

Lokalt kollektivavtal om samverkan mellan parterna i Halmstads kommun

§ 1

Parterna träffar överenskommelse om nytt samverkansavtal för Halmstads kommun i enlighet med intentionerna i FAS 05 med giltighet från och med 2012-05-01.

Denna överenskommelse är en utveckling av tidigare samverkansavtal enligt U 92 tecknat 1994-10-03 och ersätter dessa tidigare överenskommelser.

§ 2

Parterna enades om att bilaga 1 till protokollet skall tillhöra kollektivavtalet.

§ 3

Parterna är överens om att detta avtals intentioner är att bidra till att fortlöpande utveckla verksamheten så att Halmstads kommun tillgodoser medborgarnas krav på ständiga förbättringar, ökad service och kvalitet i verksamheten.

§ 4

Parterna är överens om att gemensamt utarbeta ett vägledningsdokument till detta avtal. Detta vägledningsdokument innehar ej kollektivavtals status. Vägledningsdokumentet skall beskriva hur detta avtal skall hanteras i praktiken och vara en hjälp när detta samverkansavtal skall implementeras på arbetsplatserna.

§ 5

Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Uppsägningen ska ske skriftligen.

§ 6

Förhandlingarna förklarades avslutade

Vid protokollet

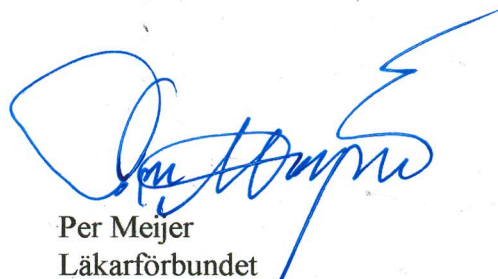


Leif Johansson

Justeras



Ann-Charlotte Westlund
Halmstads kommun



Per Meijer
Läkarförbundet

1. GEMENSAMMA UTGÅNGSPUNKTER

Vad vill vi uppnå med avtalet?

1. Målet med samverkansavtalet är en väl fungerande verksamhet med hög delaktighet från medarbetarna i vardagsfrågor och en god relation mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna som ger ett positivt arbetsklimat och ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Avtalet ska stimulera kommunens medarbetare till en god hälsa, inflytande, delaktighet och utveckling i sina uppdrag och ge förutsättningar för att se arbetsmiljöperspektiv och mångfald som naturliga delar i planering, uppföljning och utveckling.
2. Medarbetarens inflytande är basen i samverkan. Så många verksamhetsfrågor som möjligt ska hanteras på arbetsplatserna av dem som är närmast berörda.
3. Samverkanssystemet ska garantera information, samråd och dialog i organisationen och delaktighet före beslut. Samverkansgruppen är tillika skyddskommitté
4. MBL, AML och FML är den rättsliga grunden för avtalet och gäller i sin helhet utan undantag. Diskrimineringslagstiftningen styr naturligt den löpande verksamheten.

AMO

PMR

2. GEMENSAMMA ÅTAGANDEN

Vad krävs av parterna för att vi ska uppnå intentionerna i avtalet?

1. Parterna är överens om att utveckla och bevara förtroendevalda och professionella partsrelationer med respekt för arbetsgivarens och de fackliga organisationernas olika roller och arbetsförutsättningar.
2. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i verksamhetsfrågor. Det är alltid arbetsgivaren som efter samverkan fattar beslut och är ansvarig arbetsrättsligt och juridiskt utifrån given delegationsordning.
3. Roll- och ansvarsfördelning för politiker, chefer, fackliga företrädare och övriga medarbetare ska klargöras. Alla ska veta **vem** som beslutar **vad**, **varför** och dessutom **var** det sker. Chefer på alla nivåer ska ha tydliga arbetsuppgifter och befogenheter.
4. Ledarskapet utgår från "Halmstad Leder" och "Human Resources – riktning vision 2020" och i ledarskapet ingår också att chefer arbetar aktivt för att förverkliga samverkansavtalets intentioner.
5. Medarbetarskapet utgår från "Human Resources – riktning vision 2020" som tydliggör ansvaret men också inflytandet på den egna arbetsplatsen
6. Chefen, medarbetare och fackliga företrädare förväntas respektera de värderingar om samråd, delaktighet och dialog som avtalet bygger på. Medarbetarna och fackliga företrädare ges möjlighet att aktivt arbeta för att förverkliga avtalet.
7. Vi tar tillvara olika åsikter och se utvecklingsmöjligheterna i vår verksamhet. Arbetssätt och förhållningssätt på, arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper ska präglas av en vilja att genom samråd nå enighet före beslut.
8. Arbetet med hälso- och arbetsmiljöfrågor skall bedrivas såväl kort som långsiktigt och resurser skall avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt eventuellt behov av arbetsinriktad rehabilitering tillgodoses. Insatser som främjar hälsa skall vara en naturlig del av verksamheten och följas upp regelbundet på alla arbetsplatser.
9. Grundläggande arbetsmiljöutbildning ska kontinuerligt genomföras för både chefer och fackliga företrädare.
10. Företagshälsovården är en professionell oberoende expertverksamhet som fungerar som stöd inom områdena förebyggande hälsa- och arbetsmiljöarbete, samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården ska, i nära samarbete med förvaltningarna främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå. Företagshälsovården ska kontinuerligt redovisa utförda tjänster på såväl kommunövergripande som förvaltningsnivå.

And

DMR

10. Chefen har ansvaret för rehabilitering och arbetsanpassning inom sin verksamhet. Arbetsgivaren ansvarar också för att det finns en modell för arbetsinriktad rehabilitering som strukturerar och kvalitetssäkrar arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning. Vilket också förutsätter att chefen har kunskap inom detta område. Det är viktigt att medarbetaren känner ett ansvar i att för sin egen hälsa och medverka till goda arbetsförhållanden.
11. Parterna ska uppmuntra till aktivt deltagande och ökat inflytande för medarbetare/arbetsplatsombud i verksamheten.
12. Grundläggande samverkansutbildning ska kontinuerligt genomföras för chefer och fackliga företrädare och stödmaterial ska utvecklas partsgemensamt. Utbildningen skall ge kunskap om samverkan som metod för att utveckla verksamhet och arbetsmiljö samt om den lagstiftning som utgör avtalets rättsliga grund. Uppdateringar skall därefter erbjudas kontinuerligt. Erforderliga resurser ska finnas.
13. I samband med introduktion av nyanställda ska information ges om samverkansavtalets ändamål partsgemensamt.
14. Utvärderingen av samverkansavtalet ska både ha en kvalitativ och kvantitativ dimension och ska ske vid de tillfällen och den omfattning som parterna finner lämpligt, dock tidigast två år efter det att ett samverkansavtal har överenskommit. Samverkansavtalet ska också kontinuerligt stämmas av.

Mo

PMP

3 MEDARBETAREN

1. Medarbetaren ges möjlighet att få information, påverka utformningen av arbetet och sin arbetsituation, medverka i förändringsarbete samt medverka för en god hälsa och arbetsmiljö.
2. Medarbetaren har ett ansvar för att aktivt engagera sig i hälso- och arbetsmiljöfrågor som berör den egna arbetsplatsen. Detta innebär också att man deltar i medarbetarnas eventuella rehabiliteringsbehov på ett positivt sätt.
3. Varje medarbetare ska årligen ha minst ett medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet ska utgå från verksamhetens mål i relation till medarbetarens uppdrag. Medarbetarsamtalen dokumenteras samt leder till individuella utvecklingsplaner. Kompetensutveckling har stor betydelse för verksamheten och dess utveckling. Chefer och medarbetare har ett ömsesidigt intresse av och ett gemensamt ansvar för att kompetensutveckling genomförs. Kompetensutveckling syftar till att den anställde har den kompetens som arbetet kräver utifrån verksamhetsutveckling och måluppfyllelse. Medarbetarsamtalen hålls vid ett annat tillfälle från det individuella lönesamtalet.
4. Medarbetaren har tillgång till individuellt stöd via företagshälsovården i problematik som är arbetsrelaterad. Därutöver har arbetsgivaren lagstadgad rehabiliteringsskyldighet.

AW

PMR

4 ARBETSPLATSTRÄFFEN

1. Arbetsplatsträffen är det forum där medarbetare och chef gemensamt planerar, utvecklar och följer upp arbetet inom det egna området. Träffarna ska ge förutsättning för ökat inflytande i verksamhetsutveckling och ansvarstagande för alla medarbetare. På arbetsplatsträffarna har medarbetarna ett direkt inflytande i frågor som rör arbetsplatsen. Arbetsplatsträffarnas synpunkter utgör en del av underlaget inför arbetsgivarens beslut. Chefen ansvarar för att arbetsplatsträffar genomförs regelbundet (minst fyra träffar per år), att de förläggs så att medarbetaren kan delta på arbetstid, att träffarna föregås av dagordning, begränsas i tid samt dokumenteras. Arbetsplatsträffen fastställer själv sin arbetsordning med stöd av vägledning.
2. För att uppnå delaktighet och engagemang på alla nivåer i kommunen förutsätts att alla, som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till samma arbetsplats, deltar i arbetsplatsträffar.
3. Arbetsplatsträffen kan kombineras med facklig information. Facklig information ingår inte som en punkt på dagordningen. Informationen läggs i anslutning till mötet men ändå som del av den totala mötestiden.
4. Frågor som är av personlig art för medarbetaren tas inte upp på arbetsplatsträffen

AKS

JMR

5. SAMVERKANSGRUPPEN

Samverkansgruppen är ett möte mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna.

1. Samverkansgrupp(er) finns utifrån de förutsättningar och den samverkansorganisation som är bestämd på respektive förvaltning och ska knytas till beslutsnivåer i verksamheten. Ledamöterna utses bland personer som har anknytning till gruppens verksamhetsområde. I huvudskyddsombud eller skyddsombud ingår i samverkansgruppen. En gemensam strävan ska vara att begränsa antalet ledamöter. Vid oenighet mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna på förvaltningen kring samverkansgruppens sammansättning och antalet ledamöter överlämnas frågan till kommunens centrala samverkansgrupp för avgörande. Samverkansgruppens synpunkter utgör en del av underlaget inför arbetsgivarens beslut
2. Behandling i samverkansgruppen ersätter förhandling enligt 11 § MBL samt information enligt 19 § MBL om inte annat överenskommes. MBL 38 § kan också behandlas i samverkanssystemet, men enbart i samverkansgruppen på förvaltningsövergripande nivå. Vid oenighet i samverkansgruppen skall förvaltning respektive arbetstagarorganisation kontaktas innan frågan slutbehandlas. Vid fortsatt oenighet gäller reglerna om förhandling enligt 14 § MBL andra stycket som påkallas enligt bestämmelserna i KHA. Förhandling enligt 14 § andra stycket MBL skall genomföras på förvaltningsnivå. Vid oenighet i Cesam ska förhandling påkallas enligt samma bestämmelser. Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystem tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan. Vid sammanträdena skall protokoll föras. Vid oenighet i en samverkansfråga ska frågan lyftas ur dagordningen och hanteras som en sedvanlig MBL-förhandling. Protokollet skall justeras av arbetsgivarparten och av minst en närvarande arbetstagarorganisation och därutöver de arbetstagarorganisationer som så önskar. Protokollet ska delges berörda intressenter eller förmedlas på annat sätt samverkansgruppen kommit överens om.
3. Samverkansgruppen ska medverka i förändringsarbete från dess början. Om förändringar i verksamheten berör arbetsmiljöfrågor tillämpas systematiskt arbetsmiljöarbete. Förändringsarbete betraktas alltid som en viktigare förändring.
4. I specifika fall kan även fråga som berör en enskild facklig organisation lyftas ut och behandlas separat.
5. Samverkansgruppen fastställer själv sin arbetsordning med stöd av vägledning. Samverkansgruppens möten planeras och fastställs årsvis.
6. Kommuncentral facklig företrädare kan biträda lokal representant. Efter samråd kan sakkunnig tillkallas.
7. Samverkansgruppen ska hantera samverkansfrågor utifrån ett kommunalt helhetsperspektiv. Enighet i samverkansgruppen ska inte kollidera med kommunens olika tillämpningsföreskrifter, riktlinjer, etc.

ms

DKR