

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL 12/2009

Ärende: Samverkansavtal Landstinget Halland

Tid: 2009-04-07

Parter: Landstinget Halland och samtliga kollektiv-
avtalslutande personalorganisationer inom
landstinget

Närvarande: För Landstinget Halland:

Jörgen Britzén
Joachim Björnklev
Thomas Arnström

För personalorganisationerna:

Lars G. Ek	SKTF
Gunnel Persson	Vårdförbundet
Hans Löfsved	Läraryrket
Christer Goude	Skolledarförbundet
Anneli Rosenberg	Akademikerförbundet SSR
Michael Jensen	Ledarna
Per Meijer	Hallands Läkarförening
Love Lind	CR
Mats Emanuelsson	JUSEK
Lionel Rieloff	DIK
Lena Hagelberg-Agatin	FSA
Kristina Leckne	LSR
Sven-Olof Jern	LR
Vincent Lundvall	Naturvetareförbundet
Bernt Karlsson	SP
Ingrid Thorild	SRAT
Sven-Åke Nilsson	Tjänstetandläkarföreningen
Bengt Åkerblom	Kommunal
Ulla-Britt Hedman	Sveriges Ingenjörer

Plats: Landstingets lokaler, Södra vägen 9, Halmstad
och per capsulam

§ 1

Till ordförande utsågs Jörgen Britzén.

§ 2

Till att jämte ordföranden justera dagens protokoll utsågs Lars G. Ek (SKTF), Gunnel Persson (Vårdförbundet), Hans Löfsved (Läraryrket), Sven-Olof Jern (LR), Michael Jensen (Ledarna), Mats Emanuelsson (JUSEK), Lionel Rieloff (DIK), Lena Hagelberg-Agatin (FSA), Kristina Leckne (LSR), Per Meijer (Hallands Läkarförening), Christer Goude (Skolledarna), Vincent Lundvall (Naturvetarförbundet), Bernt Karlsson (SP), Ingrid Thorild (SRAT), Anneli Rosenberg (Akademikerförbundet SSR), Sven-Åke Nilsson (Tjänstetandläkarföreningen), Love Lind (CR), Ulla-Britt Hedman (Sveriges Ingenjörer) och Bengt Åkerblom (Kommunal).

§ 3

Till sekreterare utsågs Thomas Arnström.

§ 4

Parterna träffade överenskommelse om nytt lokalt samverkansavtal med utgångspunkt från det centrala avtalet FAS 05.

De närmare formerna för samverkan redovisas i anslutning till detta protokoll.

§ 5

Parterna är överens om att förverkligandet av intentionerna i denna överenskommelse kräver särskilda utbildningsinsatser vid införandet och även framgent.

§ 6

Parterna är överens om att denna överenskommelse regelbundet skall följas upp. Detta skall ske årligen i varje samverkansgrupp och rapporteras i verksamhetsberättelsen.

§ 7

Utvärdering av samverkansavtalet initieras av central samverkansgrupp på landstingsnivå. Utvärdering bör göras kontinuerligt.

§ 8

Denna överenskommelse gäller från 2009-05-01 och löper med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

Uppsägning av samverkansavtalet skall ske skriftligt och åtföljas av förslag till ny överenskommelse.

Vid protokollet

Thomas Arnström

Justeras:

Jörgen Britzén

Lars G. Ek, SKTF

Gunnel Persson, Vårdförbundet

Hans Löfsved, Lärarförbundet

Sven-Olof Jern, LR

Michael Jensen, Ledarna

Mats Emanuelsson, JUSEK

Lionel Rieloff, DIK

Lena Hagelberg-Agatin, FSA

Kristina Leckne, LSR

Per Meijer, Hallands Läkarförening

Christer Goude, Skolledarna

Vincent Lundvall, Naturvetarförbundet

Bernt Karlsson, SP

Ingrid Thorild, SRAT

Love Lind, CR

Anneli Rosenberg, Akademikerförb. SSR

Ulla-Britt Hedman, Sveriges Ingenjörer

Bengt Åkerblom, Kommunal

Sven-Åke Nilsson, Tjänstetandläkarföreningen

Samverkansformer - Landstinget Halland

Gemensamma utgångspunkter

Det övergripande målet med denna överenskommelse är att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och bra arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter och skyldigheter för medarbetarna.

Överenskommelsen syftar till en integration mellan arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor och ska utveckla inflytandet hos medarbetarna samt tillvara deras kunskaper och kompetens.

Lag om medbestämmande i arbetslivet, Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, Förtroendemannalagen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet och ska vara naturliga delar av den löpande verksamheten.

Det representativa inflytandet anpassas och regleras till de beslutsnivåer som finns inom landstinget. Detta är en förutsättning för att få till stånd ett ökat inflytande i berednings- och beslutsprocessen. Det direkta inflytandet för medarbetarna över den egna arbetssituationen utvecklas i samverkan mellan ledning och övriga medarbetare på arbetsplatsen.

Samverkansavtalet garanterar information, diskussion och delaktighet före beslut i aktuella personal- och verksamhetsfrågor på de olika nivåerna. Det innebär att frågor tas upp tidigt för att ge möjlighet till en fri och kreativ diskussion.

Inflytandeformerna i detta avtal är verktygen för att uppnå det övergripande målet. Överenskommelsen ger vissa grundläggande bestämmelser som ska ses som en plattform för en fortsatt utveckling av inflytande inom de olika verksamhetsområdena och enheterna. Det är en gemensam strävan hos parterna att skapa förutsättningar för en vidareutveckling och anpassning av formerna för inflytande.

Hälsa och arbetsmiljö

Hälso- och arbetsmiljöarbetet är en viktig del i landstingets verksamheter. Det ska främja trivsel och samarbete samt öka medarbetarens delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsa minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras.

För att svara upp mot det ansvar landstinget har för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det av vikt att det finns kunskap och rutiner för detta. Landstingets rutiner för arbetslivsinriktad rehabilitering ska vara väl kända för alla medarbetare.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren och medarbetaren har ett gemensamt ansvar för information och utbildning samt för medarbetarens delaktighet i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov.

Företagshälsovården är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen.

Företagshälsovård ska vara oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete, arbetslivsinriktad rehabilitering och vara rådgivande expertfunktion för chefer och ledning

Gemensamma åtaganden

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före arbetsgivarens beslut.

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetarna och fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser.

Alla medarbetare förväntas dela de värderingar som denna överenskommelse bygger på.

Verksamhetens mål ska vara tydligt.

Arbetsfördelningen mellan politiker och tjänstemän ska vara klagjord.

I organisationen ska finnas en tydlig delegering och fördelning av uppdrag, uppgifter och befogenheter. Detta ska vara väl dokumenterat och kommunicerat inom organisationen.

Det är viktigt att parterna skapar förtroende genom en öppen kommunikation, information, ömsesidig respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden.

För att uppnå detta krävs ett tydligt ledarskap med en helhetssyn på arbetsmiljö, verksamhet, personal och organisation. Chefer och arbetsledare ska lojalt arbeta för att förverkliga överenskommelsens intentioner.

Det räcker inte med ett bra ledarskap utan det krävs också bra medarbetarskap och en helhetssyn från alla medarbetare. Genom att synliggöra och kontinuerligt kommunicera organisationens och den enskilda arbetsplatsens värdegrund främjas även ett gott arbetsklimat.

De fackliga organisationerna bidrar aktivt genom att konsekvent ge ökat inflytande till medlemmarna och de lokala företrädarna ute i verksamheterna. Arbetsgivaren understryker det positiva i att fackliga företrädare ges tid och tillfälle att tillsammans med medarbetare, chefer och ledning medverka till verksamheternas utformning och utveckling.

Medarbetaren i samverkan

Varje medarbetare ska få möjlighet och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete och den egna arbetssituationen. Medarbetaren ska aktivt medverka i förändringsarbete och har en skyldighet att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Kompetensutveckling för enskilda medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. Detta innebär bl.a. att alla medarbetare ska ha möjlighet till yrkesmässig och personlig utveckling i sitt arbete. Här är det viktigt att beakta mäns och kvinnors särskilda villkor, erfarenheter och perspektiv i arbetslivet. Det skapar möjligheter att bättre tillvarata verksamhetens samlade kompetens.

Behovet av kompetensutveckling för chefer och arbetsledare bör ägnas särskild uppmärksamhet med hänsyn till betydelsen för verksamheten och för berörda medarbetare.

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetarna och arbetsledningen sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter.

En genuin värdegrundsbaserad dialog, som ger utrymme för olika perspektiv och synpunkter, skapar förtroende för varandras kunskaper och kompetens och främjar verksamhetsutvecklingen. Det ska ske dels i det dagliga arbetet, dels genom regelbundet organiserade medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef. I medarbetarsamtal ingår att alla medarbetare ska ha lönesamtal och utvecklingssamtal med individuella utvecklingsplaner som ett viktigt hjälpmedel. Dessa utvecklingsplaner ska dokumenteras och årligen följas upp i samband med utvecklingssamtalen.

Exempel på områden som ingår i utvecklingssamtal

Verksamheten

- En tillbakablick på verksamheten och uppsatta mål, våra främsta uppgifter framöver.
- Vad händer med verksamhet och arbetsuppgifter i framtiden?
- Förändringar i verksamheten t.ex. politiska beslut som påverkar enheten och medarbetaren.
- Arbetsmiljö

Arbetsledning

- Chefens syn på sitt ledarskap i organisationen
- Medarbetarens syn på chefens ledarskap.

Medarbetaren

- arbetsuppgifter nu och framöver
- motivation och ambition i arbetet
- kunskaper och erfarenheter
- egna behov t.ex. utbildning eller annan utveckling
- personliga mål
- vad nya krav innebär för medarbetaren
- personligt välbefinnande

Omvärlden

- Relationer till andra verksamheter inom organisationen
- Relationer till allmänhet och kunder

Den egna arbetsgruppen

- Relationer till andra medarbetare, stämningen, lagandan, vi-känslan på enheten
- Synpunkter på gruppens arbete

Utvecklingsbehov

- Arbetsgruppens utvecklingsbehov
- Medarbetarens egna utvecklingsbehov

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog mellan medarbetare och arbetsledning. Arbetsplatsträffarna ska ge medarbetare och arbetsledning möjlighet att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Träffarna ska ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

Medarbetaren ska ges ett verkligt inflytande över de dagliga frågorna. Med inflytande följer ansvar vilket betyder att medarbetaren måste se till helheten.

Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna, normalt minst en gång i månaden, gärna oftare, och vara en naturlig del av verksamheten.

Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta. Arbetsplatsträffarna ska genomföras under tid då så många som möjligt kan delta. Vid tjänstgöring på mer än en arbetsplats, har medarbetaren rätt att närvara på fler arbetsplatsträffar.

Arbetsgivaren är ansvarig för arbetsplatsträffarna, men uppdrag som mötesledare och sekreterare ska rotera bland medarbetarna och arbetsledare/chefer. Ledig personal erbjuds att delta med ersättning timme för timme. Arbetsplatsträffarna ska dokumenteras och finnas tillgängliga för alla medarbetare. Alla medarbetare har rätt att anmäla ärenden för behandling.

Arbetsplatsträffen ska behandla följande frågor:

- arbetsinnehåll
- personalplanering
- måldiskussioner
- hälsa- och arbetsmiljö
- utbildningsbehov
- utvecklingsfrågor
- jämställdhet- och mångfald
- ekonomi- och budgetfrågor
- övriga frågor som är relaterade till arbetsplatsen
- information från samverkansgrupp
- värdegrund i vardagen

Ämnena behandlas inom ramen för chefens befogenheter. Arbetsplatsträffen kan också behandla andra frågor som rör den egna arbetsplatsens relationer till andra enheter. Enskilda personärenden får dock inte tas upp.

Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i den löpande verksamheten. Detta gäller såväl ledning och planering som uppföljning.

De fackliga organisationernas företrädare och skyddsombuden på arbetsplatsen ska genom sin roll och kompetens bidra till att medbestämmande och hälso- och arbetsmiljöaspekter beaktas i de frågor som behandlas.

Arbetsplatsträffarna kan även kombineras med arbetsplatsanknuten facklig information.

Arbetsplatsträff utgör inte partsgemensam samverkan.

Samverkansgruppen

På andra nivåer i organisationen än arbetsplatsen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten:

Central samverkansgrupp för landstingsövergripande frågor

Samverkansgrupp för förvaltningsövergripande frågor

Samverkansgrupper på andra nivåer inrättas med hänsyn till verksamhetens omfattning och karaktär samt ansluts till linjeorganisationen

Syftet är att skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare. Syftet är också att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Landstingets centrala samverkansgrupp ska vara policyskapande och arbeta pådrivande.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor såväl kort- som långsiktiga om verksamhetens utveckling, kompetensutvecklingsbehov, hälsa och arbetsmiljö. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgrupp behandlas i projektform. Efter samråd kan även arbetstagarkonsult/sakkunniga tillkallas.

Samverkansgruppen ska arbeta med följande frågor:

personalplanering
förändrings- och organisationsfrågor
ekonomi- och budgetfrågor
uppföljning
resultatansvar
kompetensutveckling
jämförelse- och mångfald

Hälsa- och Arbetsmiljöfrågor

planera, utbilda och bedriva arbetsmiljöarbetet inom verksamheten
verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden
yttra sig över omorganisationer
följa upp genomförandet av arbetsmiljöarbetet
förebygga ohälsa och olycksfall
medverka vid rehabilitering
uppföljning av långtidssjukskrivna

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11 och 19. På landstingsnivå ersätter samråd i samverkansgruppen även MBL § 38. Vid oenighet kan arbetstagarorganisation begära förhandling enligt MBL § 14 inom sju kalenderdagar efter att protokollet är justerat. I de fall organisation påkallar förhandling enligt § 14 MBL ska förhandlingarna, om ej annat överenskommes, påbörjas senast 7 kalenderdagar efter påkallandet. Om lokal part anser att en fråga inte är lämplig att behandlas i samverkansgrupp ska MBL:s regler tillämpas. Enskilda personärenden får inte tas upp.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler och vara policyskapande i arbetsmiljöfrågor. Samverkansgruppen ska planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar, företagshälsovårdsverksamheten samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Central samverkansgrupp på landstingsnivå behandlar, som skyddskommitté, inga personfrågor.

Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §. Vid oenighet i fråga som ska behandlas i skyddskommitté gäller AML och AMF.

Samverkansgruppernas möten ska vara regelbundna, förslagsvis en gång per månad, och utgöra en naturlig del av verksamheten. Möten bör förläggas så att fackliga företrädare som arbetar schemalagd arbetstid kan delta. Mötestiderna ska planeras i förväg så att det uppstår minsta möjliga olägenhet för verksamheten och för deltagarna.

Samverkansgruppen består av representanter för arbetsgivaren och högst 6 representanter på verksamhetsnivå, högst 7 representanter på förvaltningsnivå och högst 8 representanter på landstingsnivå för de fackliga organisationer som har medlemmar verksamma inom samverkansgruppens område. Representanter och personliga ersättare anmäls skriftligen till arbetsgivaren.

De fackliga organisationerna kan välja att låta sig representeras av respektive huvudorganisation.

Arbetsgivaren utser ordförande och sekreterare. Efter att samverkansgruppen behandlat ett ärende är det arbetsgivaren som fattar beslut och ansvarar för att fattade beslut blir kända och verkställda inom respektive verksamhet.

Kallelse, beslutsunderlag och övriga erforderliga handlingar ska sändas till ledamöterna 7 kalenderdagar alternativt 5 arbetsdagar i förväg. Av dagordningen ska det klart framgå vilka frågor som är av informations- respektive beslutskaraktär. Det skall också klart framgå vilka frågor samverkansgruppen skall behandla i sin roll som skyddskommitté.

Samverkansgruppens möte ska protokollföras och justeras av parterna. Av protokollet ska framgå när ett ärende har slutbehandlats och om samverkansgruppen är enig eller oenig.

Överenskommelse om kollektivavtal får inte träffas i samverkansgrupp.

Rekrytering

Frågor rörande rekrytering ska behandlas enligt följande:

- a) information om vilka som sökt ledigförklarad anställning ska lämnas till berörda fackliga organisationer
- b) innan anställningsbeslut fattas ska information även lämnas om vem arbetsgivaren avser att förorda
- c) om den fackliga organisationen har avvikande uppfattning om vem som ska anställas ska arbetsgivaren snarast underrättas. I sådant fall ska arbetsgivaren påkalla förhandling enligt MBL § 11
- d) i samband med anställningsintervju inför tillsättning av befattning i arbetsledande ställning ska berörda fackliga organisationer ges möjlighet att medverka vid intervju samt få erforderligt underlagsmaterial. Detta gäller även vid omförordnande av redan anställd befattningshavare.
- e) vid rekrytering av förvaltningschef/motsvarande, ansvarig för personalfunktion och förhandlare kan avvikelser från bestämmelserna, a-d ovan, göras genom att ta upp frågan i samverkansgrupp eller förhandla enligt MBL.