

Samverkansavtal – Tyresö kommun

Inledning

Samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagarorganisationer och arbetstagare är en naturlig del i den dagliga verksamheten och är ett viktigt arbets- och förhållningssätt för utvecklingsarbetet inom Tyresö kommun. Samverkan i Tyresö kommun bygger på en grundläggande vilja till samarbete, dialog, tillit och lösningsfokus parterna emellan som genomsyrar organisationen. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet.

Det samverkanssystem som beskrivs i detta lokala kollektivavtal utgår ifrån de bestämmelser som följer av det centralt tecknade kollektivavtalet SAM 17 och utvecklar den rättsliga grunden som i övrigt följer av Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Detta lokala kollektivavtal om samverkan inom Tyresö kommun ersätter i sin helhet tidigare tecknade lokala kollektivavtal om samverkan.

Syftet med samverkanssystemet är att från idé till beslut öka den enskilda medarbetarens delaktighet och inflytande i verksamheten genom att denne ges goda möjligheter till information och medskapande. Det är också ett sätt att öka samarbetet mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna.

Medarbetarens bidrag till och ansvarstagande för verksamhetens utveckling leder till att uppfylla Tyresöbornas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Genom gemensamma arbetssätt kan en väl fungerande samverkan fånga upp, tillvarata och förankra förslag och idéer från alla nivåer i organisationen, vilket leder till ständiga förbättringar samt ökad kvalitet och effektivitet i Tyresö kommuns verksamheter.

Samverkan som arbets- och förhållningssätt tjänar vidare till att skapa förutsättningar för en kontinuerlig utveckling av individ, arbetsplats och förvaltning samt skapar goda förutsättningar för ett positivt arbetsklimat. Ansvaret för att skapa ett klimat som präglas av inflytande, delaktighet och utveckling är gemensamt för alla på arbetsplatsen, vilket även lägger grunden för god hälsa och arbetsmiljö.

För att möjliggöra ett framgångsrikt samverkansarbete och för att nå en positiv utveckling på såväl medarbetar-, arbetsplats- som kommunövergripande nivå är en löpande dialog om verksamheten, måluppfyllelse, resurser, uppdrag och arbetsmiljö av stor vikt. Inom Tyresö kommun finns flera strukturerade forum för denna dialog.

Samtal mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och ansvarstagande ska tillgodoses dels genom de strukturerade samtalen som årligen sker mellan chef och medarbetare dels genom löpande dialog med närmaste chef.

Strukturerade samtal mellan chef och medarbetare i Tyresö kommun utgör forum för att säkerställa att en gemensam bild skapas av arbetssituationen, medarbetarens uppdrag och arbetsmiljön, vilket ökar förståelse och motivation hos den enskilde samt tydliggör vilka förväntningar som finns på varandra. Samtalen ska möjliggöra för medarbetaren att påverka sin egen, arbetsplatsens och verksamhetens utveckling.

I dialog mellan chef och medarbetare ska regelbundet göras en utvärdering av medarbetarens prestation, utveckling, måluppfyllelse och bidrag till verksamheten. Samtalen ska dokumenteras och utgör sedermera en grund för den årliga löneöversynen. De årligen återkommande samtalen syftar till att

identifiera och följa upp utvecklingsbehov och således öka måluppfyllelsen hos såväl den enskilde medarbetaren som för verksamheten.

Arbetsplatsträff

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.

Arbetsgivaren ansvarar för att genom planering skapa förutsättningar för medarbetarnas deltagande.

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

Arbetsorganisation och arbetssätt 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.

Arbetsplatsträffen ska vara ett regelbundet forum för dialog på arbetsplatsen där utveckling, mål, planering och uppföljning av verksamheten och arbetsmiljön ska stå i fokus. Forumet ska således ge möjlighet och skapa förutsättningar för lärande och spridning av goda exempel och arbetssätt.

För att skapa förutsättningar för medskapande, delaktighet och ansvarstagande ska arbetsplatsträffarna organiseras, genomföras och dokumenteras på sådant sätt att de medarbetare som har sitt arbete förlagt på

arbetsplatsen har möjlighet att följa den pågående dialogen. Förtroendevalda fackliga företrädare ska ges utrymme för dialog med medarbetare i samband med arbetsplatsträffarna.

Arbetsplatsträffens dialog ersätter inte den samverkan som sker i samverkansgrupp och arbetsgivarens förhandlingsskyldighet kan således inte fullgöras på arbetsplatsträff.

Samverkansgrupp

Samverkansgrupper inrättas inom organisationen utifrån de delegations- och beslutsnivåer som beslutas inom kommunen samt med beaktande av omfattningen och karaktären på kommunens olika verksamhetsområden. På kommunövergripande nivå fullgörs samverkan i central samverkansgrupp.

Samverkansgruppernas uppgifter

Samverkansgrupperna är främst ett forum för information, diskussion och samverkan före beslut i de personal- och verksamhetsfrågor som arbetsgivarrepresentanten har ansvar för enligt gällande delegation. Arbetsgivaren och de fackliga representanterna har i detta sammanhang ett gemensamt ansvar för att de olika beslutsfrågorna inom kommunen avgörs på den nivå i samverkanssystemet som har erforderlig beslutsrätt.

En viktig del i samverkansgruppernas arbete är, för såväl arbetsgivarens- som de fackliga organisationernas representanter, att gemensamt bidra till att utveckla arbetet i gruppen så att medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor utgör en naturlig del i verksamhetsutvecklingen. Som ett led i detta arbete ska respektive samverkansgrupp, med regelbundenhet, följa upp och utvärdera det gemensamma arbetet för att på så sätt successivt kunna vidareutveckla samverkansformerna.

Huvudansvaret för att bedriva ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete samt utforma och vidta erforderliga åtgärder för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering åligger arbetsgivaren.

Arbetet ska dock, i möjligaste mån, integreras i den löpande verksamheten och inriktningen på och uppföljningen av arbetet ska behandlas som verksamhetsfrågor vid samverkansgruppens sammanträden. Samverkansgrupp är bland annat därför även tillika skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen. I enlighet med AML 6 kap. 9 § ska samverkansgruppen delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet inom ramen för berört eller berörda arbetsställen samt följa arbetets genomförande. Samverkansgruppen ska vidare verka för att utveckla skyddet mot ohälsa och olycksfall likväl som att arbetsmiljön som helhet är tillfredställande.

Arbetsformer för samverkansgrupp

Antalet ledamöter och ersättare bestäms inom respektive samverkansgrupp av arbetsgivaren och lokala fackliga representanter. Vid bestämmande om antalet ledamöter och ersättare ska hänsyn tas till verksamhetens storlek och karaktär samt antalet fackliga organisationer som typiskt sett organiserar medarbetarna inom det verksamhetsområde samverkansgruppen är kopplad till. Ordförande i samverkansgrupp är alltid en arbetsgivarrepresentant.

Ledamöterna i samverkansgrupp ska ha en så naturlig koppling som möjligt till det verksamhetsområde som samverkansgruppen representerar. Därmed utgörs arbetstagarrepresentanterna i samverkansgrupp vanligen utav arbetsplatsombud och skyddsombud för aktuell-/a verksamheter och utses av respektive facklig organisation.

För att skapa förutsättningar för väl fungerande samverkan och för att ledamöter i samverkansgrupper ska kunna fullgöra sitt uppdrag krävs en skälig framförhållning vad gäller exempelvis kallelser, information och beslutsunderlag. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna ska verka för att en god kontinuitet uppnås i samverkansgruppernas arbete vad gäller tjänstgörande ledamöter och ersättare.

Samverkansgruppernas sammanträden ska dokumenteras skriftligen genom att protokoll upprättas av arbetsgivaren. I det fall det i samband med samverkanssammanträde avhandlas sådana beslutsärenden som faller inom ramen för förhandlingsskyldigheten enligt medbestämmandelagen (MBL) ska

det i protokollet anges huruvida enighet nåddes avseende arbetsgivarens förslag till beslut eller ej. Samverkan ska anses avslutad per det datum samverkansgruppens sammanträde hölls, om inte annat särskilt beslutats och överenskommits mellan parterna i samband med samverkansmötet. Protokoll ska justeras av deltagande facklig organisation.

Ett beslut som tas inom ramen för samverkanssystemet fattas alltid av arbetsgivaren. Samverkansgruppen kan således aldrig vara beslutsfattande. Enligt samma princip är det därmed även arbetsgivaren som ytterst ansvarar för verkställighet av ett fattat beslut.

Samverkan i förhållande till lagstiftning

Ett ärende som behandlats i samverkansgruppen innebär att arbetsgivarens skyldighet enligt MBL §§ 11 och 19 fullgjorts. En facklig organisations framställan om förhandling enligt MBL § 12 ska, om inte någon av parterna begär att förhandling ska hållas enligt tillämpliga regler i MBL, hänskjutas till behandling i den samverkansgrupp som frågan berör. Behandling av ärende i samverkansgrupp förutsätter således att parterna har mandat och befogenheter att förhandla frågan.

Uppnås inte enighet i samband med samverkan, oavsett samverkansnivå, har den fackliga organisationen möjlighet att begära central förhandling enligt MBL § 14 inom sju kalenderdagar från avslutad samverkan. Vid oenighet i fråga som ska behandlas i skyddskommitté gäller AML och AMF.

Anmärkning

När enighet uppnås i sakfråga som behandlas i samverkansgrupp, ska överenskommelse ej ha verkan av lokalt kollektivavtal (KHA § 6).

Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet kan part begära att frågan i sin helhet ska förhandlas enligt MBL istället för i samverkan. Sådan begäran ska meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Hälsa och arbetsmiljö i samverkan

Hälso- och arbetsmiljöarbetet i Tyresö kommun bedrivs såväl kort- som långsiktigt för att bidra till god hälsa och arbetsmiljö inom organisationen.

Ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete som bedrivs i samverkan och som är integrerat med den pågående verksamhetsutvecklingen är av stor betydelse för organisationens resultat och utveckling samt för att skapa god hälsa och arbetsmiljö.

Organisationen ska ha tillgång till kompetens och en struktur för att identifiera, förebygga och åtgärda risker i arbetsmiljön samt tillhandahålla en adekvat anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Som ett komplement till den sakkunskap som finns inom organisationen ska företagshälsovården finnas som en oberoende expertresurs.

Företagshälsovården ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat samt hälsa och ska aktivt i samarbete med organisationen verka för en god arbetsmiljö, för ett aktivt hälsofrämjande arbete samt för en effektiv och professionell arbetslivsinriktad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Inriktningen av företagshälsovården samt dess kvalitet och dimensionering behandlas inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet i central samverkansgrupp och ska ske med utgångspunkt i organisationens samlade behov.

Undantag från samverkan

Hantering av arbetsgivarens primära förhandlingsskyldighet enligt 38 § MBL inför beslut om att anlita entreprenör eller inhyrd personal sker ej inom ramen för samverkanssystemet. Dessa frågor följer hantering och förhandling enligt MBL.

Frågor som rör enskild medarbetares arbets- och anställningsförhållande och ärenden som avser disciplinära åtgärder eller avstängning likväl som löne- och kollektivavtalsfrågor är undantagna från behandling i samverkan. Sådana

frågor ska behandlas enligt tillämpliga bestämmelser i kollektivavtal och lagstiftning.

Giltighet och uppsägning

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre (3) månader.

Uppsägning av detta avtal från endera parten ska vara skriftlig.