avtalet. Om samtliga parter är överens kan avtalet kompletteras/ändras under avtalsperioden.

Utvecklingsinsatser
I syfte att åstadkomma en väl fungerande samverkan är parterna överens om att genomföra utvecklingsinsatser för chefer och medarbetare kring samverkan.

Uppföljning
Varje förvaltning ska senast 2011- 02-01 redovisa på vilket sätt samverkan organiseras inom förvaltningen utifrån Samverkansavtalet FAS 05. Redovisning sker på Centralsamverkansmöte och följs upp enligt Samverkansavtalet.

Tibro Kommun Kommunledningskontor
Postadress 543 80 Tibro **Besöksadress** Centrumgatan 17
Tel 0504-180 00 **Fax** 0504-181 25 **E-post** kommun@tibro.se **www.tibro.se**
Plusgiro 32214-9 **Bankgiro** 221-4286 **Org.nr** 212000-1660

Anna Nisses
Tibro kommun

René Jeryd
Kommunal

Ove Carlsson
SSR

Marina Karlsson
SKTF

Lena C Johansson
Ledarna

Urban Persson
LR

Thomas Blomgren
Skolledarna

Carina Thorell
LF

Gunilla Eriksson
Vårdförbundet

Marianne Larsson
FSA

Åsa Salker
LSR

SAMVERKAN I TIBRO

SAMVERKANSAVTAL

FÖR

Tibro kommun

enligt

FAS 05

Rev 090617
Rev 110104

Inledning

Den enskilde individens inflytande utgör basen för samverkanssystemet som utgår från att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs.
Personal-, ekonomi-, organisations-, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor hanteras i linjen där den löpande verksamheten bedrivs i samklang med de övergripande politiska prioriterade målen och styrtalen för verksamheten (helhetssyn). Såväl den enskilde individen som de fackliga organisationerna får då möjlighet att medverka i de kontinuerliga förändringsprocesserna och samtidigt skyldighet att verka för en god arbetsmiljö.

Vår samverkan ska ske i en positiv anda med ömsesidig respekt för varandra som personer och med respekt för varandras åsikter.

Medbestämmandelagen(MBL),arbetsmiljölagen(AML) samt Förtroendemannalagen(FML) utgör de rättsliga grunderna för samverkanssystemet.

Syfte

Syftet med lokalt samverkansavtal FAS 05 för Tibro kommun är:

- Att stärka förvaltningarnas verksamhet samt inflytande och engagemang i arbetet genom att medarbetarna ges möjlighet till information och inflytande i arbetet i samklang med de politiska målen
- Att få till stånd en levande och fortlöpande dialog mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga företrädare om verksamhetens mål och resurser.
- Att ge alla anställda förutsättningar att i sitt arbete kunna utvecklas och ta större ansvar

Mål

- Inflytande, delaktighet, ansvar och utveckling är rättigheter och skyldigheter för medarbetare och chefer
- Ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö för de anställda
- Beslut skall fattas i samverkan och genomsyra alla nivåer i hela organisationen
- Fokusera på ett hälsoperspektiv, både förebyggande samt aktiva åtgärder
- Genom utbildning öka kompetensen inom områdena arbetsmiljö och hälsa

• Förutsättningar

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- Tydliga mål för verksamheten
- Klargjord arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän
- En organisation med tydlig delegering av uppgifter och befogenheter
- Ett ledarskap utifrån Tibro kommuns ledningspolicy som grundar sig på Helhetssyn, Engagemang, Delaktighet, Trygghet och Mod
- Ett samverkanssystem som följer och anpassas till organisation och beslutsnivåer

Samverkanssystemet

Samverkanssystemet är uppbyggt på två pelare: direktinflytande och representativt inflytande.

Individens inflytande är basen för samverkanssystemet. Varje medarbetare har ansvar för verksamheten och att bidra till sin egen arbetsmiljö. Arbetsplatsträffen blir då ett forum av avgörande betydelse vad gäller direktinflytande. På övriga nivåer sker samverkan mellan arbetsgivare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper (representativt inflytande). Samverkan skall ske där besluten fattas, det förutsätter att det finns arbetsplatsträffar och samverkansgrupper som ansluter till linjeorganisationen. På vilka nivåer man har dessa träffas kan variera mellan olika förvaltningar. Plan för förvaltningarnas organisation av arbetsplatsträffar och samverkansgrupper redovisas till CESAM vid organisationsförändring.

Arbetssättet i ett samverkanssystem skall präglas av en vilja hos parterna att samverka för att nå enighet.

Det finns samband mellan medarbetaren, arbetsplatsen och organisationen i sin helhet. Kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har därför avgörande betydelse.

Personalutveckling

Alla medarbetare skall ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.
Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen.
För att möjliggöra detta krävs att medarbetarna är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen. Medarbetarna måste också ha möjlighet att föra information om arbetsplatsanknutna frågor vidare i organisationen.

Vi lever i en föränderlig värld. Detta ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i medarbetarens kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarens behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel.

Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår därför att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbete samt att motverka alla former av diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

Kompetens för hälsa och arbetsmiljö.

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

Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal. I arbetsmiljödelegationen framgår delegering av arbetsuppgifter när det gäller arbetsmiljöarbetet.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer måste resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses på bästa möjliga sätt.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö – systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innefattar hela processen; att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker - konsekvensbeskrivning - samt att tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö- och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet och arbetsgivaren ansvarar för adekvat utbildning för uppdraget.

Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan.

För att svara upp mot sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtrogna med.

Individ – medarbetare

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens.

Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetaren får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Grupp – arbetsplats

Verksamhetens utveckling ställer hela tiden nya krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer som förutsätter god kunskap i hälso- och arbetsmiljöfrågor.
Arbetsorganisation och arbetssätt måste ständigt omprövas och förnyas. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå där arbetsplatsombudens/skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas.
Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp och utvecklas på arbetsplatsnivå och kan vid behov kompletteras med expertkompetens.

Organisation - ledning - samverkan

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.
Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Att säkerställa

en god hälsa och arbetsmiljö ställer krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.

Kommunstyrelsen har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

Expertkompetens

Företagshälsovård och andra stödfunktioner är ett komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovården skall främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå. Det är viktigt att frågor som berör företagshälsovården och andra stödfunktioner behandlas i samverkanssystemet.

Facklig information

De fackliga representanterna ska ges rimlig tid, i överenskommelse med berörd arbetsledare, till att informera sina medlemmar i samband med APT eller liknande.

Arbetsplatsträffar

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna skall fungera måste de vara regelbundna, de skall genomföras var fjärde till sjätte vecka, och utgöra en naturlig del av verksamheten. Undantag från detta ska överenskommas mellan parterna på förvaltningsnivå Träffarna skall schemaläggas på årsbasis. Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen skall delta.

Dagordning för arbetsplatsträffarna skall anslås minst en vecka i förväg och medarbetare skall ges möjlighet att tillföra nya punkter. Träffarna skall dokumenteras och dokumentationen finnas tillgänglig för medarbetarna.
Arbetsplatsträffarna skall ledas av ansvarig arbetsledare.

Skyddsombuden/motsvarande kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information. Arbetsplatsträff ersätter inte samverkansgrupp.
Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas.

Vid deltagande på fritid utgår kompensation i ledighet eller lön timme för timme.

På arbetsplatser med stort antal anställda kan det rent praktiskt och engagemangsmässigt vara svårt att genomföra arbetsplatsträffar med hela arbetsgruppen. Möjligheten att uppnå en dialog försvåras av det faktum att man blir för många som deltar. I dessa fall kan det vara lämpligt att dela upp arbetsplatsen i avdelningar / arbetsgrupper.

Frågor att föra dialog om på arbetsplatsträffarna

På arbetsplatsträffarna kan exempelvis följande frågor diskuteras:

- Mål för gruppens / enhetens verksamhet
- Uppföljning och utvärdering av resultat
- Gruppens / enhetens ekonomiska förutsättningar; budget, uppföljning, bokslut
- Utveckling av verksamheten
- Arbetsorganisation inom gruppen /enheten
- Arbetsplanering; fördelning av uppgifter inom gruppen, förslag till schemaläggning, semester, jour, beredskap, vikariat etc.
- Presentation av nyanställda och anställda som återkommer i arbete efter en längre tids frånvaro
- Planering av utvecklings- och utbildningsinsatser för gruppens medarbetare
- Jämställdhets- diskriminerings- och mångfaldsfrågor
- Inköpsfrågor
- Gemensamma arbetsmiljöfrågor;
  - fysiska miljön; lokaler, utrustning etc
- Psykosociala miljön; arbetsklimat, samarbetsfrågor etc
  - hälsofrämjande arbete
- Systematiskt arbetsmiljöarbete integrerat med den löpande verksamheten.
- Upprättande och uppföljning av handlingsplan för arbetsmiljöarbetet
- Övergripande information från kommun- och förvaltningsledning etc
- Andra frågor som arbetsledning eller medarbetarna aktualiserar
- Facklig information

Samverkansavtalet skall årligen aktualiseras

Samverkansgrupp

Syftet med samverkansgrupp

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Syftet är att skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Syftet är att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen beredas i projektform.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler. Den skall vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden; - det systematiska arbetsmiljöarbetet – företagshälsovårdsverksamhet samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor. Vid behov adjungeras huvudsktddsombuden.

Beslut i samverkan

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.
Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§.
Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.
Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.
Information och förhandling i ärende som rör enskild medarbetare ska genomföras med berörd facklig organisation utanför arbetsplatsträff och samverkansgrupp. I sådana fall gäller MBL§§11 och 19 fullt ut.
Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9§.

Samverkansnivåer

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta sig till linjeorganisatonen. De frågor, som är föremål för primär förhandlingsskyldighet (MBL §§ 11, 19, 38), skall behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas.

Samverkansgrupper skall finnas på följande beslutsnivåer:

- *Central SamverkansGrupp (CESAM): Kommunledningsnivå*

- *FörvaltningsSamverkansGrupp (FÖSAM): Förvaltningsnivå.*

Följande samverkansgrupper på förvaltningsnivå finns:

* Socialtjänsten

* Barn- och Utbildningsförvaltningen

* Samhällsbyggnadsförvaltningen

* Kultur och Fritidsförvaltningen

* Kommunledningskontoret

- *Lokala SamverkansGrupper (LOSAM)*) bildas i linjeorganisationen närmast arbetsplatsträffen där beslut fattas.

Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan man fattar beslut.

Samverkansgrupp på kommunledningsnivå (CESAM) sammanträder en gång per kvartal. Extra sammanträden ordnas när behov uppkommer.

FÖSAM och LOSAM sammanträder varje månad eller oftare om behov för detta finns. Mötena skall schemaläggas på årsbasis. Extra sammanträden ordnas när någondera parten anser att behov föreligger.

Frågor för samverkansgruppen på förvaltningsnivå

Samverkansgruppen skall behandla ärenden som är att anse som övergripande och långsiktiga förvaltningsfrågor. Exempel på sådana frågor är:

- Mål för förvaltningens verksamhet, t ex förvaltningens prioriterade strategiska mål, styrtal och måltal.

- Uppföljning och utvärdering av resultat

- Förvaltningens ekonomiska förutsättningar; budget, uppföljning och bokslut

- Effektivisering och utveckling av verksamheten

- Arbetsorganisation

- Planering av övergripande utvecklings- och utbildningsinsatser inom förvaltningen

- Förvaltningens övergripande inköpsfrågor

- Jämställdhets- diskriminerings- och mångfaldsfrågor

- Miljö- och hälsoarbete

Samverkansgruppen skall även vara skyddskommitté enligt AML:s regler. Den ska vara policyskapande i förvaltningsvisa arbetsmiljöfrågor och planera, kontrollera och följa upp arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet, det vill säga systematiskt arbetsmiljöarbete, vilket bland annat innebär upprättande och uppföljning av handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.
Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor. Avtalet om samverkan bygger på Medbestämmandelagen(MBL) Arbetsmiljölagen samt FAS05.

Kallelse och handlingar

För att arbetsgivarens beslut inte ska fördröjas krävs att de fackliga organisationernas företrädare erhåller information och faktaunderlag i god tid före samverkansgruppens sammanträde. Kallelse och handlingar sänds normalt ut av arbetsgivaren sju dagar före mötet.

Arbetstagarföreträdarna har ansvar för att ta del av faktaunderlaget inför samverkansträffen.

Dokumentation

Vid samverkansgruppsmöten förs ett protokoll som skall distribueras till samtliga deltagare.

Av protokollet ska alltid framgå sammanträdesdatum, vilka som deltagit samt vilka ärenden som behandlats. Ärendena ska beskrivas så att de är möjliga att förstå vid genomläsning av någon som inte deltagit vid mötet.

Vid frågor av förhandlingskaraktär, där parterna är oense, ska följande beaktas:

- Respektive parts mening ska vara redovisad. Särskild vikt ska läggas vid beskrivningen av vad man är oeniga om.

- Det ska vidare framgå av dokumentationen när ärendet är färdigbehandlat i samverkansgrupp.

Samverkan

Arbetssättet vid samverkansmötet ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL § 11 och 19.

Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL § 14.

Kollektivavtal får ej tecknas i samverkansgrupp.