

Lokalt samverkansavtal för Ljungby kommun

Avtalet börjar gälla 1 januari 2009

Bakgrund

FAS 05, Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan, är ett centralt avtal som tecknats mellan Sveriges kommuner och landsting och samtliga fackförbund. Den centrala överenskommelsen mellan parterna, FAS 05, utgör grunden för lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö. Avtalets syfte är att genom ett positivt arbetsklimat, bra arbetsmiljö och en god hälsa skapa förutsättningar för en väl fungerande verksamhet där mångfald och jämställdhet är integrerad i verksamhetens vardag.

Mål

Samverkan ska bidra till en fortlöpande utveckling av verksamheten i enlighet med politiska mål och kvalitetsgarantier som finns för respektive verksamhet. Den fortlöpande utvecklingen av verksamheten ska bidra till effektivitet, service och kvalitet.

Målet är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och ett ansvar för samtliga medarbetare.

Målet med samverkan är att tillvarata samtliga medarbetares kompetens, kreativitet och erfarenheter för så bra beslut som möjligt. Chefernas och medarbetarnas lyhördhet och förmåga att tillsammans skapa en väl fungerande dialog för att uppnå medinflytande är av avgörande betydelse.

Syfte

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan i Ljungby kommun ska följande förutsättningar uppfyllas:

- En vilja att fatta beslut i samverkan
- Tydliga mål för verksamheten
- En klargjord ansvarsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän
- En organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter
- Ett ledarskap med helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser
- Samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer
- Kommunikation mellan beslutsnivåerna i organisationen
- Kunskap i arbetsmiljöfrågor hos dem som har funktioner som påverkar dessa frågor

Vid informations- och utbildningsinsatser om det lokala FAS-avtalet är parterna överens om att genomföra dessa gemensamt.

Utgångspunkten för samverkansformerna är att så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs av dem i sitt arbete. Samverkan sker på olika nivåer: på kommun-, förvaltnings och enhetsnivå eller motsvarande, dvs. på den nivå beslut fattas.

Beslut i samverkan

Den rättsliga grunden för samverkan utgörs av Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Övriga arbetsrättsliga lagar, centrala och lokala kollektivavtal som Allmänna bestämmelser (AB) ska också beaktas. För att möjliggöra samverkan krävs att alla parter i samverkansgrupperna har tillräcklig information, grundkunskap och vidareutbildning i MBL, AML och FML. Vägledande för det lokala arbetet är kommunens arbetsgivarpolitiska program.

Samverkan sker enbart mellan parterna, dvs. arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare. Samverkanssystemet ersätter information och förhandling enligt 11, 12, 19 och 38 §§, MBL. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansträffar ska präglas av att genom samråd söka nå enighet innan chefen fattar beslut. Skriftlig kallelse till samverkansgrupp jämställs med MBL:s regler om kallelse. Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationerna begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL i sin helhet. Om part finner att en verksamhetsfråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet, oavsett nivå, tillämpas MBL respektive AML i sin helhet.

Former för samverkan

Arbetsplatsträffarna är ett forum där samtliga medarbetare tillsammans med chefen samverkar/deltar. Medarbetarnas delaktighet och inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och arbetsledningen. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivare och medarbetarnas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Detta medför att kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har stor betydelse.

Antalet ledamöter och ersättare i samverkansgrupperna bestäms gemensamt av respektive förvaltning och de lokala arbetstagarorganisationerna som har medlemmar inom förvaltningen. Samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar inom samverkansgruppens område har rätt till representation.

Arbetsstagarorganisationer med ett fåtal medlemmar (< 10) ska, inom ramen för respektive huvudavtal, om det är möjligt representeras av annan organisation med fler medlemmar eller sammanslutning av flera organisationer. Det är viktigt att varje facklig ledamot har beslutsmandat för sin organisation. Arbetstagarna utser en ledamot mer än arbetsgivaren i samverkansgruppen. Minst en av de fackliga representanterna är huvudskyddsombud eller skyddsombud.

Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9§. Samverkansgruppen ska särskilt driva hälso- och arbetsmiljöfrågor som ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt arbetsanpassnings och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö.

Respektive samverkansgrupp, oavsett nivå, kan bestämma att en särskild underställd beredningsgrupp organiseras med uppdraget att hantera specifika frågor.

Tillämpningshandlingar skall upprättas för hur samverkanssystemet skall tillämpas. Uppföljningen av tillämpningen ska ske kontinuerligt.

Individen i samverkan - direkt samverkan

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete och den egna arbetssituationen utifrån verksamhetens krav.

Medarbetare ska ges förutsättningar att medverka i förändringsarbete och kunna verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

Kompetensutveckling för enskilda medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamhetens utveckling och kvalitet.

Dialog mellan chef och medarbetare sker kontinuerligt i arbetet och genom regelbundet återkommande utvecklingssamtal. Både chef och medarbetare har ansvar för att utvecklingssamtalet är väl planlagt och förberett, systematiskt, tillbakablickande och framåtsyftande.

Chefen har ansvaret för att minst ett utvecklingssamtal per år med medarbetarna genomförs.

Samtalet ska leda till att en individuell utvecklings/kompetensutvecklingsplan upprättas.

Varje medarbetare erbjuds förutom utvecklingssamtal även lönesamtal vid lönerevisioner.

Ansvaret för att lönesamtalet genomförs har lönesättande chef.

Arbetsplatsträffen- direkt samverkan

Med **arbetsplatsträff** (APT) menas ett möte mellan närmaste chef och alla medarbetare.

Mötet är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning inom det egna området t.ex. arbetsmetod/arbetssätt, ekonomi, bemötande, friskvård, schema, kompetenshöjning, arbetsorganisation, rekrytering.

Med **verksamhetsträff** menas de möten som behövs för att driva verksamheten t.ex.

dagen/dagarna som ligger närmast framför, konkret vad, vem, hur, när och i vilken ordning saker ska göras. Oftast är mötena i mindre grupper, med eller utan chef/arbetsledare.

Med **arbetsplats** avses minsta arbetsenhet där chefen har verksamhets-, personal-, lednings- och budgetansvar.

Alla som har merparten av sitt arbete/anställning förlagd till arbetsplatsen ska kontinuerligt delta på APT. Fackliga företrädare på arbetsplatsen ska ges möjlighet att ge facklig information i samband med arbetsplatsträffarna. Chefen ska tillsammans med skyddsombud

eller motsvarande, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas.

Syftet med APT:

- Skapa ett forum där chef och medarbetare genom dialog, tillsammans utvecklar, planerar och följer upp den egna verksamhetens mål och visioner
- Att hälso – och arbetsmiljöarbetet integreras och arbetas med kontinuerligt genom det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling
- Ge ökat självbestämmande
- Ge ökat ansvarstagande

Innehåll på APT:

- Genom dialog diskutera verksamhetens mål, visioner och krav
- Planera och utveckla framtiden
- Arbetsmiljöfrågor
- Hälsofrågor
- Personalfrågor, organisationsfrågor, kompetensutveckling
- Budgetfrågor
- Uppföljning och resultat

Frågor ska beaktas utifrån ett arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Struktur för APT:

- Dagordning: aktuellt material skickas ut minst en vecka i förväg
- Minnesanteckningar ska föras vid varje träff
- Träffarna ska vara inplanerade och förberedda med delat ansvar att lyfta frågor
- Träffarna ska vara regelbundna och genomföras minst en gång/månad eller minst 8 ggr/år med verksamhetsträffar däremellan, semesterperioden undantagen.

Uppkommer frågor på arbetsplatsnivå som inte omfattas av chef/medarbetares ansvar, befogenhet eller kompetens ska ärendet överlämnas till närmast högre beslutsnivå.

Samverkan på kommunnivå

Den centrala samverkansgruppen tar upp frågor som är kommunövergripande eller som berör mer än en förvaltning

Centrala samverkansgruppen arbetar främst med

- policyfrågor,
- riktlinjer,
- uppföljning av personal, ekonomi, organisation, arbetsmiljö och hälsa,
- visionsarbete,
- kompetensutveckling/fortbildning,
- utvecklingsfrågor samt
- årlig uppföljning och utvärdering av det lokala avtalet.

I samverkansgruppen ska kommunchef, förvaltningschefer och representanter från fackliga organisationer, varav minst ett huvudskyddsombud, ingå. Expertkompetens kallas in när så krävs.

Samverkan på förvaltningsnivå

I samverkansgruppen på förvaltningsnivå tas frågor upp som är förvaltningsövergripande eller övriga frågor som förvaltningschefen har delegation att fatta beslut om

- riktlinjer inom respektive verksamhetsområde,
- uppföljning inom personal, ekonomi, organisation, arbetsmiljö och hälsa,
- utvecklingsfrågor,
- visionsarbetet samt
- kompetensutveckling/fortbildning.

I samverkansgruppen ska förvaltningschef och berörda fackliga organisationer ingå samt expertkompetens kallas in när så krävs.

Samverkan på lokal nivå eller motsvarande

Förvaltningen kan även bilda egna lokala samverkansgrupper på områdes- eller avdelningsnivå.

Samverkan på lokal nivå är en naturlig del av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl personal, ekonomi, organisation, arbetsmiljö som hälsa.

I gruppen ska chef, arbetsledare, ombud för fackliga organisationer/skyddsombud ingå samt expertkompetens kallas in när så krävs.

För samtliga samverkansgrupper gäller att träffarna ska vara inplanerade, förberedda och regelbundna, förslagsvis en gång/månad, med undantag för semesterperioden. Dagordning och aktuellt material ska skickas ut minst en vecka i förväg. Protokoll ska föras och justeras.

Hälsa och arbetsmiljö

Ett framgångsrikt hälsoarbete tar tillvara och utvecklar medarbetarnas resurser och skapar engagemang och motivation.

Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god 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.
- ska främja trivsel och samarbete samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsan minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras.
- kräver kunskaper inom hälso-, arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet.

Arbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt och resurser ska avsättas på alla nivåer så att god hälsa och arbetsmiljö uppnås samt eventuellt behov av arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Syftet är att erbjuda hälsosamma arbetsförhållanden, identifiera, förebygga och åtgärda risker genom risk- och konsekvensbedömning.

Anpassning och rehabiliteringsverksamheten måste organiseras på bästa sätt. Genom kommunens rutiner för rehabilitering tydliggörs detta arbete för alla berörda. Ljungby kommun har valt "jobblinjen" som alternativ till sjukfrånvaro. Det innebär att arbetsgivaren i samråd med berörd medarbetare och facklig företrädare om medarbetaren så önskar, vid sjukanmälan och under hela sjukfrånvaron ska bedöma om lämpliga arbetsuppgifter finns som medarbetaren kan utföra trots sjukdom. Det är arbetsgivaren som informerar medarbetaren att en facklig företrädare finns att tillgå. Målet med rehabiliteringsarbete är att den anställda ska kunna återgå till sitt ordinarie arbete eller annan tjänst.

Därmed är det angeläget att åtgärder och aktiva insatser sätts in så tidigt som möjligt. Under förutsättning att rehabiliteringsarbetet bedrivs aktivt är kommunens målsättning att ett ärende bör kunna avslutas inom ett år.

Utformningen av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning och befogenheter fattas av arbetsgivaren med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.

För att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö anordnas kompetensutveckling för chefer, fackliga ombud och skyddsombud. Det erbjuds kontinuerlig grundutbildning och vidareutbildning i arbetsmiljö. Utbildningarna planeras och genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare.

Ljungby kommuns Hälsoprogram ska vara styrande och underlätta arbetet.

Systematiskt hälsofrämjande arbete – friskvård

Ett systematiskt hälsofrämjande arbete på alla arbetsplatser är en förutsättning för god hälsa och arbetsmiljö och förutsätter en genomtänkt strategi för att främja hälsan.

Detta medför att rutiner, tillräckliga resurser och kompetens för hälsoarbetet måste finnas. Målet är att uppnå och utveckla fysiskt, psykiskt och socialt välbefinnande – att må bra – i arbetet och på fritiden.

Friskvård ska bedrivas som en integrerad del av verksamheten och anpassas efter arbetsställets behov och förutsättningar.

Med friskvård avses aktiviteter och åtgärder som stimulerar individer och grupper till egna aktiva insatser i hälsofrämjande syfte. Friskvård är en angelägenhet för hela organisationen och inte enbart en personlig fråga för medarbetaren.

Företagshälsovård

Alla anställda har tillgång till företagshälsovård.

Företagshälsovården i Ljungby kommun är en oberoende expertresurs inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering.

Kompetens finns inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Den har kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhet och hälsa.

Företagshälsovården ska arbeta förebyggande, hälsofrämjande och rehabiliterande utifrån ett helhetsperspektiv på de olika nivåerna individ, grupp och organisation. Allt för att uppnå en god fysisk, psykisk och social arbetsmiljö.

Frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkansgrupp på kommun- och förvaltningsnivå genom verksamhetsplanering för företagshälsovården. Viktiga frågor att behandla är inriktning, dimensionering och kvalitet.

Uppsägning av avtal

För det lokala samverkansavtalet gäller 3 månaders ömsesidig uppsägningstid.

Uppsägningen ska vara skriftlig.

Reviderad 29 augusti 2008