

Samverkan_s *avtalet*



Kommunernas och Landstingens Arbetsmiljöråd

Varför är det bra med samverkan?

Kompetens, initiativ och engagemang tas om hand.

Verksamheten utvecklas.

Skapar förståelse.

Inflytande och delaktighet främjar hälsa och engagemang.

Förutsättningar för en väl fungerande samverkan

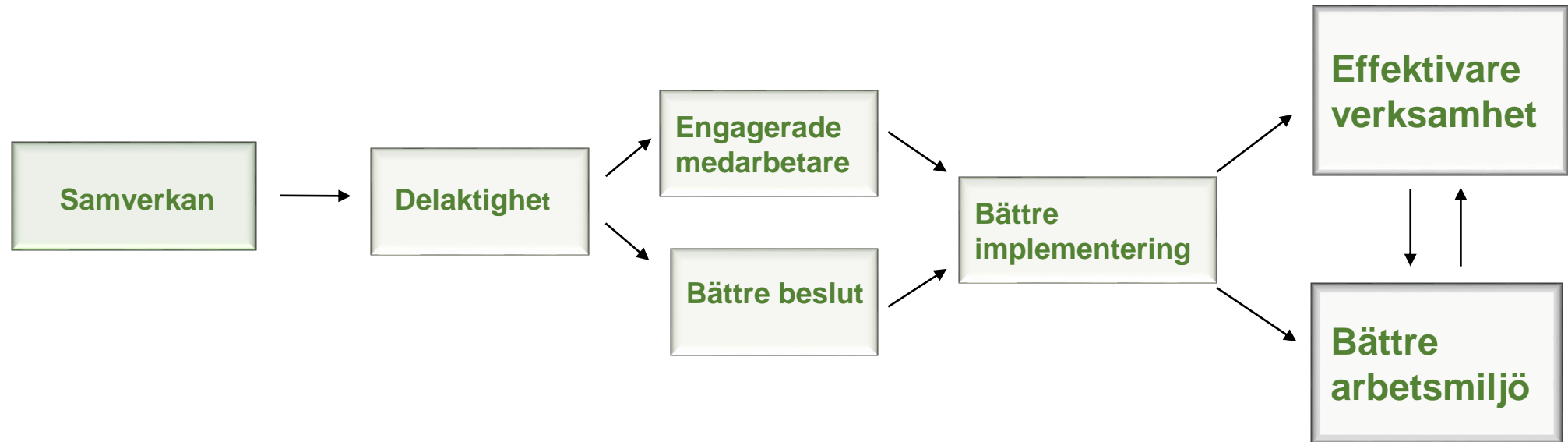
Mål och roller

Kommunikation

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Kunskap och ansvar för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan bidrar till verksamhetsutvecklingen



Bakgrunden till det nya avtalet

Arbetsmiljörådet har gjort flera utvärderingar av FAS 05. Där framkom bland annat följande:

- Vinsten med samverkan behöver regelbundet tas upp
- Återkopplingen till medarbetarna behöver utvecklas
- Större tydlighet om hur samverkanssystemet är uppbyggt
- Tydlighet i beslutsprocesserna – vem beslutar på vilken nivå?
- Brister i hanteringen av arbetsmiljöfrågorna

FAS 05 sades upp av Kommunal 2016.

Centrala parter process med det nya avtalet

Processen bakom det nya samverkansavtalet.

Utmaningar vi ställdes inför.

Vikten av en bra dialog.

Arbetsmiljörådets mål

Tydligare koppling mellan samverkan, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Större fokus på arbetsmiljöfrågorna.

Tydligare få fram vinsten med samverkan.

Bättre struktur och tydligare avtalstext.

Resultatet av förhandlingarna

Tydligare koppling mellan samverkan, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Systematiska arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens roll lyfts fram.

Enklare struktur och tydligare avtalstext.

Resultatet av förhandlingarna

Samverkansavtalet ersätter FAS 05 och gäller tillsvidare.

De lokala samverkansavtal som finns fortsätter att gälla.

Om lokal part begär förhandling om det lokala samverkansavtalet så utgör Samverkansavtalet en grund.

Den rättsliga grunden

Tydligare hur avtalet förhåller sig till lagstiftningen i medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML).

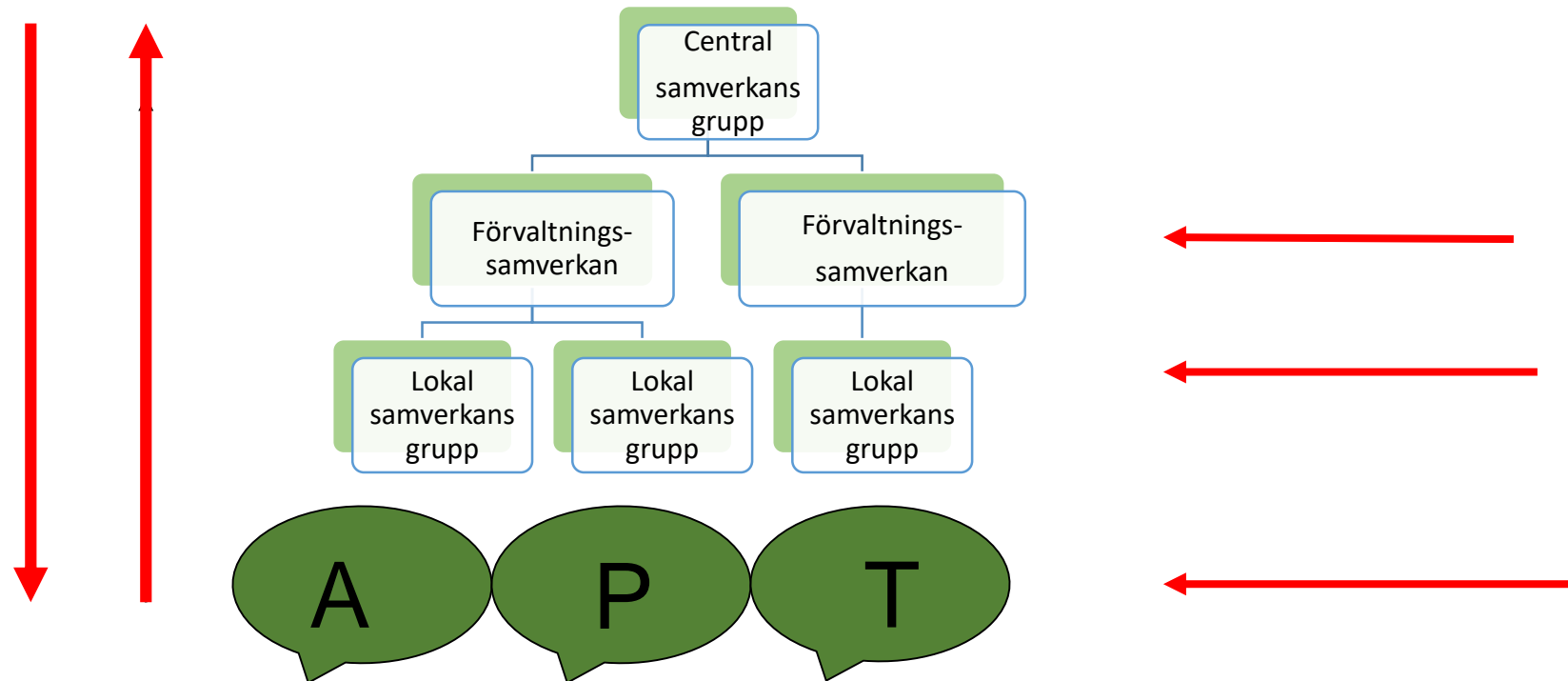
Samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informationsskyldighet enligt 19 § MBL.

Arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11 och 19 §§ MBL i samverkansgrupp.

Om lokal part bedömer att en viss fråga inte lämpar sig för samverkan kan man begära att frågan ska förhandlas enligt 11-14 §§ MBL.

De olika nivåerna i samverkan

Information och kommunikation mellan olika samverkansnivåer



Vi står inför en rekryteringsutmaning

Barn, unga och äldre ökar markant samtidigt som det blir färre personer i arbetsför ålder.

Välfärden behöver rekrytera 200 nya medarbetare per dag de kommande tio åren.

Utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt, teknik, digitalisering och demografiska förändringar ställer krav på kompetensförsörjningen.

Ta vara på alla medarbetares kompetens och engagemang för att klara utmaningen.

Dialog om vad som ger bättre verksamhet.

Exempel på aktuella frågor att samverka om

A. Sjukfrånvaron

Arbetsgivarna i sektorn står inför utmaningar framöver.

Höga krav i kombination med begränsade resurser är en bidragande orsak till sektorns relativt höga sjukfrånvaro.

Att vara i arbete är en friskfaktor.

Sjukfrånvaron kan förebyggas men gemensamma ansträngningar krävs.

Dialog om vad som är "friskfaktorer" och hur man kan arbeta förebyggande.

Exempel på aktuella frågor att samverka om

B. Kränkande särbehandling

Sex procent* av medarbetarna inom sektorn har uppgett att de har utsatts för kränkningar från brukare och patienter.

*andelen arbetstagare i kommuner som uppgett att de har utsatts för sexuella trakasserier från brukare etc. under de senaste 12 månaderna

Två procent* av medarbetarna har uppgett att de har utsatts för kränkningar från medarbetare eller chefer.

*andelen arbetstagare i kommuner och landsting som uppgett att de har utsatts för sexuella trakasserier från chefer/kollegor under de senaste 12 månaderna

Rutiner krävs både för det förebyggande arbetet och om något inträffar.

Ta fram och synliggör rutiner på APT, ha en dialog om vad samarbete innebär.

Exempel på aktuella frågor att samverka om

C. Arbetstidsförläggning

Många verksamheter i välfärden behöver bedrivas oavsett tidpunkt.

En viktig förutsättning är en verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning.

Dialog om verksamhetsanpassad och hälsosam arbetstidsförläggning.

Viktiga forum för dialog.