

SAMVERKANSAVTAL

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	Sida
Samverkansavtal	2
1 Gemensamma utgångspunkter	2
2 Mål.....	2
3 Syfte	2-3
4 Former för samverkan	3
5 Beslut i samverkan	3
6 Arbetsgivarens roll gentemot individen.....	4
7 Individens roll gentemot arbetsgivaren	4
8 Arbetsplatsträff	5
9 Lokal samverkansgrupp.....	5-6
10 Central samverkansgrupp.....	6
11 Behandling av arbetsmiljöfrågor	6-7
 <u>Bilaga 1</u>	
Policy för ledarskap och medarbetarskap i Ånge kommun – en kommun att trivas och utvecklas i	8-9

Revidering: 2009-05-27

SAMVERKANSAVTAL

1. Gemensamma utgångspunkter

Medbestämmande och arbetsmiljö skall vara naturliga delar av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl personal-ekonomi- som organisationsfrågor och den enskilde anställda och de fackliga organisationerna involveras i verksamheten genom samverkan.

Medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen utgör den rättsliga grunden och det centrala avtalet "Förnyelse - Arbetsmiljö-Samverkan i kommuner, landsting och regioner" (FAS 05) utgör basen för detta lokala avtal för Ånge kommun.

2. Mål

Det gemensamma målet i samverkanssystemet skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter för alla anställda.

Rättigheten medför också en skyldighet att ta till sig information och att engagera sig i för arbetsplatsen viktiga frågor.

Varje arbetsledare har skyldighet att informera om samverkansavtalet samt ge möjlighet för varje individ att ta del av dokumentet.

3. Syfte

Detta ska ske på

1. Arbetsgivarnivå
2. Individnivå
3. Arbetsplatsnivå
4. Lokal samverkansgruppsnivå
5. Central samverkansgruppsnivå

Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka de anställdas delaktighet. Det ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller kommuninvånarnas krav på effektivitet och service. Det syftar även till en integration mellan arbetsmiljömedbestämmande, verksamhetsfrågor och det arbetsplatsdemokratiska arbetet.

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten.

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

- Tydlig dialog och information
- Tydliga inriktningsmål och effektmål för verksamheten
- Klargjord rollfördelning mellan politiker och tjänstemän
- En verksamhet med tydlig delegation av uppgifter och befogenheter
- Ledarskap med helhetssyn på verksamhet, personal och resurser
- En vilja att fatta beslut i verksamheten
- Ett samverkanssystem som följer och löpande anpassas till verksamheten och beslutsnivåer
- Ett systematiskt arbetsmiljöarbete används som grund

4. Former för samverkan

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Därför är individens inflytande basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar/påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Kommunikationen mellan individen, arbetsplatsen och de olika nivåerna i samverkanssystemet har avgörande betydelse för organisationen i dess helhet.

5. Beslut i samverkan

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

Samråd i samverkansgrupp ska användas i första hand i enlighet med MBL § 11, 12 och 19. Vid oenighet kan parterna åberopa förhandling enligt MBL.

Om lokal part finner att fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet gäller MBL i sin helhet i den frågan.

Protokoll skall alltid föras och justeras av parterna samt göras tillgänglig för all personal.

Målgrupp 1
Arbetsgivare

6. Arbetsgivarens roll gentemot individen

Varje anställd ska på ett fördjupat sätt få möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete till personlig och yrkesmässig utveckling. Den anställdes kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att de anställdas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen, genom medverkan i förändringsarbetet, verka för en god arbetsmiljö och ha möjlighet att i dialog framföra sina åsikter.

Detta ska ske i det dagliga arbetet och på arbetsplatsträffar. Regelbundna medarbetarsamtal ska hållas minst en gång per år med den anställda där även kompetensutveckling diskuteras. Arbetsledaren ska även hålla lönesamtal med den anställda. Se vidare lönepolicyn.

Kommunerna genomgår stora strukturomvandlingar. Dessa ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i de anställdas kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl den anställdes behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel. Det åligger arbetsgivaren att arbeta i enlighet med de policydokument som är framtagna.

Målgrupp 2
Individnivå

7. Individens roll gentemot arbetsgivaren

Genom de strukturomvandlingar som kommunerna genomgår så ställs förutom kravet på ett gott ledarskap även krav på ett gott medarbetarskap.

Varje medarbetare skall på ett aktivt sätt ta del och söka information om sin verksamhet, sina rättigheter och skyldigheter gentemot arbetsgivaren.

För att kunna tillvarata varje medarbetares unika kompetens så krävs det att varje medarbetare håller en öppen kommunikation mot arbetsledare och kollegor för att på så sätt öka medvetandet. Varje medarbetare skall även vara ytterst delaktig i framtagandet av de individuella utvecklingsplanerna.

Det åligger den enskilde anställda att arbeta i enlighet med de policydokument som är framtagna.

Målgrupp 3
Arbetsplatsnivå

8. Arbetsplatsträff

Syftet med arbetsplatsträffar är att skapa ett forum där man gemensamt arbetar med utveckling, planering och uppföljning till ökat självbestämmande och ansvarstagande i arbetet. Arbetsmiljöaspekterna skall integreras i verksamheten.

Det är viktigt att både arbetsledaren och kollegorna ser att ett av målen med arbetsplatsträffarna är att öka kommunikationen och sträva efter att arbetsplatsen håller högt i tak för konstruktiv kritik.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de utgöra en naturlig del av verksamheten och genomföras minst en gång i månaden. Undantag kan göras vid semester/ferier.

Träffarna ska dokumenteras genom minnesanteckningar. Vid oenighet kan frågan lyftas till nästa nivå i samverkanssystemet.

Skyddsombuden ska genom sin roll och kompetens bidra till att arbetsmiljöaspekterna beaktas i enlighet med föreskriften för systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Frågor som behandlas på arbetsplatsnivå är sådana som rör den egna arbetsplatsen och ska i största möjliga utsträckning lösas där.

Målgrupp 4
**Lokal samverkans-
gruppsnivå**

9. Lokal samverkansgrupp

Lokala samverkansgrupperna är ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare

Samverkansgrupp ska tillika vara skyddskommitté enligt AML:s regler samt förhandlingsskyldighet enligt MBL.

Lokala samverkansgrupper kan finnas på flera nivåer inom en förvaltning.

Samverkansgrupp överenskommer om de arbetsformer som skall gälla för respektive samverkansnivå med detta avtal som grund.

Protokoll skall alltid föras och justeras av parterna samt göras tillgänglig för all personal.

Möten bör planeras årsvis enligt arbetsmiljöförordningen § 8a.

För att samverka före arbetsgivarens och arbetstagarorganisationens beslut i samverkansgrupp ej skall fördröjas krävs att företrädare ger tillräcklig information och faktaunderlag i skälig tid (minst 7 dagar före sammanträde). Om arbetstagarorganisationerna så medger kan undantag göras.

Frågor som delegerats till viss samverkansnivå skall också slutgiltigt avgöras på denna nivå. Dock kan ledamot begära medverkan av sakkunnig.

Målgrupp 5
**Central sam-
verkansgruppsnivå**

10. Central samverkansgrupp

För kommunövergripande strategi- och policyfrågor såsom budget, personalpolitik, organisation och liknande skall finnas en partssammansatt central samverkansgrupp. Denna skall också svara för prioritering av större insatser från företagshälsan.

Beslutsbefogenheter för frågor som behandlas i central samverkansgrupp förutsätts ligga på kommunfullmäktige, kommunstyrelsen, kommunstyrelsens arbetsutskott eller kommunchefen.

Central samverkansgrupp skall tillika vara central skyddskommitté enligt AML:s regler. Den skall vara policyskapande i arbetsmiljöfrågor och planera, kontrollera och följa upp arbetsmiljö- och rehabiliteringsarbetet. Dessa uppgifter skall integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Sammanställande och ansvarig för centrala samverkansgruppen är kommunchefen. Den skall sammanträda enligt arbetsmiljöförordningen § 8a.

Protokoll skall alltid föras och justeras av parterna samt göras tillgänglig för allpersonal.

Principen är att samtliga fackliga organisationer skall få representation, där samordning bör ske inom LO, TCO och SACO.

11. Behandling av arbetsmiljöfrågor

Arbetsmiljöfrågor som inte kräver omedelbara åtgärder skall tidsplaneras.

Vid behandling av verksamhet/miljöfrågor kan ledamot/ersättare i samverkansgruppen begära medverkan av sakkunnig företrädare för arbetsgivaren alt arbetstagarorganisation.

Vid bestämning av antalet skyddsområden skall hänsyn tas till arbetsorganisation, riskernas omfattning, karaktär, geografisk belägenhet och indelas i lämpligt avpassade skyddsområden.

Bilaga 1

POLICY FÖR LEDARSKAP OCH MEDARBETARSKAP I ÅNGE KOMMUN - EN KOMMUN ATT TRIVAS OCH UTVECKLAS I

Policyn omfattar såväl medarbetare som förtroendevalda i Ånge kommun.

En förutsättning för en effektiv och serviceinriktad verksamhet i Ånge kommun är att vi alla bidrar till en attraktiv arbetsplats med framtidstro. När kommunen stimulerar ett gott ledarskap, personlig utveckling och en god personalförsörjning ger det ledare och medarbetare som är motiverade och trivs. Det innebär i sin tur att nya ledare och medarbetare vill komma till oss.

Allt detta gör att vi blir ännu bättre på att skapa nytta och ge god service till våra invånare och en positiv utveckling för Ånge kommun.

Ånge kommun ska vara en *attraktiv arbetsgivare* som:

- är visionär och utvecklingsinriktad
- ger tydliga uppdrag vilka är kopplade till resurser och med tydlighet i ansvar, befogenheter och rollfördelning
- visar tillit och respekt
- stimulerar närhet inom organisationen, vilket innebär en öppen kommunikation där alla blir sedda
- stimulerar en god yrkes- och social kompetens
- erbjuder en god arbetsmiljö
- tillämpar individuell lönesättning utifrån fastlagda kriterier
- är positiv till att tillämpa alternativa arbetstidsmodeller och ger möjlighet/eget ansvar för personlig utveckling
- tar god hand om nya medarbetare
- verkar för jämställdhet på kommunens arbetsplatser oavsett kön, religion, etniskt ursprung, sexuell läggning eller politisk tillhörighet

Ånge kommun har *ledare* som:

- är engagerade och tydliga i sin roll
- är kundorienterade och har en helhetssyn
- har förmåga att motivera, skapa delaktighet och tillsammans med medarbetarna formulera tydliga visioner och mål utifrån de politiska målen
- med tydlighet prioriterar och fokuserar för att nå verksamhetens mål
- har ett förhållningssätt präglat av god etik och moral

forts

Ånge kommun har *ledare* som:

- sprider arbetsglädje, skapar förtroende och är ett föredöme som syns i verksamheten och ger återkoppling
- visar tillit och respekt, uppmuntrar medarbetarnas kompetensutveckling och tycker om att se dem växa och utvecklas
- kan hantera konflikter och kritik
- har förmåga att fatta även obekväma beslut

Ånge kommun har *medarbetare* som:

- är engagerade och lyhörda för kundens behov och ger ett bra bemötande
- tar det ansvar som följer med uppdraget och fattade beslut samt ser sitt ansvar som en del av helheten
- har en god yrkes- och social kompetens och sträva efter egen utveckling
- tar initiativ, är flexibel och målmedveten
- har ett förhållningssätt präglat av god etik och moral
- är engagerad och delaktig
- visar tillit och respekt
- har god samarbetsförmåga
- kan ta kritik och hantera konflikter

Några kommentarer till vår arbetsplatspolicy:

Denna arbetsplatspolicy uttrycker de mest grundläggande kännetecknen och förhållningssätten för oss i Ånge kommun i vår gemensamma strävan att vara en attraktiv arbetsplats för alla som arbetar i kommunen och för nya medarbetare och ledare att komma till.

Policyn är medvetet kort och koncis så att den ska kunna diskuteras, konkretiseras och brytas ner på varje enhet i syfte att vara verkliga ledstjärnor för oss alla i kommunen i det dagliga arbetet.

Ur denna policy härleder vi kommunens lönekriterier, våra egna kännetecken, strategier och aktiviteter på varje arbetsplats vilka vi kontinuerligt följer upp gentemot de vi finns till för och vid våra kontinuerliga medarbetarsamtal.

Denna policy utgör också vårt underlag när vi arbetar med personalförsörjning, rekrytering och kompetensutveckling.