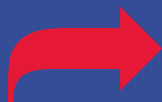


Samverkan Mölndal



AML

ARBETSMILJÖ och

MBL

MEDBESTÄMMANDE



Samverkansavtal för Mölndals stad.
Avtalet gäller från 1 september 2014.



Mölndals stad

Mål

Parterna som tecknar samverkansavtalet för Mölndals stad är överens om att genom samverkanssystemet ges förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en möjlighet för samtliga medarbetare.

Tillsammans arbetar vi utifrån mölndalsbornas behov och tillvaratar medarbetarnas kompetens, kreativitet och erfarenheter för att kraftsamla och bidra med siktet inställt på ett Mölndal i toppklass. Avtalet är ett medel för att nå stadens vision.

1 Förutsättningar för samverkan

En god samverkan kännetecknas av att fackliga företrädare, chefer och medarbetare gemensamt strävar mot verksamhetens mål, ser sin roll i helheten och kan växla mellan helhets- och detaljperspektiv. När samverkan sker på en arbetsplats tas medarbetarnas samlade kunskap, förmåga och olika perspektiv tillvara och därmed ökar medarbetarnas inflytande och ansvar.

I samverkanssystemet integreras frågor kring de i lagen definierade diskrimineringsgrunderna, hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande med övriga verksamhetsfrågor. Samverkanssystemet måste ständigt förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan chef, medarbetare och fackliga företrädare, om verksamhet, målluppfyllelse och resurser.

För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

- En god dialog som bygger på viljan att lyssna på varandra och en vilja att försöka förstå hur andra tänker - det vill säga grundläggande respekt för varandras roller.
- En vilja att fatta beslut efter samverkan.
- Tydliga mål för verksamheten.
- En organisation med tydlig delegering av uppdrag, uppgifter och befogenheter.
- Ledarskap med helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser.
- Goda kunskaper hos chefer, fackliga företrädare och medarbetare om samverkansavtalet; medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML).
- I samband med introduktion av nyanställda ska information ges om samverkansavtalets ändamål.

2 **Former för samverkan**

Utgångspunkt för samverkan är att verksamhetsfrågor ska behandlas av dem som direkt berörs av frågorna i sitt arbete. Samverkan sker på olika nivåer, till exempel på stads-, förvaltnings- och enhetsnivå eller motsvarande, det vill säga på den nivå beslut fattas.

Samverkan mellan arbetsgivare och facklig organisation sker i samverkansråd. Råd är det begrepp som används för att förtydliga att samverkansorganets mötesarenor består av parter, arbetsgivarpart och facklig part. Facklig ledamot i samverkansråd utses av de fackliga organisationerna.

Arbetsplatsombud är tillika beteckning för skyddsombud och representerar även medarbetarna i frågor som behandlas på samverkansråden. Den rättsliga grunden för samverkan utgörs av MBL, AML och Lagen om förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML). Frågor som rör kollektivavtal hanteras inte enligt detta avtal. Samverkanssystemet ersätter förhandling och information enligt 11, 12, 19 §§ MBL. Individärenden behandlas inte i samverkan.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Vid oenighet i samverkansråd kan arbetstagarorganisationen i samverkansråden begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingskyldighet enligt MBL. Fråga kan om någon part så vill, föras upp till närmast högre samverkansnivå inom förvaltningen för rådgivning. Beslutsnivån blir dock oförändrad.

Om part finner att frågan inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet, tillämpas MBL respektive AML.

2.1 Sammansättning och arbetsformer

På samtliga nivåer bör antalet ledamöter i samverkansråden vara begränsade.

Mandaten för den fackliga representationen fördelas mellan huvudorganisationerna: LO, TCO och SACO. Var och en av dessa huvudorganisationer äger rätt till högst tre mandat vardera. Facklig organisation har rätt att överlåta sin representation till annan facklig organisation. De fackliga organisationerna som inte representeras av någon annan organisation ska erhålla kallelse och protokoll för kännedom.

Samverkansråden ska särskilt driva arbetsmiljö- och hälsofrågor. De ska planera, kontrollera och följa upp de i lagen definierade diskrimineringsgrunderna, arbetsmiljö- och hälsoförhållanden, det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet, företagshälsovård samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Samverkansråden ska även behandla information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö.

Samverkansråden ska i samråd vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna, förslagsvis en gång per månad. Dagordning och handlingar skickas ut minst en vecka i förväg. I samverkansråd förs protokoll, på arbetsplatsträffar förs mötesanteckningar.

3 Olika samverkansnivåer

Arbetsgivarens ansvars- och beslutsnivåer avgör var samverkansfrågorna tas upp. Frågorna ska i första hand behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

För att uppfylla målet med samverkan behövs möteplatser i organisationen, dessa är;

- **Medarbetarsamtal** - chefen har ansvar för att genomföra minst ett samtal per år med varje medarbetare.
- **Arbetsplatsträff, APT** - dialog mellan chef och medarbetare.
- **Lokalt samverkansråd, LSR** - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på lokal nivå (med lokalnivå avses exempelvis enhet)
- **Verksamhetsövergripande samverkansråd, VSR** - mellan arbetsgivare och fackliga parter på verksamhetsområdets nivå (med verksamhet avses exempelvis avdelning, område, sektion)
- **Förvaltningsövergripande samverkansråd, FSR** - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på förvaltningsnivå. FSR ska fastställa förvaltningens samverkansorganisation. FSR utgör skyddskommitté i förvaltningsövergripande arbetsmiljöfrågor. FSRs protokoll meddelas förvaltningens nämnd för kännedom.
- **Stadsövergripande Centralt samverkansråd, CeSam** - mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på stadsnivå. Arbetsgivaren utser högst så många ledamöter, att antalet understiger de fackliga representanterna med en. För ledamöterna ska ersättare finnas.

4 Facklig information

Varje medarbetare har rätt till facklig information på betald arbetstid. De lokala arbetstagarorganisationerna ska ges tillfälle att regelbundet informera medlemmarna om facklig verksamhet. Den ska också utgöra ett viktigt komplement till arbetsgivarens information och till dialogen mellan arbetsledning och medarbetare. Facklig information kan ske inom ramen för, eller i direkt anslutning till, Arbetsplatsträffen (APT).

Om ytterligare tillfällen för facklig information ska beredas medlemmarna ska samråd ha ägt rum med arbetsledningen senast två veckor i förväg vad gäller tid, plats och deltagare. Om informationen läggs utanför ordinarie arbetstid, utgår ersättning med timme för timme.

5 Arbetsmiljö och hälsa

Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. En arbetsmiljö där medarbetare trivs, utvecklas, känner delaktighet och har inflytande i sitt arbete ger förutsättningar att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. En god arbetsmiljö stimulerar medarbetarna till positiva levnadsvanor och ökat ansvarstagande för den egna hälsan.

Det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt och omfatta alla fysiska och psykosociala förhållanden på arbetsplatsen och bedrivas på alla nivåer – organisation, arbetsgrupp och medarbetare.

Varje nämnd ansvarar för att tillräckliga resurser finns för att driva Mölndals stads systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbete. För att säkerställa kompetensen inom arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska arbetsgivaren anordna utbildningar för parterna. Utbildningarna ska planeras och genomföras i samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare.

6 Företagshälsovård

Företagshälsovården ska utgöra en strategisk resurs i det långsiktiga arbetet med att bibehålla och utveckla en bra arbetsmiljö och för att minska ohälsan i arbetslivet för anställda i Mölndals stad. Frågor som berör företagshälsovården behandlas inom samverkanssystemet. Genom detta förstärker parterna gemensamt Mölndals stads vision i att vara ett positivt varumärke och utveckla staden, där friska och kreativa medarbetare är en viktig del.

Till företagshälsovårdens uppgifter hör att kunna identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa. Företagshälsovården ska ha en oberoende ställning och vara en partsneutral expertresurs.

Företagshälsovården ska arbeta på individ, grupp och organisationsnivå inom hela arbetsmiljöområdet genom främjande, förebyggande och efterhjälpande insatser. Företagshälsovården ska ingå i skyddskommittén.



Mölndals stad

Stadsledningsförvaltningen
HR-avdelningen
HR-chef Maria Bergman

Förhandlingsprotokoll

Lokalt kollektivavtal 2014-09-01, Mölndals stad

Ärende: Samverkan Mölndal 2014

Parter: Mölndals stad och nedan tecknande lokala arbetstagarorganisationer.

§ 1 Bakgrund

Parterna träffar överenskommelse om lokalt kollektivavtal för samverkan, hälsa och arbetsmiljö i Mölndals Stad, enligt bilaga 1 till detta protokoll. FAS 05 och Samverkansavtal Mölndal 2008 har varit en utgångspunkt för parterna vid det gemensamma översynsarbetet och utarbetandet av förslag till ett nytt lokalt samverkansavtal.

§ 2 Anvisningar

Ett vägledningsdokument med tillämpningsanvisningar upprättas partsgemensamt. Detta dokument har ej kollektivavtalsstatus, utan har till syfte att ge exempel på hur, avtalet ska användas. Se bilaga 2.

§ 3 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet gäller från och med 2014-09-01. I och med ikraftträdandet ersätts tidigare samverkansavtal. Det nya samverkansavtalet gäller tills vidare med tre (3) månaders ömsidig uppsägningstid. Uppsägningen ska för att vara giltig ske skriftligen.

§ 4 Utvärdering och uppföljning

Arbetsgivaren ska tillse att utvärdering av avtalet sker vart tredje år med rapportering till Cesam. Årlig uppföljning sker i Cesam.

§ 5 Övrigt

Lokalt kollektivavtal om samverkan, Samverkan Mölndal, anses ingånget och förhandlingen avslutad mellan staden och respektive organisation då protokollet justerats.



Mölnåls stad

Vid protokollet

Maria Bergman
HR-chef
Justeras 2014-06-04

För Mölnåls stad:

Håkan Ahlström
Stadsdirektör

Förteckning över förbund, inom vilka lokal arbetstagarorganisation ingått lokalt kollektivavtal om samverkan inom Mölnåls Stad.

- Ledarna

Inom LO

- Svenska Kommunalarbetareförbundet

Inom TCO

- Lärarförbundet
- Vision
- Vårdförbundet

Inom SACO

- Akademikerförbundet SSR
- Civilekonomernas Riksförbund
- DIK
- Fysioterapeuterna
- Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter
- Jusek
- Lärarnas Riksförbund
- Naturvetarna
- Sveriges Arkitekter
- Sveriges Ingenjörer
- Sveriges Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund



Mölnåls stad

Undertecknande organisationer:

Leilla Bezzazi
Akademikerförbundet SSR

David Eriksson
Civilekonomerna

Bodil Magnússon
DIK

Abdolghafour Vazae
Fysioterapeuterna

Ingrid Mson Nilo
Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter

Erik Hamberg
Jusek

Anders Alnsten
Ledarna

Monica Karlsson
Lärarförbundet

Annika Håkansson
Lärarnas Riksförbund

Jonny Andersson
Naturvetarna

Annika Håkansson
Sveriges Arkitekter

Christian Jönsson
Sveriges Ingenjörer

Iréne Carlander Reuterfelt
Sveriges Psykologförbund

Eva Bergman
Sveriges Skolledarförbund

Jonas Ljungberg
Svenska Kommunalarbetareförbundet

Anna Udén
Vision

Ulrika Kaspeysson
Vårdförbundet



Mölnåls stad

HR-avdelningen
Stadsledningsförvaltningen