

Bilaga 1

”Samverkan Helsingborg”

Bakgrund

Samverkansavtalet utgår från en helhetssyn på verksamheten och bygger på mötesplatser för att integrera verksamhet, medbestämmande, arbetsmiljö och hälsa. Samverkansavtal ska bidra till verksamhetsutveckling genom att sätta verksamhetens uppdrag i fokus.

Samverkansavtalets syfte är att genom ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö skapa förutsättningar för en väl fungerande verksamhet där inflytande, delaktighet och utveckling ses som en naturlig del i det dagliga arbetet.

Samverkansavtalet bygger därför på mötesplatser:

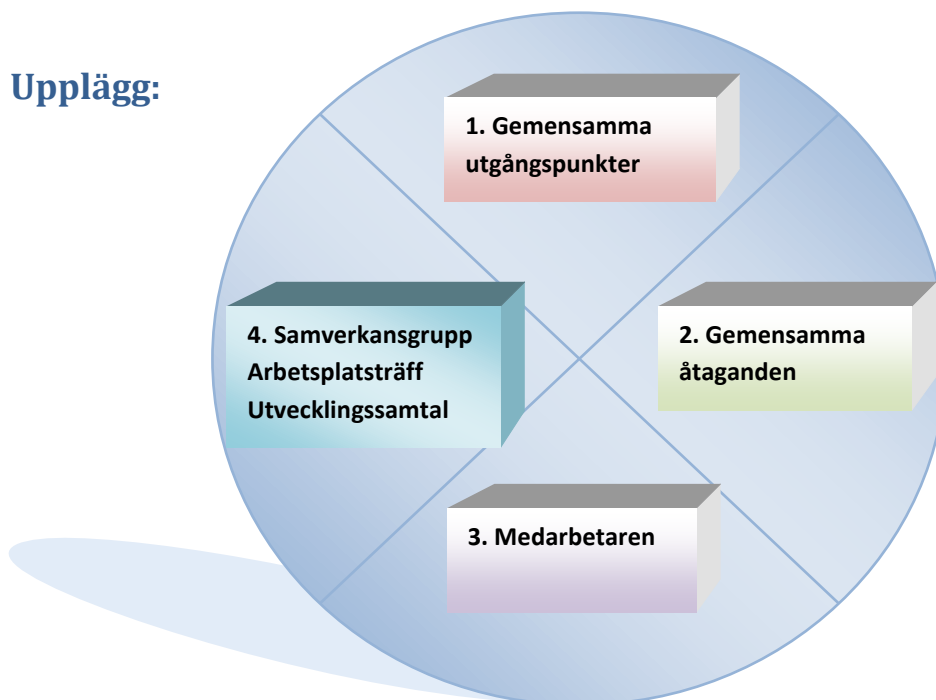
- utvecklingssamtal för medarbetare,
- arbetsplatsträff för chefen och medarbetarna,
- samverkansgrupper för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna

Individens inflytande och delaktighet är basen för samverkan. Det är viktigt att medarbetarna har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet, dels vid utvecklingssamtal mellan medarbetare och chef. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen är därför en av grundstenarna i samverkan. Samverkansgrupp är mötet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna på olika organisatoriska nivåer i Helsingborgs stad.

Samverkansavtal finns på nationell nivå mellan Sveriges kommuner och landsting och de centrala fackliga organisationerna. Det centrala samverkansavtalet förutsätter att man sluter lokala avtal ute i kommunerna.

Vårt lokala avtal ”Samverkan Helsingborg” består av följande delar:

Upplägg:



Gemensamma utgångspunkter

Den politiska demokratin och de politiska beslut, statliga och kommunala, som fattas är grunden för arbetet i Helsingborgs stad. Verksamhetens mål, inriktning, omfattning och kvalitet är ett politiskt beslut efter samverkan och dialog med medborgaren. Det innebär att alla ledare och medarbetare i Helsingborgs stad har ett uppdrag från politikerna, att driva verksamheten och praktiskt genomföra uppdraget i vardagen i mötet med medborgaren.

Övergripande mål

Samverkan ger förutsättningar för ökad verksamhets- och kvalitetsutveckling, där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och naturlig del i vardagen för alla medarbetare i Helsingborgs Stad.

En ökad delaktighet och ett ökat engagemang för uppdrags- och verksamhetsfrågor genom dialog främjar god hälsa och bra arbetsmiljö.

De effekter som en väl fungerande samverkan bidrar med ger förutsättningar för ett långsiktigt hållbart arbetsliv och ska stärka Helsingborgs stad som en attraktiv arbetsgivare.

Medarbetarens inflytande

Medarbetaren är basen i samverkan, så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Samverkanssystemet ska

- Integrera verksamhet, medbestämmande, hälsa och arbetsmiljö samt vara en naturlig del av verksamheten.
- Öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet.
- Minska ohälsa och förhindra skador och sjukdomar av arbetet med stöd av hälso- och arbetsmiljöarbetet.
- Underlätta samverkan mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, från förhandling till dialog.

Utveckla verksamheten

Samverkanssystemet ska bidra till och understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Samverkan syftar till att hälso- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet blir då en viktig förutsättning.

Arbetsrätten

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

Dialog/kommunikation

Dialog och kommunikation mellan de olika delarna i organisationen, chefer och medarbetare, arbetsgivare och fackliga organisationer, fackliga organisationer och medlemmar, är en förutsättning för "Samverkan Helsingborg".

Gemensamma åtaganden

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

Dialog som metod

Samverkan använder dialog som metod inför beslut och samråd för att försöka nå enighet före beslut. Tidig information och fortlöpande dialog i beslutsprocessen möjliggör en fungerande samverkan med delaktighet och inflytande för medarbetarna.

En väl fungerande samverkan förutsätter

- Tydliga mål för verksamheten
- Klargjord arbetsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän
- En organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter
- Ledarskap med helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser
- En vilja att fatta beslut i samverkan
- Samverksanssystem som följer och anpassas löpande till organisation och beslutsnivåer

Systematiskt arbetsmiljöarbete för hälsa och arbetsmiljö

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet måste bedrivas både på kort och lång sikt. En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv driver ett fungerande Systematiskt arbetsmiljöarbete. Det omfattar att på alla nivåer planera, styra, kontrollera och följa upp arbetet med hälsa och arbetsmiljö.

Det innefattar hela processen: att främja en sund livsstil, att skapa hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker i arbetet.

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens, både praktiskt och teoretiskt. Chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud och medarbetare, alla måste ha kompetens inom området.

Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning

Helsingborgs stad har ansvar för att driva en aktiv process när det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning. Processen ska, med stöd av olika aktörer, ha som mål att bidra och medverka till att individen kan använda sina resurser och försörja sig genom arbete. Medarbetaren måste aktivt medverka i detta arbete.

Det är viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, och att det finns en fastlagd process med tydlig struktur som samtliga aktörer är väl förtrogna med.

Företagshälsovård

Företagshälsovården är ett viktigt oberoende stöd i hälsa- och arbetsmiljöarbetet för både arbetsgivare och arbetstagare. Företagshälsovården ska främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå.

Central samverkansgrupp

Centrala samverkansgruppen (CESAM) är parternas gemensamma forum för att utforma arbetsmiljöarbetet för staden. När det gäller arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning samt företagshälsovård samverkar parterna om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser innan arbetsgivaren fattar beslut.

Förtroendevalda

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

Gemensamt ansvar

Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska aktivt arbeta för att praktiskt genomföra "Samverkan Helsingborgs" intentioner. Samverkan i vardagen är ett gemensamt åtagande för alla.

Utbildning

Fortlöpande utbildningsinsatser krävs. Nya chefer och nya fackliga företrädare ska erbjudas att delta i centralt anordnad grundläggande samverkansutbildning under en och en halv dag.

Uppföljning

Samverkanssystemets tillämpning ska regelbundet följas upp av parterna. Parterna ansvar gemensamt för detta i central samverkansgrupp (CESAM) för Helsingborgs stad.

Medarbetaren i samverkan

I mötet med medborgarna är medarbetarna verksamheten.

Varje medarbetare

Ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete och den egna arbetssituationen. Varje medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

Utveckling

Varje medarbetare ska ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling. För att möjliggöra detta krävs att medarbetarna är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen.

Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till medarbetarens behov och till verksamhetens krav.

Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel. Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan för att stimulera det egna lärandet och för att kunna påverka sin arbetssituation och sin hälsa. Arbetslivet ska vara attraktivt i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del i verksamheten ingår att arbeta aktivt med likabehandling. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

Verksamhet

Med utgångspunkt från verksamhetens behov och medarbetarens arbetsuppgifter, ska arbetsorganisationen, arbetsförhållande och arbetstider så långt det är möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande.

Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret för att medarbetarna får den information och utbildning som behövs för att fortlöpande kunna medverka i hälso- och miljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetarna har ett ansvar att vara delaktiga i hälso- och miljöarbetet på arbetsplatsen.

Dialog

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef. Alla medarbetare skall ha minst ett utvecklingssamtal per år och har rätt till en individuell utvecklingsplan samt till minst ett lönesamtal inför för varje löneöversyn.

Stöd

Alla medarbetare har tillgång till individuellt stöd dit han/hon kan vända sig med förtroende. Detta stöd kan tillgodoses genom företagshälsovård och/eller likvärdig professionellt oberoende expertkompetens.

Arbetsplatsträffen

Arbetsplatsträffen (APT) är ett forum för dialog mellan alla medarbetare och chef på arbetsplatsen för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning inom det egna området.

Syftet är också att ge förutsättningar för en personlig och yrkesmässig utveckling, ökat självbestämmande och ansvarstagande för medarbetarna och att ta tillvara allas kompetens.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska i huvudsak bedrivas på arbetsplatsnivå och integreras i verksamheten. Det blir ytterligare en möjlighet för att främja trivsel och samarbete samt ökad delaktighet och inflytande för medarbetarna. Skyddsombud/arbetsplatsombud/lokalombud kan genom sin roll och kompetens bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas på mötet.

Ansvar

Arbetsplatsträffarna skall vara regelbundna och vara en naturlig del av verksamheten.

Chefen är ansvarig för att arbetsplatsträffarna genomförs.

Dagordning

Dagordning för mötet är de frågor som rör hela gruppens verksamhet och dagliga arbetsuppgifter .

Chefen och medarbetarna har ett gemensamt ansvar för dagordningens innehåll. Dagordningen anslås av chefen senast dagen före mötet och bör vara så aktuell som möjligt. Strukturdagordning ska användas för att genomföra arbetsplatsträffar.

Beslut

Chefens arbetsuppgifter och befogenheter styr vilka beslut som kan hanteras på arbetsplatsträff. På APT kan inte fattas beslut i frågor som omfattas av 19§, 11§ och 38§ MBL. Arbetsplatsträffen kan inte fungera som skyddskommitté enligt reglerna i AML. Ärende som rör enskild anställd hanteras inte på arbetsplatsträffarna.

Minnesanteckningar

Arbetsplatsträffarna ska dokumenteras med minnesanteckningar. Minnesanteckningarna måste minst redovisa fattade beslut och anslås på arbetsplatsen så snabbt som möjligt, dock senast inom 10 dagar.

Arbetsplatsträffar kan även kombineras med arbetsplatsanknuten facklig information efter mötets slut. Detta ska anmälas i förväg innan kallelse/dagordning till arbetsplatsträffen skickas ut.

Verksamhetsmöten

Dessa möten är inte en formell del av "Samverkan Helsingborg", men de finns i verkligheten och är viktiga för att driva verksamheten i vardagen. Verksamhetsmötena skapar förutsättningar för direkt delaktighet och inflytande för medarbetarna i mötet med medborgarna.

Exempel på verksamhetsmöten kan vara avdelningsmöte, enhetsmöte, arbetslagsmöte, planeringsmöte, lärarlagsmöte, yrkesträffar osv. Chefer deltar ibland i dessa möten .

Tydliga verksamhetsmöten ger en klar avgränsning mot arbetsplatsträffar.

Arbetsplatsträffar ska handla om det som berör hela gruppen.

Verksamhetsmöten berör bara delar av den stora gruppen.

Samverkansgrupp

Samverkansgruppen är ett representativt möte mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas representanter. Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen behandlas i projektform/beredningsgrupp.

Syfte

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.

Samverkansnivåer

Samverkansgrupperna knyts till beslutsnivåerna i verksamheten.

- Central samverkansgrupp för kommunövergripande frågor.
- Förvaltningsgrupp för förvaltningsövergripande frågor.
- Lokal samverkansgrupp på andra nivåer där verksamhetens omfattning och organisation kräver det.

Dagordning

Dagordning för mötet är de frågor som rör samverkansgruppens verksamhetsområde.

Parterna har, inför varje möte, ett gemensamt ansvar att ta upp frågor om verksamheten, utveckling, hälsa och arbetsmiljö inom gruppens verksamhetsområde.

Arbetsgivaren har ansvar för att kallelse, dagordning och handlingar till mötet skickas ut minst 7 dagar före mötet.

Beslut

Arbetsgivarens/chefens arbetsuppgifter och befogenheter styr vilka beslut och vilka arbetsrättsliga skyldigheter som kan hanteras på en samverkansgrupp innan beslut fattas.

AML, Arbetsmiljölagen

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagens (AML:s) regler.

I samverkansgruppen ska ingå skyddsombud. Gruppen måste ha minst 4 möten per år. Samråd i samverkansgrupp ersätter behandling i Skyddskommitté enligt 6kapitlet 9§ AML. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Samverkansgruppen ska arbeta enligt Systematiskt arbetsmiljöarbete, planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöarbetet och därvid hantera frågor om;

- företagshälsovård,
- handlingsplaner enligt kap 3, 2a§, AML
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
- planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
- upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället.

Vid oenighet i skyddskommitté kan part begära att Arbetsmiljöverket prövar oenigheten. (AMF 9§)

MBL, Medbestämmandelagen

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

Vid oenighet kan berörd organisation begära förhandling enligt 14§ MBL.

Sådan förhandling ska skriftligen begäras inom 7 dagar från det att frågan behandlats och avslutats i samverkansgrupp och oenighet konstaterats. Part i samverkansgrupp kan vid behov vara överrens om att behandling i samverkansgrupp skall vara avslutad när protokollet justerats.

Kollektivavtalsförhandlingar och tvister hanteras inte i samverkan.

Samverkansgruppens möte ska protokollföras. I protokollet ska klart redovisas om det råder enighet eller oenighet mellan parterna i beslutsfrågor och justeras av parterna.

Ärenden om enskild person hanteras inte i samverkan.

Om en facklig organisation på grund av organisatoriska förutsättningar *inte* kan delta, ska den fackliga organisationen efter begäran få möjlighet att samverka om ärende, vid annan lämplig tidpunkt.

Om lokal part finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i denna fråga.

Facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen

Rätten till ledighet för fackligt uppdrag regleras i FML och AFF. Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget. Ett uppdrag av vikt, vars syfte är att skapa förutsättningar för, samt vara en garant för en välfungerande samverkan.

Representanter i samverkansgrupper

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, som har kollektivavtal, utser själva sina företrädare i gruppen. Parterna är överrens om att, för att få effektiva och väl fungerande möten, värdera omfattningen av antalet representanter i samverkansgruppen.