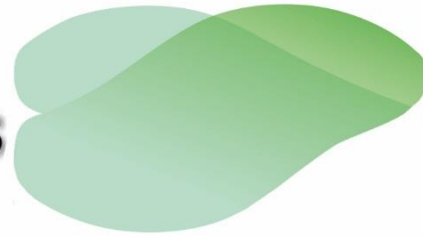


**Samverkan<sub>s</sub>**  
*avtalet*



# 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.

# 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.

# En fungerande samverkanskultur förutsätter

Respekt för varandras roller och kompetens.

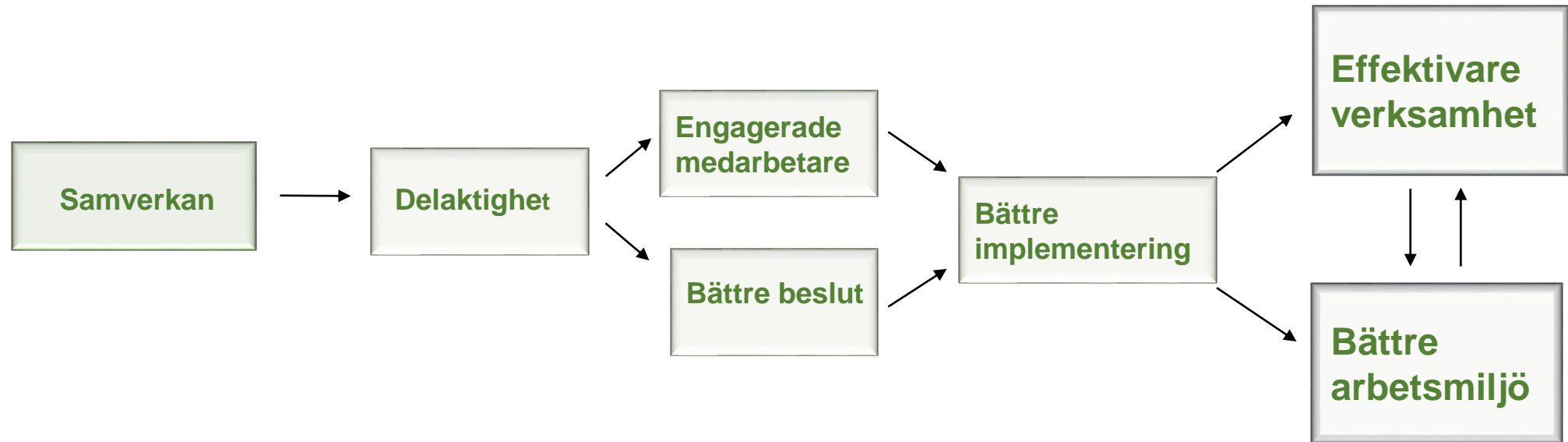
Transparens.

Återkoppling till berörda.

Att samverkanssystemet korresponderar med hur verksamheten är uppbyggd.

Initiativ, aktivitet och ansvarstagande från alla parter.

# 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.

# Resultatet

Tydligare koppling mellan samverkan, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Systematiska arbetsmiljöarbetet och skyddsombudens roll lyfts fram.

Enklare struktur och tydligare avtalstext.



# Centrala parter process med det nya avtalet

Processen bakom det nya samverkansavtalet.

Utmaningar vi ställdes inför.

Vikten av en bra dialog.

# 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.

## § 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.

## § 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

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.

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

Mål och roller

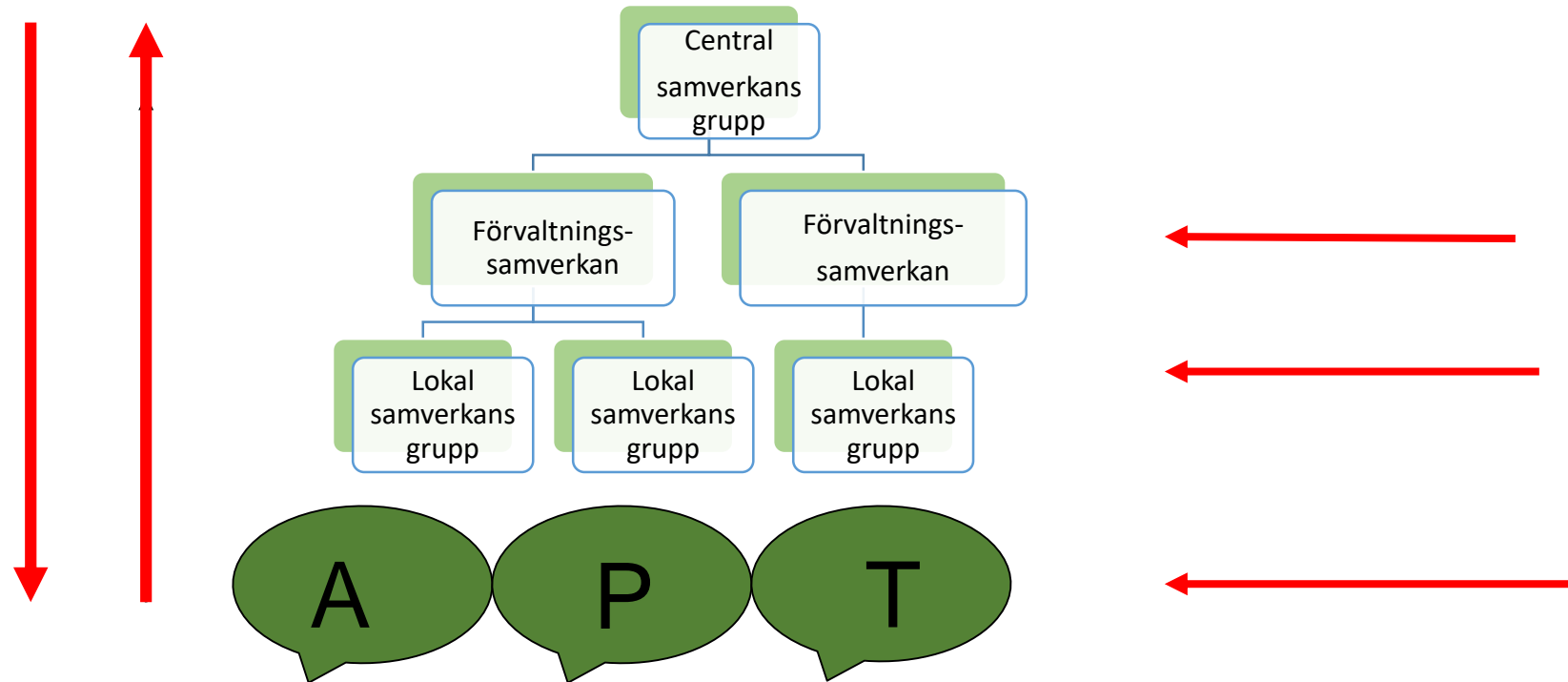
Kommunikation

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Kunskap och ansvar för arbetsmiljö- och hälsoarbete

# § 5 Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

Information och kommunikation mellan olika samverkansnivåer





# 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.

# 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 företagshälsovård – kartläggning av behov.

# Dialog

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

# 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.