



2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215 021

Handläggare, titel, telefon

Emelie Vattahäll, förhandlare

Eva Wing, förhandlare

Samverkansavtal Norrköpings kommun

Samverkansavtalet är en bilaga till förhandlingsprotokoll KS 2021/0215 021

§ 1 Mål och syfte

Målet med samverkan i Norrköpings kommun är att skapa en samverkanskultur som ger medarbetare och fackliga företrädare samt skyddsombud delaktighet, inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen. Det ger de som berörs delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att dialog och delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten. Samverkan ska vara en naturlig del av den löpande verksamheten och integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor för bra beslut och bättre verksamhet. Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett aktivt och systematiskt arbetsmiljöarbete. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom och avser såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder.

Syftet med samverkan är att ge förutsättningar för verksamhetens utveckling genom positivt arbetsklimat i en god och hållbar arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är både en rättighet och en skyldighet för varje medarbetare. Samverkan med berörda medarbetare och fackliga företrädare ska ske tidigt i beslutsprocessen så att möjligheten till dialog och påverkan är reell.

§ 2 Rättslig grund

Den rättsliga grunden för arbetsmiljö- och hälsoarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal. Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal. Avtalet utgör en vidareutveckling av de arbets- och samverkansformer som framgår av MBL och AML för att främja samverkan. MBL och AML gäller fullt ut i de delar som inte omfattas av samverkansavtalet.

2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215

Behandling av frågor i samverkan

Samverkan i samverkansgrupp ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informationsskyldighet enligt 19 § MBL och i de fall facklig organisation väljer även 12 § MBL.

Individärenden som berör specifik medarbetare ska inte hanteras i samverkan.

14 § MBL hanteras inte i samverkan.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället för den aktuella frågan.

Vid oenighet i fråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisationen påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar från att samverkansgrupp, där frågan samverkats inför beslut, avslutats.

Förhandlingsskyldigheten enligt § 38 MBL kan ersättas helt i samverkan om samtliga berörda fackförbund deltar, har förhandlingsmandat för frågan och är eniga till hanteringen. I annat fall hanteras frågan utifrån MBL.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp utifrån 6 kap arbetsmiljölagen (AML) ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa rutiner i dessa frågor. Samverkansgrupp ska även regelbundet följa upp skyddsronder samt tillbud- och arbetsskador och säkerställa att arbetsmiljöföreskrifter följs. Genom löpande riskbedömningar ska verksamheten utvecklas samtidigt som risker bedöms och undanröjs.

§ 3 Dokumentation och formalia

Det är viktigt att frågor, i synnerhet de som motsvarar viktigare förändringar, hanteras i god tid och att fackliga företrädare hinner förankra och ta ställning till frågan innan samverkansärendet anses avslutat.

Dagordning för samverkansgrupp ska delges senast sju dagar före mötet och innehålla information om ärendet avser information, dialog eller om arbetsgivaren har för avsikt att komma till beslut i ärendet. I undantagsfall, som bör överenskommas mellan berörda parter, kan dagordning delges inom ett kortare tidsintervall. En fråga som avser en viktigare förändring bör inte lyftas direkt på en samverkansgrupp utan att det har framgått av

2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215

dagordning och anses inte samverkad om inte alla berörda fackförbund är eniga därtill.

Samverkan i samverkansgrupp ska protokollföras och justeras av bägge parter det vill säga både arbetsgivare och fackliga representanter. Det ska framgå av protokoll när samverkan inför beslut är avslutad.

Vid APT ska dagordning finnas tillgänglig för medarbetare. Det ska skrivas minnesanteckningar från mötet. Minnesanteckningar ska skyndsamt göras tillgängligt för arbetsplatsens medarbetare.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en förståelse för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en vilja att bidra till detta.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

Mål och roller

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstepersoner.
- Respekt för olika roller och att det finns rimliga förutsättningar för att utföra uppdraget.

Kommunikation

- En väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna. Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Fackliga företrädare har möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal.
- Fackliga företrädare och skyddsombud har förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans.

2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215

- Det ska finnas en tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske. Detta kan ske i vardagen, på medarbetarsamtalet och på APT.
- Det är i organisationen klargjort hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- En tydlighet hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper.
- I första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud deltar på möten med samverkansgrupp.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Samverkan om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker på olika sätt och på olika nivåer; dialog mellan chef och medarbetare, arbetsplatsträff samt samverkansgrupp. I Norrköpings kommun gäller följande;

2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom medarbetarsamtal och genom löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling. Medarbetarna förväntas delta på APT och genom delaktighet och engagemang bidra till god hållbar arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande arbetsplatsträffar ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor.

Arbetsorganisation och arbetsätt behöver löpande omprövas och vid behov förnyas. Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Skyddsombud har en självklar roll när frågor om arbetsmiljö och hälsa tas upp, men på APT hanteras arbetsmiljöfrågor oavsett om skyddsombud finns representerade eller inte. Facklig information kan med fördel ske i anslutning till arbetsplatsträffar, för att belysa en fråga som är kopplad till aktuell dagordning eller i övrigt aktuell.

Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade. De fackliga organisationer som har medlemmar på arbetsplatsen utser företrädare från arbetsplatsen till samverkansgruppen, om inte annat överenskommit. För samverkansgrupp som inte har alla fackliga företrädare representerade ska chef säkerställa att frågan hanteras på annat sätt i samverkan eller via MBL.

En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ska följa organisationens olika beslutsnivåer. Det innebär att parternas samverkan kan

2021-10-25

Vårt diarienummer
KS 2021/0215

ske på flera nivåer i organisationen. Respektive kontor ska ha arbetat fram en samverkansorganisation i samverkan med berörda fackliga parter. Samverkansorganisationen ska följa beslutsmandat. Samverkan och samverkansorganisationen ska utvärderas årligen, utvärderingen ska följas upp på central samverkansgrupp.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 12 och 19 §§ medbestämmandelagen (MBL) om inte annat överenskommit. I dagordningen ska det framgå om ärendet är aktuellt för information, dialog eller beslut. Innan beslut fattas ska ärendet ha föregåtts av information och dialog.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom ramen för samverkan. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren efter dialog. Detta sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Både fackliga företrädare och skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp.

Central samverkansgrupp och samverkansgrupp på kontorsnivå utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML). Även samverkansgrupp på andra nivåer kan vara skyddskommitté om detta tydligt framgår av kontorets samverkansorganisation. Samverkansgrupp som är tillika skyddskommitté har ett särskilt ansvar att för ingående skyddsområden ansvara för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet utifrån 6 kap arbetsmiljölagen (AML).