

## **Samverkanssystem i Lysekils kommun (U92).**

### **Inledning**

Samverkan avser främst Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (AML). Medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor måste bli naturliga delar av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl personal och ekonomi som organisationsfrågor.

De centrala parterna har ett gemensamt synsätt om samverkan i kommunen. De lokala parterna har frihet att utveckla samverkansformer utifrån egna mål, förutsättningar och behov.

Samverkan avser också relationerna på arbetsplatserna. Det är viktigt att **alla är delaktiga**. Detta förutsätter en kommunikation mellan de olika nivåerna i organisationen och mellan arbetsgivare och anställda på arbetsplatsen. Även de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

Den anställdes kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att de anställdas kompetens tas till vara i beslutsprocessen. För att möjliggöra detta krävs att de anställda är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen.

Avtalet föreskriver, att samverkan mellan arbetsgivare och fackliga organisationer skall ske i **samverkansgrupper**. Mellan arbetsgivare och arbetstagare ska **arbetsplatsträffar** utgöra det främsta forumet för dialog och kommunikation.

### **Mål**

De lokala parternas mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla anställda.

### **Syfte**

Systemet skall underlätta samverkan mellan parterna och öka de anställdas möjlighet till delaktighet. Det skall också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller kommuninnevärdarnas krav på effektivitet och service. Det syftar även till en integration mellan arbetsmiljö-, medbestämmande- och verksamhetsfrågor.

## Samverkanssystemet

- Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetsättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut. Samrådet borgar för att frågorna belysts allsidigt.
- Så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.
- Individens inflytande är basen för samverkanssystemet.
- Den anställda har rätt att medverka i förändringsarbetet och skyldighet att verka för en god arbetsmiljö.
- Behandling av frågor i arbetsplatsträffar och samverkansgrupper **skall dokumenteras**.

## Medarbetarsamtal

Alla anställda ska ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

Som en del av personalutvecklingsarbetet ingår uppgiften att beakta mäns och kvinnors särskilda villkor, erfarenheter och perspektiv i arbetslivet. Det skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

Att engagera, motivera och bry sig om sina medarbetare går som en röd tråd genom all organisationsutveckling. Ett hjälpmedel för att åstadkomma detta är planerade samtal mellan chef och medarbetare.

Medarbetarsamtal skall vara regelbundet återkommande (minst en gång per år).

Syftet är att:

- främja medarbetarens utveckling
- förbättra relationerna på arbetsplatsen
- få en effektivare personalplanering
- förbättra verksamheten/servicen.

Medarbetarsamtalen bör leda till en **individuell utvecklingsplan**. En uppföljning av samtalet är mycket viktigt för att stämna av att utvecklingen sker i enlighet med det man kommit överens om.

## Arbetsplatsträff

- Arbetsplatsträffen ska vara ett forum för dialog mellan anställda och arbetsledning för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området.
- Arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. *Vid två tillfällen per år ägnas arbetsmiljöfrågorna särskild uppmärksamhet. Vid dessa tillfällen kan det också vara lämpligt att genomföra skyddsrund.*
- Arbetsplatsträffarna ska vara planerade och regelbundet återkommande.
- Alla ska ges tid och möjlighet att delta.
- Skyddsombuden kan bidra till att arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas.
- Arbetsplatsträffen kan kombineras med facklig information.

### Upprättande av dagordning

Parterna rekommenderar gemensamt, att dagordning för möte i samverkansgrupp och arbetsplatsträff skall skickas ut 1 vecka före respektive möte. Innan dagordningen för arbetsplatsträffen fastställs skall samråd ske med berört arbetsplatsombud.

Alla anställda på arbetsplatsen ska om möjligt ges tillfälle att delta, även de som är lediga. Vid deltagande på fritid utgår kompensation i ledighet eller lön timme för timme.

### **Samverkansgrupp**

- Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen.
- Samverkansgruppen ska vara ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare.
- Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan man fattar beslut.
- Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML:s regler. Den ska vara policyskapande i arbetsmiljöfrågor och planera, kontrollera och följa upp arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbete.

### **Central samverkansgrupp, CSG**

CSG utgör kommuncentralt organ för medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor av övergripande och principiell natur. Gruppen är verksam inom kommunledningens totala ansvarsområde, t.ex.:

- Budget, årsredovisning
- Förvaltningsövergripande organisationsförändringar
- Planer, riktlinjer, policyfrågor, övertalighetshantering
- IT-frågor
- Företagshälsovårdsfrågor
- Utbildning inom arbetsmiljöområdet
- Följa arbetsmiljöarbetet och internkontrollen
- Utveckling av samverkanssystemet
- Forum för information
- Samordningsfrågor över förvaltningsgränserna
- Förslagsfrågor
- Jämställdhetsfrågor

### **Sammansättning:**

CSG består av högst 6 arbetsgivarrepresentanter samt högst 8 representanter för arbetstagarorganisationerna jämte ersättare.

*Vid mandatfördelningen gäller, att SKAF erhåller två (2) mandat. SKTF, Vårdförbundet, Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund (LR) erhåller ett (1) mandat vardera. SACO-förbunden gemensamt äger rätt till ett (1) mandat och två ersättarplatser. Ordförande utses av arbetsgivaren och vice ordförande av de fackliga organisationerna.*

*Arbetsgivaren utser sekreterare i CSG. Sekreteraren har till uppgift att sköta alla formalia kring gruppens sammanträden. Protokoll från CSG skall justeras inom 1 vecka efter sammanträdet.*

## **Förvaltningens samverkansgrupp FSG**

FSG utgör förvaltningens organ för medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor av förvaltningsövergripande och principiell natur. Gruppen är verksam inom förvaltningens totala ansvarsområde, t.ex.

- Förvaltningens organ för medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor av förvaltningsövergripande och principiell natur.
- IT-utveckling.
- Utvecklingsfrågor i övrigt.
- Planeringsförutsättningar, budget och verksamhetsplaner.
- Övergripande arbetsmiljöarbete, t.ex. policy och planer för arbetsmiljöarbetet samt uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsskador.
- Jämställdhetsplaner.
- Arbetskraftsfrågor inklusive omplaceringsverksamhet, dock ej individärenden.

### Upprättande av dagordning

*Se vad som sägs under arbetsplatsträff.*

### Sammansättning:

Gruppens storlek bör vara begränsad. Vad gäller mandatfördelning, se CSG. På förvaltningar, där lärarförbunden saknar medlemmar, övergår deras mandat till SACO. Ordförande utses av arbetsgivaren och vice ordförande av de fackliga organisationerna.

## **Lokal samverkansgrupp, LSG**

LSG kan inrättas inom större nämnder och styrelser efter respektive förvaltnings förutsättningar och behov. *I de fall LSG inte inrättas inom förvaltningen skall de frågor, som anges nedan, behandlas i Förvaltningens Samverkansgrupp (FSG).*

LSG ska behandla alla frågor inom medbestämmande- och arbetsmiljöområdet som faller inom verksamhetsområdet för samverkansgruppen, t.ex.:

- Frågor som rör förändringar och utveckling av verksamheten, ekonomi, organisation och personal.
- Budget och verksamhetsplaner.
- Bokslut och uppföljning.
- Arbetsmiljöfrågor, t.ex. åtgärder med anledning av miljöronder, underlag för handlingsplaner samt uppföljning av sjukfrånvaro och arbetsskador. *Vid fyra tillfällen under året ägnas arbetsmiljöfrågorna särskild uppmärksamhet.*
- Schema- och arbetstidsfrågor.
- Utbildningsfrågor.
- Introduktionsplaner.

- Jämställdhetsfrågor.
- IT-frågor.
- Rutiner för omplacerings-, anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.
- Medverkan vid planering och beställning av företagshälsovårdsinsatser.
- Planering av lokaler, utrustning, arbetsmetoder m.m., (t ex. ritningsgranskning).

Sammansättning:

Gruppens storlek bör vara begränsad. Arbetsgivaren utser högst så många ledamöter att antalet understiger de fackliga representanterna med en (1).