

Bild 1



Förhandling vs samverkan

MBL- förhandling

Arbetsgivaren förhandlar med arbetstagarorganisationen.
Förhandling ska ske inför beslut.
Verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor hanteras separat via MBL respektive AML.

Samverkan

Förutom samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisation förs dialog även direkt mellan chefer och medarbetare.
Det gemensamma intresset står i fokus.
Möjlighet att påverka i ett tidigare skede.
Tydligare koppling mellan verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor.

MBL

- Arbetsgivaren är enligt medbestämmandelagen skyldig att förhandla med arbetstagarorganisation inför beslut i vissa frågor och fortlöpande informera om hur verksamheten utvecklas och om riktlinjerna för personalpolitiken.
- Vid förhandlingen har arbetstagarorganisationen möjlighet att framföra sina synpunkter och försöka påverka beslutet genom att bidra till att arbetsgivaren får ett så bra beslutsunderlag som möjligt.
- Förhandlingar enligt MBL följer en formell ordning.

Samverkan

- Samverkan innebär att alla medarbetare deltar i diskussioner om verksamheten, i enskilda samtal med chefen och på arbetsplatsträffar. Fackliga företrädare deltar i partsgemensamma samverkansgrupper men mötena är inte regelrätta förhandlingar.
- Medarbetarna kommer in i och kan påverka arbetsgivarens beslutsprocess i ett tidigare skede.
- Tydligare koppling mellan verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor i och med att förhandlingsfrågor och den samverkan som ska ske enligt AML kan knytas samman i ett samverkansavtal.

Samverkan ger möjligheter

När verksamheten står inför en utmaning och det inte finns några enkla svar.

När organisation och arbetssätt i verksamheten behöver förändras av olika skäl.

När det behövs kompetens från flera olika perspektiv, yrken eller roller.

När det behöver komma fram många olika nya idéer till lösningar.

När alla behöver vara delaktiga i och känna ansvar för en lösning.

Varför är det bra med samverkan?

Kompetens, initiativ och engagemang tas om hand.

Verksamheten utvecklas.

Skapar förståelse.

Inflytande och delaktighet främjar hälsa och engagemang.

Vad är vinsten?

- Genom samverkan tas medarbetares kompetens, initiativ och engagemang till vara. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem.
- De som arbetar närmast exempelvis brukarna, patienterna eller eleverna sitter på värdefull kunskap.
- Att ha inflytande över sin arbetssituation och ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete främjar hälsa och engagemang, vilket också bidrar till att utveckla kvaliteten i verksamheten. Vi vet att det är en friskhetsfaktor i sig att kunna påverka sin arbetssituation.

Hur?

- Genom att kontinuerligt föra en gemensam dialog mellan chefer och medarbetare liksom mellan arbetsgivare och fackliga organisationer, så att rätt beslut fattas på rätt nivå i samverkansstrukturen.

En fungerande samverkanskultur förutsätter

Att alla inblandade förstår syftet med samverkan och vinsten med det.

Respekt för varandras roller och kompetens.

Att återkoppling sker till berörda.

Att samverkanssystemet korresponderar med beslutsnivåerna.

Initiativ, aktivitet och ansvarstagande från alla parter.

Återkoppling

Beslut och resultat av de frågor som diskuteras i samverkan och på ATP behöver återkopplas till de som har deltagit i diskussionerna. Det är en förutsättning för tilltron till samverkan.

Att samverkanssystemet korresponderar med beslutsnivåerna

Verksamheten förändras och då kan även samverkanssystemet behöva förändras. Vid exempelvis omorganisationer kan man se att det ibland uppstår ett glapp mellan samverkanssystemet och de olika beslutsnivåerna.

Initiativ, aktivitet

Det är allas ansvar att samverkan fungerar bra, chefers, fackliga företrädares och medarbetares. Alla behöver bidra.

Bild 6



Hur påverkas redan tecknade lokala samverkansavtal av det nya avtalet?

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.

§ 1 Mål och syfte

Målet är att uppnå en verksamhetsanpassad samverkan som ger delaktighet och inflytande.

Det ger förutsättningar för att åstadkomma en väl fungerande verksamhet.

Syftet med den centrala överenskommelsen är att stimulera en väl fungerande lokal samverkan.

§ 1 Mål och syfte – ur kommentaren

En attraktiv arbetsplats skapas bland annat genom goda möjligheter till delaktighet och inflytande, balans mellan arbete och fritid och möjligheter att ta ansvar och utvecklas professionellt.

Samverkan bygger på en bra och förtroendefull dialog, att ha mod att pröva idéer och ta hand om och utvärdera resultatet. En verksamhet som tar tillvara allas olika kompetens, kreativitet och engagemang blir bättre. Beslut som har föregåtts av en bra dialog, förslag från alla berörda och en önskan om att nå samsyn före beslut ger bättre underlag och ökar kvaliteten i verksamheten.

Arbetsgivaren har ett särskilt ansvar för att skapa goda förutsättningar för ett bra samtalsklimat, t.ex. genom att hitta mötesformer som ger möjlighet för alla att komma till tals och tidigt initiera frågor.

Ett lyckat arbetsmiljöarbete omfattar både hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser. Genom att utveckla arbetsmiljön så utvecklas verksamheten, vilket gynnar ekonomi, effektivitet, kvalitet och attraktivitet.

Traditionellt arbetsmiljöarbete har handlat om att förebygga ohälsa och olycksfall. Ett hälsofrämjande arbetssätt är mer offensivt. Främjandet fokuserar på att stärka frisk- och hälsfaktorer medan förebyggandet fokuserar på att förhindra och skydda.

En hållbar samverkanskultur över tid kräver gemensamt långsiktigt arbete och respekt för varandras roller och kompetens.

§ 2 Den rättsliga grunden

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

I ett samverkansavtal kan informations- och förhandlingsskyldigheten som följer av MBL och den samverkan som regleras i AML omhändertas i ett och samma avtal.

MBL och AML gäller i de delar som inte har omhändertagits i samverkansavtalet.

§ 2 Rättslig grund - ur kommentaren

Arbetsgivaren är enligt MBL skyldig att förhandla med arbetstagarorganisation inför beslut i vissa frågor. Reglerna om förhandlingsskyldighet finns i 11-14 §§ MBL och innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om. Arbetsgivaren är utöver det skyldig att fortlöpande hålla arbetstagarorganisationerna informerade om hur verksamheten utvecklas och om riktlinjerna för personalpolitiken enligt 19 § MBL. Arbetstagarorganisationernas rätt till information säkerställer möjligheterna att ta tillvara medlemmarnas intressen och rättigheter.

Arbetstagarorganisationens möjlighet att utöva sin föreningsrätt på ett effektivt sätt har stärkts även genom annan lagstiftning **utöver** MBL. Främst genom lagen om facklig förtroendemän (FML).

Enligt 6 kap. AML ska arbetsmiljöfrågor behandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i en skyddskommitté eller genom utsedda skyddsombud.

Genom att träffa ett lokalt samverkansavtal kan parterna omhänderta såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av MBL som den samverkan som regleras i 6 kap. AML i ett och samma avtal. Fördelen är att parterna inte behöver förhandla och samverka om förhållandena på arbetsplatsen enligt två regelsystem.

MBL och AML gäller i de delar som inte har omhändertagits i det lokala samverkansavtalet.

Den rättsliga grunden har förtydligats

- Arbetsgivaren är enligt MBL skyldig att förhandla med arbetstagarorganisation inför beslut i vissa frågor. Reglerna om förhandlingsskyldighet finns i 11-14 §§ MBL och innebär att arbetstagarorganisationerna har medinflytande i frågor som arbetsgivaren beslutar om.

- Arbetsgivaren är utöver det skyldig att fortlöpande hålla arbetstagarorganisationerna informerade om hur verksamheten utvecklas och om riktlinjerna för personalpolitiken enligt 19 § MBL. Arbetstagarorganisationernas rätt till information säkerställer möjligheterna att ta tillvara medlemmarnas intressen och rättigheter.
- Arbetstagarorganisationens möjlighet att utöva sin föreningsrätt på ett effektivt sätt har stärkts även genom annan lagstiftning än MBL. Främst genom lagen om facklig förtroendeman (FML).
- Enligt 6 kap. AML ska arbetsmiljöfrågor behandlas mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna i en skyddskommitté eller genom utsedda skyddsombud.
- Genom att träffa ett lokalt samverkansavtal kan parterna omhänderta såväl den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av MBL som den samverkan som regleras i 6 kap. AML i ett och samma avtal. Fördelen är att parterna inte behöver förhandla och samverka om förhållandena på arbetsplatsen enligt två regelsystem.
- MBL och AML gäller i de delar som inte har omhändertagits i det lokala samverkansavtalet.
- Det har klargjorts vilka regler i AML och MBL som lokala parter kan förfoga över i ett lokalt samverkansavtal.
- Lokala parter kan i ett lokalt samverkansavtal komma överens om *hur* informations- och förhandlingsskyldigheten enligt 11, 14, 19 och 38 §§ MBL ska omhändertas mellan parterna samt hur den samverkan som regleras i 6 kap. AML ska fullgöras.
- Lokala parter avgör vilka av de uppräknade bestämmelserna som ska regleras i det lokala samverkansavtalet.

Det har förtydligats att det är i samverkansgrupp som arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt 11, 19 §§ MBL

- Det har inte gjorts någon uppdelning avseende vilken typ av frågor som ska hanteras på de olika nivåerna i samverkan. Däremot har det slagits fast att frågor som typiskt sett skulle ha förhandlats enligt MBL ska tas upp i samverkansgrupp eftersom det är där som facket finns representerade.
- Lokala parter kan komma överens om en annan ordning än den ovan beskrivna.

Det har slagits fast att samverkan ersätter förhandlingsskyldighet enligt 11 § MBL och informationsskyldighet enligt 19 § MBL

- Om lokal part bedömer att en viss fråga inte lämpar sig för samverkan kan denne begära att frågan i sin helhet ska förhandlas enligt 11-14 §§ MBL *istället* för att hanteras i samverkan.

Övrigt

- Vid oenighet i fråga efter avslutad lokal samverkan kan central förhandling, på lokal nivå, påkallas enligt 14 § MBL.
- En förutsättning för att omhänderta förhandlingsskyldighet enligt 14 § respektive 38 § MBL i ett lokalt samverkansavtal är att mandat att hantera sådana förhandlingar har delegerats till de lokala fackliga företrädarna.

§ 3 Lokalt samverkansavtal

Lokala parter kan komma överens om *hur* informations-och förhandlingsskyldigheten enligt 11, 14, 19 och 38 §§ MBL ska omhändertas samt *hur* den samverkan som regleras i AML ska fullgöras.

Samverkan kan omfatta det mesta som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Individärenden ska inte hanteras i samverkan.

En förutsättning för att omhänderta 14 respektive 38 §§ MBL i ett lokalt samverkansavtal är att sådana frågor har delegerats till lokal facklig företrädare.

§ 3 Lokalt samverkansavtal -ur kommentaren

Lokala parter kan i ett lokalt samverkansavtal komma överens om *hur* informations-och förhandlingsskyldigheten enligt 11, 14, 19 och 38 §§ MBL ska omhändertas mellan parterna samt *hur* den samverkan som regleras i 6 kap. AML ska fullgöras. Parterna avgör vilka av de uppräknade bestämmelserna som ska regleras i det lokala samverkansavtalet.

Samverkan kan omfatta det mesta som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, såsom verksamhetens utveckling, utmaningar och dess konsekvenser för personalpolitiken och arbetsmiljön.

Individärenden, t.ex. förflyttning, omplacering, uppsägning och avsked, ska inte hanteras i samverkan. Frågor som t.ex. rör förändringar i verksamheten och som berör flera individer ska däremot typiskt sett tas upp i samverkan.

En förutsättning för att omhänderta 14 respektive 38 §§ MBL i ett lokalt samverkansavtal är att sådana frågor har delegerats till lokal facklig företrädare av respektive organisation. Detta då fackliga organisationer har frågan reglerad på olika sätt.

§ 3 Lokalt samverkansavtal

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

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

Vid oenighet i fråga efter avslutad lokal samverkan kan central förhandling, på lokal nivå, påkallas enligt 14 § MBL.

Lokala parter kan komma överens om en annan ordning för samverkan än den som anges i det centrala avtalet.

Lokalt samverkansavtal - ur kommentaren

Här ges uttryck för centrala parter syn på innebörden av reglerna i MBL i förhållande till samverkan.

Lokala parter kan komma överens om en annan ordning för samverkan än den som anges i det centrala avtalet. Det kan exempelvis handla om att hantera vissa frågor på en annan nivå i samverkan än den som anges i det centrala avtalet och i förekommande fall fatta beslut på vald nivå.

Samverkan i samverkansgrupp ersätter förhandlingsskyldigheten som följer av 11 § MBL och informationsskyldigheten som följer av 19 § MBL.

Om lokal part bedömer att en viss fråga inte lämpar sig för samverkan kan denne begära att frågan i sin helhet ska förhandlas enligt 11-14 §§ MBL *istället* för att hanteras i samverkan. Det kan exempelvis ske när en viss fråga enbart berör en arbetstagarorganisation. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, dock senast under det första samverkanstillfället. Detta förutsätter att arbetsgivaren har försett de fackliga organisationerna med relevant information i god tid för att möjliggöra bedömningen av frågans karaktär. Lokala parter kan med fördel komma överens om hur långt innan mötet sådan information ska ges.

Vid oenighet i fråga efter avslutad lokal samverkan kan central förhandling, på lokal nivå, påkallas enligt 14 § MBL. Framställan om sådan förhandling ska ske inom 7 dagar enligt Kommunalt huvudavtal (KHA).

Endast om det skulle föreligga synnerliga skäl får arbetsgivaren fatta eller verkställa beslut före samverkan eller förhandling har slutförts. Samverkans- eller förhandlingsskyldighet i frågan kvarstår men kan i sådana fall fullgöras efter beslutandetidpunkt.

Det är viktigt att parterna bereder och bedriver ärenden skyndsamt utan onödig tidsåtgång.
Det kräver att tid och resurser avsätts.

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Mål och roller

Kommunikation

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Kunskap och ansvar för arbetsmiljö- och hälsoarbete

§ 4 Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete - ur kommentaren

En väl fungerande samverkan förutsätter ett ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, organisation och resurser, medarbetare, hälsa och arbetsmiljö.

Genom samverkan kan medarbetarnas kompetens, kreativitet och engagemang tas till vara. Beslut som har föregåtts av en bra dialog, förslag från alla berörda och en önskan om att nå samsyn före beslut ger bättre underlag och ökar kvaliteten i verksamheten.

Mål och roller

För att samverkan ska fungera på bästa sätt krävs att alla inblandande har respekt för varandras roller och kompetens och att fackliga företrädare och skyddsombud ges rimliga förutsättningar att sköta sina uppdrag.

Kommunikation

Bra kommunikation och arenor för dialog mellan medarbetare och chefer är centralt för en fungerande samverkan och god arbetsmiljö. Det är viktigt med en transparens i hela samverkanssystemet på alla nivåer – från arbetsplatsträff till central samverkansgrupp. Det är ett gemensamt ansvar att återkoppla till chef och medarbetare som varit involverade i en frågas hantering. De som medverkat i att bereda ärenden på APT behöver få veta vad som därefter händer med frågan. Det stärker engagemanget och förtroendet för samverkanssystemet och verksamhetens fortsatta utvecklingsarbete.

Tid för att utöva det fackliga uppdraget regleras i FML Kollektivavtal om fackliga förtroendemän (AFF 76/LAFF 76).

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Frågor som är föremål för samverkan ska hanteras systematiskt och med den omsorg som krävs. Samverkan ska genomföras utan onödig tidsåtgång, vilket är ett gemensamt ansvar för parterna.

Ett bra arbetsmiljöarbete förutsätter att chefer i verksamheten har rätt förutsättningar att ta sitt arbetsmiljöansvar fullt ut. Det kan handla om att ha ett rimligt antal medarbetare och stödfunktioner i organisationen.

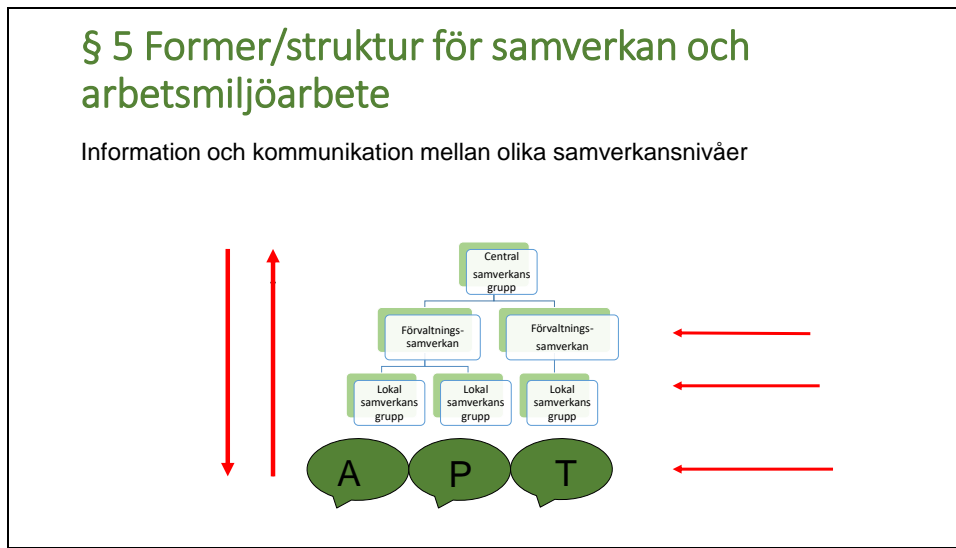
Kunskap och ansvar för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

För att åstadkomma ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är det viktigt att såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare har den kompetens som krävs inom arbetsmiljöområdet samt om hur ett bra samverkansarbete utövas. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar. Förutom grundutbildning för chefer och skyddsombud krävs också kontinuerlig kompetensutveckling.

Förtroendevalda i styrelse och nämnder respektive styrelseledamöter i Sobonas medlemsföretag har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljöområdet. Tydlig delegering med aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter är viktigt.

Arbetsgivaren ska ha kunskap och rutiner för det förebyggande arbetet och arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Det ska finnas en fastlagd process med tydlig struktur som berörda är väl förtrogna med.

Företagshälsovården är ett stöd för - och komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag måste finnas i organisationen. Frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling ska behandlas i samverkan. Företagshälsovården ska ha kunskap om verksamheten, de arbetsuppgifter som utförs samt kunna identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och risker, samt föreslå åtgärder.



§ 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete - ur kommentaren

Arbetsplatsträffar och samverkansgrupper på olika nivåer i organisationerna utgör arenor för samverkan. Arbetsplatsträffen är basen i samverkan, därutöver finns lokala samverkansgrupper som behöver följa arbetsgivarens beslutsnivåer i organisationen. Arbetsgivaren ska tillsammans med berörda fackliga organisationer klargöra hur samverkan ska organiseras och utvecklas inom olika verksamhetsområden, exempelvis skola, vård och omsorg.

Det förekommer att frågor bereds av flera arbetsgivare, exempelvis av två kommuner. Varje arbetsgivare behöver då ansvara för att dessa frågor samverkas i respektive organisation före beslut.

Samverkan innebär inte enbart en rättighet till inflytande för medarbetarna, utan ställer också krav på medarbetare att delta och vara aktiva. Samverkan ingår som en naturlig del i de ordinarie arbetsuppgifterna.

Dialog mellan chef och medarbetare

Dialog om verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet är beroende av medarbetarens engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetare får den information och utbildning som behövs för att kunna bidra i arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i verksamheten, dess utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till god hälsa. Arbetsgivaren ska vid behov och i samråd med medarbetaren utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning. Detta sker vid risk för ohälsa för att förebygga sjukskrivning och vid

arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete. I förekommande fall deltar skyddsombud.

Alla medarbetare bör vid behov ha tillgång till stöd dit han eller hon kan vända sig med förtroende. Detta stöd bör i första hand tillgodoseas genom närmaste chef/personalfunktion och kan kompletteras med företagshälsovården.

Arbetsplatsträffar (APT)

Utgångspunkten är att frågor ska behandlas av dem som är direkt berörda, med fördel så tidigt i processen som möjligt. På APT kan chef och medarbetare ha en gemensam dialog kring frågor som rör verksamheten inklusive arbetsmiljöfrågor. Vid APT föreligger inget partsförhållande, där är alla medarbetare delaktiga. På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Chef och samtliga medarbetare ska delta och förväntas bidra på APT. Här kan det behöva klargöras hur APT ska hanteras för arbetstagare som exempelvis arbetar natt eller på flera arbetsplatser/arbetsställen.

Facklig information kan ske i anslutning till APT för att belysa en fråga som är kopplad till aktuell dagordning eller i övrigt aktuell. Medarbetare kan också ta kontakt med facklig företrädare om denne vill att en fråga som har tagits upp på APT ska tas upp i lokal samverkansgrupp. Arbetsgivaren/chefen ansvarar för att dagordning skickas ut i god tid inför APT och att medarbetarna har möjlighet att bidra med frågor. Det ställer krav på god framförhållning från både chef och medarbetare. Lokala parter kan med fördel komma överens om hur långt innan APT dagordningen ska skickas ut.

Arbetsgivaren/chefen ansvarar för att minnesanteckningar förs vid APT och att de finns tillgängliga för alla medarbetare. Minnesanteckningarna ska även delges lokal samverkansgrupp. Detta är viktigt ifall ett ärende överlämnas till fortsatt behandling i lokal samverkansgrupp.

Samverkansgrupp

I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamheten, dess utveckling och arbetsmiljön inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och, förutsatt delegation, 38 §§ MBL om inte annat överenskommit, samt AML.

I *lokal samverkansgrupp* finns arbetsgivare/chef, lokala fackliga företrädare och skyddsombud med koppling till verksamheten representerade. Lokala samverkansgrupper kan finnas på flera nivåer inom organisationen och är tillika *skyddskommitté* (exempelvis på områdesnivå och förvaltningsnivå). Arbetsgivaren/chefen kan fatta beslut i en fråga inom ramen för sin delegation och sitt mandat efter behandling i lokal samverkansgrupp. Ambitionen är att det ska finnas en gemensam vilja att vara eniga före arbetsgivaren/chefen fattar beslut.

Den *centrala samverkansgruppen* har det övergripande ansvaret för hur samverkanssystemet organiseras lokalt och för frågor som berör organisationen som helhet. Där finns

arbetsgivare/chef, lokala fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud representerade.

Den centrala samverkansgruppen har även ansvar för att samverkansorganisationen i övrigt fungerar och att arbetet kontinuerligt följs upp. Central samverkansgrupp är tillika central *skyddskommitté* för arbetsmiljö- och hälsoarbetet i organisationen enligt AML 6 kap 9 §.

Arbetsgivaren/chefen kallar arbetstagarorganisationerna till samverkansgrupp och ansvarar för att dagordningen skickas ut i god tid inför mötet. Frågor på dagordningen initieras av båda parter. Det kan med fördel anges i dagordningen om punkterna är informations- eller beslutsärenden. Lokala parter behöver komma överens om när dagordning ska skickas ut och när fackliga organisationer senast ska initiera ärenden. Detta för att såväl arbetsgivare/chef som fackliga företrädare ska ha möjlighet att förbereda sig inför samverkansgrupp.

Arbetsgivaren/chefen ansvarar för att föra protokoll vid samverkansgruppens möten. Protokollet ska kommuniceras på lämpligt sätt så att medarbetare och chefer som berörs enkelt kan ta till sig information och följa ett ärendes gång.

Samverkansmöten är i regel bestämda på förhand. Om facklig företrädare har förhinder att närvara kan en ersättare skickas förutsatt att denne är behörig att företräda arbetstagarorganisationen i den aktuella frågan. Samverkan kan också genomföras genom kontakt på annat sätt, om det finns förhinder att personligen närvara vid sammanträdet.

Arbetsmiljö

AML kräver att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet.

Utformning av arbetsmiljöarbete är en uppgift inom ramen för samverkan.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.

Samverkansgrupp/skyddskommitté har ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet.

§ 5 Arbetsmiljö - ur kommentaren

Arbetsmiljöfrågorna hanteras som en del i samverkanssystemet. AML kräver att arbetsgivaren ska förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, ofta i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Dessa krav gäller för alla, oavsett om man är anställd som chef eller medarbetare. Observera att AMLs krav även omfattar inhyrd personal. På arbetsplatsen ska det finnas tillräckliga kunskaper och mål för arbetet. Genom att hantera dessa frågor i samverkansgrupp och skyddskommitté uppfylls dels kraven i AML och dels utvecklas det lokala arbetsmiljöarbetet.

I det arbetet har både centrala- och lokala samverkansgrupper/skyddskommittéer en viktig roll. Det handlar om att tidigt identifiera och ta hand om frågor och begränsa risker genom bra riskbedömningar.

Det är ledningens val av organisation, bemanning och styrning som i samverkan med de fackliga företrädarna respektive skyddsombuden formar de villkor och den arbetsmiljö som präglar verksamheten. Skyddsombuden har en nyckelroll i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Chefens förutsättningar att styra och leda påverkar verksamhetens resultat. I ett längre perspektiv får det betydelse för organisationens attraktivitet och för framtida medarbetare. Här har första linjens chefer en nyckelroll.

För chefen/arbetsgivarföreträdaren handlar det om vilka mandat och befogenheter som är kopplat till uppdraget/befattningen. Det innefattar också de arbetsmiljöuppgifter som följer av arbetsmiljölagstiftningen och arbetsgivarens arbetsmiljöansvar. Det måste finnas en samstämmighet mellan delegationsordning, fördelning av arbetsuppgifter och den samverkansnivå man befinner sig på i organisationen och att detta är tydligt kommunicerat

med medarbetarna. Att chefens roll är tydlig är en förutsättning för att medarbetarens roll ska vara tydlig. Det är också en fråga om arbetsmiljön för respektive chef.

En viktig aktivitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa och/eller olycksfall. Det är särskilt viktigt att göra en riskbedömning när ändringar planeras i verksamheten. Syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall genom att undanröja risker, inte att hindra nödvändiga och nyttiga förändringar i verksamheten. Det är arbetsgivaren som svarar för att undersökningar och riskbedömningar görs, och de ska göras i samverkan med skyddsombud.

I AML kap. 6 § 2 uttrycks att på ett arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsätts, ska det bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud (arbetsmiljöombud). Skyddsombud ska utses även på annat arbetsställe, om arbetsförhållandena kräver det.

Skyddsombuden representerar samtliga medarbetare inom sitt skyddsområde även de som inte är medlemmar i någon facklig organisation.

Ett skyddsombud kan enligt 6 kap 6 a § AML begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder för en tillfredsställande arbetsmiljö. Skyddsombudet kan också begära att en undersökning görs av förhållandet inom skyddsområdet. Arbetsgivaren ska genast lämna en skriftlig bekräftelse att arbetsgivaren mottagit begäran och ska också lämna besked i frågan. Gör inte arbetsgivaren det eller beaktas inte begäran inom skälig tid kan skyddsombudet påkalla att Arbetsmiljöverket meddelar ett föreläggande eller förbud.

Om enskilda skyddsombud ofta använder 6 kap 6 a §- framställan kan det vara ett tecken på brister i samverkan. Det är då angeläget att lokala parter ser över hur samverkan fungerar och vidtar åtgärder för att återskapa en fungerande samverkan.

Exempel på frågor att samverka om:

Organisationsförändringar.

Utveckling av verksamheten, förändrade arbetssätt och behov av nya kompetenser.

Införande av ny teknik/digitalisering i verksamheten – vilken påverkan har det för arbetssätt och arbetsmiljö?

Analys av sjukfrånvarostatistiken och förslag på åtgärder i verksamheten.

Normer, beteenden och rutiner på arbetsplatsen för att motverka kränkningar och trakasserier.

Inför upphandling av företagshälsövård – kartläggning av behov.

Bild 16

Dialog

- Vilka frågor passar att samverka om?
 - Aktuellt just nu?
 - För utvecklingen på längre sikt?