

2017



# Skellefteå kommuns **Samverkansavtal**

– för att öka inflytande och delaktighet

[www.skelleftea.se](http://www.skelleftea.se)



**Skellefteå  
kommun**

# Innehåll

Inledning .....	3
Bakgrunden till nuvarande samverkansavtal .....	4
Samverkanssystemet .....	5
Medarbetarsamtalet .....	6
Arbetsplatsträffar .....	7
Samverkansgruppen tillika skyddskommittén .....	8
Samverkansprocessen .....	9
Samverkan omfattar inte .....	10
Samverkan under året .....	11
Kommunhälsan som stöd .....	12

## **Lokalt samverkansavtal i Skellefteå kommun**

Gemensamma utgångspunkter .....	14
Medarbetarsamtal .....	15
Arbetsplatsträffar .....	15
Samverkansnivåer .....	16
Samverkansgrupp.....	16
Arbetsformer för samverkansgrupp .....	17
Förstärkt samverkan .....	18
Undantag från samverkan .....	18
MBL §§ 11 och 19 i samverkan .....	18
Förhandlingar .....	19

# Inledning

Detta är en vägledning och beskrivning av det samverkansavtal som tecknades 2004 och reviderades 2009 och 2013 mellan Skellefteå kommun och de fackliga organisationerna. Innehållet i avtalet hittar du sist i häftet.

Syftet med samverkanssystemet är att från idé till beslut öka inflytande och delaktighet i verksamheten genom att medarbetarna ges goda möjligheter till information och medskapande. Målet är att få en kontinuerlig utveckling av medarbetaren, arbetsplatsen och verksamheterna.

Ett väl fungerande samverkanssystem bygger på ett ansvarstagande och en vilja till medskapande från såväl chefer som medarbetare och fackligt förtroendevalda. Tillsammans skapas förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och en verksamhet som utvecklas.

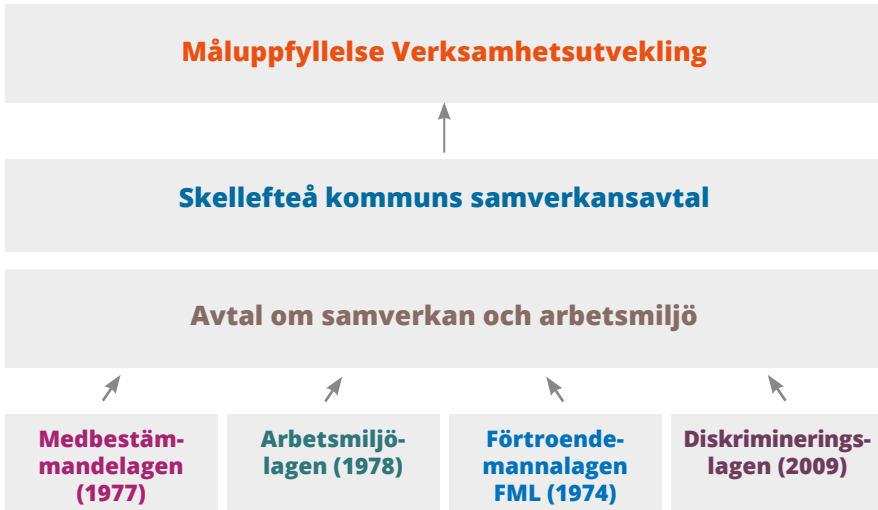
En viktig förutsättning för delaktighet och inflytande är att det finns samverkansgrupper på varje delegations- och beslutsnivå i kommunens förvaltningar.

Läs och fundera över vad avtalet kan innebära för dig och din arbetsplats. Om du har några frågor kring avtalet – ta upp det till diskussion på en arbetsplats-träff, kontakta närmsta chef eller din fackliga företrädare.

Hälsningar,

Skellefteå kommun och de fackliga organisationerna.

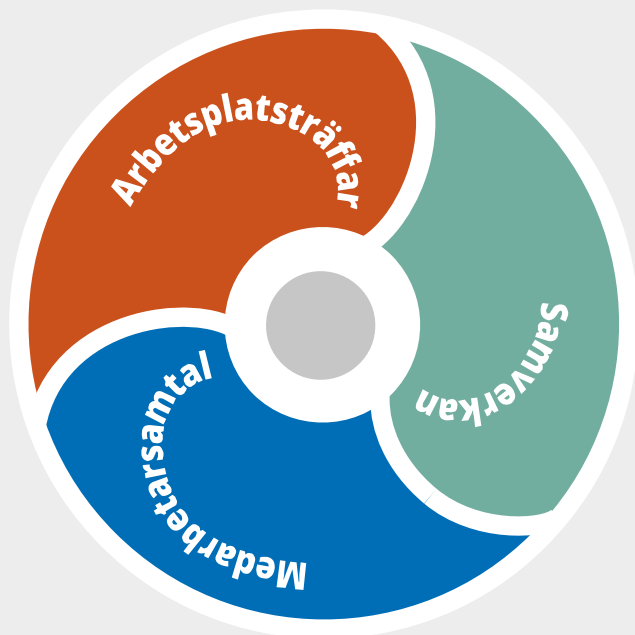
## Samverkansavtalets arbetsrättsliga grunder



## Bakgrunden till nuvarande samverkansavtal

**Samverkanssystemet** som beskrivs i detta avtal är en utveckling av arbetsrättsliga grunder i Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) och Diskrimineringslagen samt Förtroendemannalagen (FML). Det centrala kollektivavtalet: Avtal om samverkan och arbetsmiljö utgör grund för Skellefteå kommuns lokala samverkansavtal. Avtalet sätter verksamheten i fokus och syftet är att det ska ge förutsättning för verksamhetsutveckling, bra arbetsmiljö och utveckling av medarbetarna.

Avtalet lyfter fram arbetsplatsen och den enskilde medarbetaren på ett tydligt sätt. Förutom påverkan genom facklig organisation och dess ombud kan medarbetare själva påverka.



## Samverkanssystemet

Mötesplatserna; arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och samverkansmöten, är beroende av varandra och om någon del inte fungerar haltar verksamheten.

För att samverkanssystemet ska uppnå sitt syfte måste såväl chefer som medarbetare och fackligt förtroendevalda ta ansvar.

För att nå en fungerande verksamhetsutveckling och individuell utveckling måste arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal genomföras regelbundet. Detta skapar förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Läs mer om detta i "Gemensamma utgångspunkter" i själva samverkansavtalet.



### Samtalet förutsätter TilliIT

Motivation • Utveckling • Engagemang  
Arbetsmiljö • Förståelse • Likabehandling

## Medarbetarsamtalet

– samtal mellan chef och medarbetare

**Dialogen** mellan medarbetare och chef syftar till att skapa förståelse, motivation, engagemang och utveckling. Tecken på brister i arbetsmiljön ska kunna fångas upp tidigt.

**För att få en bra dialog** i samtalet behövs TilliIT. Ordet stavas lika i båda riktningarna. Det kan ses som en illustration för medarbetaren och chefs gemensamma ansvar för samtalet. Ett av målen med samtalet är att ta fram ett individuellt målkort för medarbetaren, vilket ska framgå i dokumentationen som upprättas i samband med samtalet.

På sidan 15 kan du läsa mer om grundtankarna kring medarbetarsamtalet och dess betydelse för verksamhet och medarbetare.



### Vad ska vi och kan vi prata om?

Dagordning • Arbetsmiljö (SAM-rutinen) • Budget  
Rutiner, arbetssätt • Kompetensutveckling  
Verksamhetens uppdrag och mål • Likabehandling

## Arbetsplatsträffar

– träffar på gruppnivå

**Syftet med samverkanssystemet** är att från idé till beslut öka inflytandet och delaktigheten i arbetet. Arbetsplatsträffarna ger medarbetarna goda möjligheter till information och medskapande.

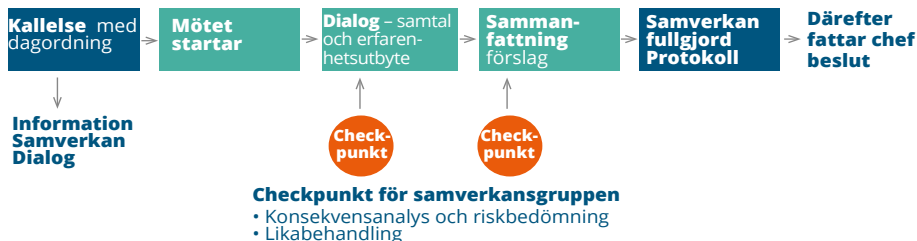
**För att medarbetare** som är sjukskrivna, föräldralediga eller frånvarande av andra orsaker ska kunna följa vad som händer på arbetet, behöver arbetsplatsen ha fungerande rutiner. Arbetsplatsträffen är en viktig mötesplats för det systematiska arbetsmiljöarbetet liksom arbetet med likabehandling. Aktuella frågor som rör arbetsplatsen ska tas upp på arbetsplatsträffarna för dialog. Alla ska känna att de har rätt att yttra sig – både om de håller med om det som sägs och om de har en annan åsikt. Det är viktigt att ställa upp spelregler för arbetsplatsträffarna så att både medarbetare och chef vet vad som gäller och kan ta sitt ansvar.

**Det som bestäms** på en arbetsplatsträff till exempel rutiner och förhållnings-sätt ska följas av alla.

# Samverkansgruppen

## Arbetsgång vid samverkan (MBL)

Nedanstående bild speglar den arbetsprocess som äger rum vid ett samverkansmöte. Inför mötet har deltagarna tagit del av dagordning samt olika handlingar som ligger till grund för frågorna på mötet.



**På dagordningen** ska det framgå vad som är informationsärenden och vad som är samverkansärenden. Mötet består sedan av olika delar och slutligen skrivs protokoll om de ärenden som har behandlats av samverkansgruppen. Protokollen ska vara tillgängliga för alla medarbetare, enligt samma princip som dokumentationen vid arbetsplatsträffar.

Samverkansgruppen är inte beslutande i ärendet – det är alltid den chef som har delegation på den beslutande nivån som fattar det formella beslutet.

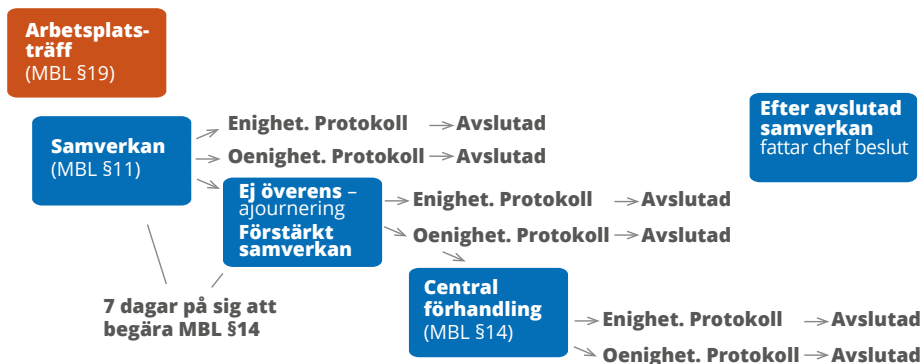
**Observera!** Ajournering för förstärkt samverkan och förhandling enligt MBL §14 innebär att arbetsgivaren inte kan verkställa beslut förrän detta är fullgjort.



# Samverkansprocessen

Samverkansgruppen ska främst vara ett forum för information, diskussion och samverkan före chefens beslut i aktuella personal- och verksamhetsfrågor.

Bilden syftar till att tydliggöra gången vid enighet, oenighet, och förstärkt samverkan. Huvudsyftet med samverkan är att uppnå konsensus, det vill säga att komma överens.



## Fakta

**MBL är** en förkortning av med-bestämmandelagen.

**Samverkansprocessens syfte** är att från idé till beslut öka inflytandet och delaktigheten i arbetet genom att medarbetarna ges goda möjligheter till information och medskapande.

**7 dagar** - den tid den fackliga organisationen har på sig att efter avslutad oenig samverkan eller avslutad oenig förstärkt samverkan, hos chef begära förhandling enligt MBL § 14.

**Ajournering innebär** att samverkansmötet tillfälligt avbryts på begäran av någon part. Chef och fackliga ombud får viss tid att var för sig fundera och samtala om hur ett ärende, förslag bäst kan lösas, obs skyndsamt.

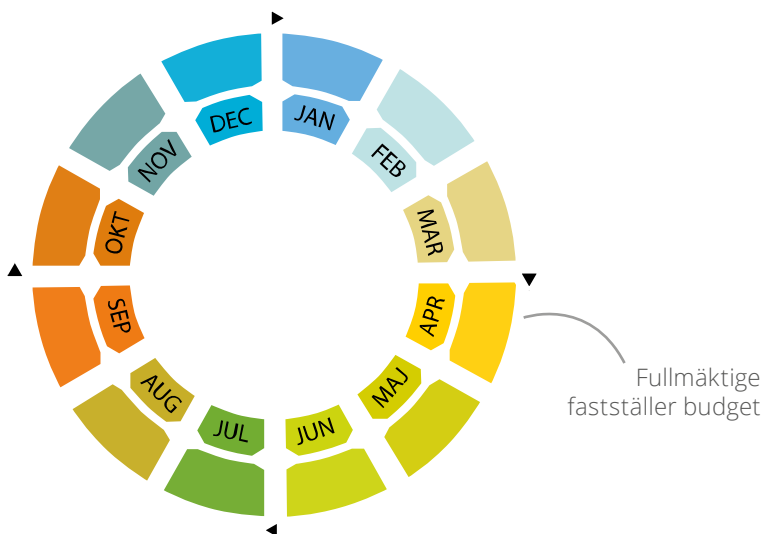
**Förstärkt samverkan** innebär att någon av parterna i samverkansgruppen begär medverkan av sakkunnig person från arbetsgivaren och fackliga organisationer. Exempelvis: Medverkan av kommun hälsan, huvudskyddsombud, högre chef, annan facklig företrädare.



## Samverkan omfattar inte

- tvister
- individärenden
- kollektivavtalsfrågor som löne- och anställningsvillkor
- frågor som handlar om att verksamheten ska övergå i alternativ driftsform.

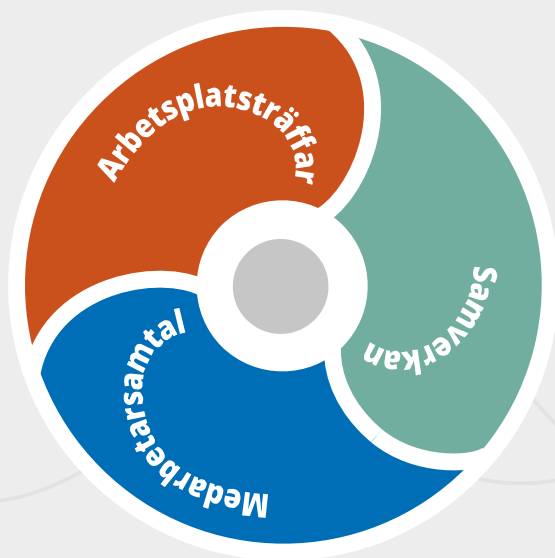
Uppkommer fråga/ärende i samverkansgruppen som inte omfattas av chefs ansvar, befogenhet eller kompetens ska chef omedelbart returnera frågan/ärendet till närmsta högre beslutsnivå för behandling. Detta ska ske skriftligen.



## Samverkan under året

**Målet med** samverkansavtalet är utveckling av medarbetaren, arbetsplatsen och verksamheten. Samverkansprocessen löper över hela året och följer de olika inslagen i verksamheten och det är viktigt att alla delar integreras i samverkan.

**Samverkansprocessen ska** genomföras utifrån avtalets intentioner och de aspekter som beskrivs i detta häfte. Då skapas förutsättningar för ett ökat inflytande och större delaktighet i det dagliga arbetet.



## Kommunhälsan som stöd

Samverkansgrupperna är verksamhetens skyddskommittéer och har till uppdrag att utveckla arbetet med bland annat arbetsmiljöfrågor. I detta arbete kan kommunhälsan, som är vår företagshälsovård, nyttjas som en naturlig samarbetspartner. Områden där kommunhälsans kompetens kan användas:

- Arbeta med samverkansgrupper i syfte att utveckla kommunikation, bemötande, mötesteknik, beslutsfattande och konflikthantering.
- Utforma realistiska mål för hälso- och arbetsmiljöarbetet.
- Stöd i förändringsarbete, exempelvis konsekvensanalyser och riskbedömningar.
- Analys, utvärdering och uppföljning av tillbud och arbetsskador samt medarbetarundersökningens resultat.
- Samarbeta i utvecklingsprojekt som stärker hälsan och arbetsmiljön på arbetsplatserna.
- Nyheter från forskning och utveckling som rör arbetsmiljö och hälsa, rehabilitering och ledarskap.

# Lycka till

med ert fortsatta arbete  
med samverkan!

## Gemensamma utgångspunkter

- Samverkanssystemet som beskrivs i detta avtal är en utveckling av den rättsliga grunden som finns i Medbestämmandelagen (MBL), Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen (AML), och Förtroendemannalagen (FML).
- Syftet med samverkanssystemet är att från ide till beslut öka inflytandet och delaktigheten i arbetet genom att arbetstagarna ges goda möjligheter till information och medskapande. Målet är att få en kontinuerlig utveckling av medarbetaren, arbetsplatsen och verksamheten.
- Samverkanssystemet bygger på alla medarbetares bidrag till verksamhetens utveckling. Vi utgår från att alla medarbetare vill göra ett bra arbete, vara medskapande och känna glädje på arbetet.
- Samverkan förutsätter en dialog om verksamhet, måluppfyllelse, resurser och arbetsmiljökonsekvenser innan beslut fattats. Genom att klargöra kort- och långsiktiga mål och samtala om verksamhetens uppdrag ges förutsättningar för såväl medarbetarnas som verksamhetens utveckling.
- Ett väl fungerande samverkanssystem bygger på ett ansvarstagande och en vilja till medskapande från såväl arbetsgivarrepresentanter som medarbetare och fackligt förtroendevalda. Tillsammans skapar de förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god arbetsmiljö och en verksamhet som utvecklas.
- Hälso- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av såväl löpande verksamhet som utveckling. Samverkanssystemet är en bärande del av det systematiska arbetsmiljöarbetet genom att ge förutsättningar för påverkan och medskapande.
- Arbetsgivarrepresentanter och fackligt förtroendevalda har nyckelroller när det gäller att ta initiativ för att forma den atmosfär, de normer och de attityder som ska gälla på arbetsplatserna.
- Genom detta avtal skapas förutsättningar för att alla viktiga frågor beaktas ur verksamhets-, medbestämmande-, likabehandlings- och arbetsmiljösynpunkt samtidigt.
- Förtroendevalda politiker har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

## Medarbetarsamtal

- Medarbetarsamtal är ett viktigt hjälpmedel för att uppnå den dialog mellan chef och medarbetare som leder till förståelse, motivation, engagemang och utveckling.
- Väl förberedda medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef ska ske årligen. Dessa bidrar till att skapa en gemensam bild där individens egen utveckling och bidrag till verksamhetens utveckling diskuteras. Förväntningar mellan medarbetare och chef ska klargöras.
- Samtalen ska dokumenteras, följas upp och bland annat resultera i individuella målkort med kompetens- och utvecklingsplaner.
- Medarbetarsamtal är ett viktigt redskap för chef för att tidigt fånga upp signaler om brister i såväl den organisatoriska och sociala som den fysiska arbetsmiljön.
- Arbetsgivaren har ett ansvar för att medarbetaren får den information och utbildning som behövs för att kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet och för att kunna undvika hälsorisker. Medarbetaren har ett eget ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

## Arbetsplatsträff

- Arbetsplatsträffar ska vara ett forum för regelbunden dialog på arbetsplatsen där utveckling, mål, planering och uppföljning för verksamheten och arbetsmiljön inom det egna området ställs i fokus.
- Arbetsplatsträffarna organiseras, genomförs och dokumenteras så att alla i arbetsgruppen har möjlighet att följa den pågående dialogen.
- Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas på alla nivåer. Chef och medarbetares gemensamma arbete på arbetsplatsen är det viktigaste.
- Företrädare för arbetsgivaren ska tillsammans med fackliga ombud aktivt medverka till att de gemensamma utgångspunkterna för det lokala samverkansavtalet beaktas vid arbetsplatsträffarna.
- Arbetsplatsträffarna kan kombineras med kortare facklig information.
- Arbetsplatsträffarnas dialog ersätter inte den samverkan som sker i samverkansgrupp.

## Samverkansnivåer

- Samverkansgrupper inrättas inom organisationen utifrån de delegations- och beslutsnivåer som fastställts inom kommunen.
- På kommunövergripande nivå fullgörs samverkan i KÖS (Kommunövergripande samverkansgrupp).

## Samverkansgrupp

- Grundläggande för samverkansgrupperna är att utveckla arbetet med medbestämmande, likabehandling och arbetsmiljö som en del i verksamhetsutvecklingen.
- Samverkansgrupp är skyddskommitté. Arbetsmiljöfrågor hanteras utifrån AML:s regler. Gruppen ska planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM). Information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö är ett viktigt ansvarsområde för samverkansgruppen.
- Samverkansgrupperna ska även vara ett forum för information, diskussion och samverkan före beslut i de aktuella personal-, verksamhetsfrågor inom vilka arbetsgivarrepresentanten har verksamhets-, ansvars- och beslutsområde (delegation).
- KÖS har till uppgift att utifrån avtalets gemensamma utgångspunkter arbeta kommunövergripande med utvecklings-, medbestämmande-, likabehandlings- samt arbetsmiljöfrågor.
- Inom samverkansgruppen har både representanter för arbetsgivaren och de fackliga förtroendevalda ett ansvar för att utveckla gruppens arbete.
- Arbetsgivarrepresentanten har huvudansvaret för att bedriva ett fortlöpande systematiskt arbetsmiljöarbete samt arbete med likabehandling. Arbetet integreras i den övriga verksamheten och behandlas på samma sätt som verksamhetsfrågor vid samverkansgruppernas budgetarbete.
- Arbetsgivare och medarbetare ska tillsammans arbeta för att åstadkomma en god arbetsmiljö och jämställda arbetsplatser. Detta arbete ska bedrivas på ett sätt som båda parterna har ett gemensamt ansvar för. Det innebär att samverkansgrupperna inför beslut även har att beakta konsekvenser för arbetsmiljö och likabehandling.



- Uppkommer frågor i samverkansgrupp som inte omfattas av arbetsgivarrepresentantens ansvar, befogenhet eller kompetens ska ärendet omedelbart returneras till närmast högre beslutsnivå för behandling.

## Arbetsformer för samverkansgrupp

- Samverkansgrupp överenskommer om de arbetsformer som ska gälla för respektive samverkansnivå.
- Antal ledamöter och ersättare bestäms inom respektive samverkansgrupp av arbetsgivaren och lokala arbetstagarrepresentanter. Dock bör antalet ledamöter och ersättare begränsas.
- Ordförande utses av arbetsgivaren.
- Arbetsgivarens ledamöter och ersättare i samverkansgrupp utses utifrån deras funktion i organisationen.
- Kommunchef, personalchef, förhandlingschef och kommunhälsans chef ingår som ordinarie ledamöter i KÖS.
- De fackliga organisationerna utser arbetsplatsombud bland dem som finns inom chefs verksamhet. Vid behandling av verksamhetsfrågor kan arbetsplatsombudet begära medverkan av sakkunnig medarbetare.
- Har inte arbetsplatsombud utsetts ska samverkan ske med annan representant som den lokala fackliga organisationen utser.
- För ett väl fungerande arbete i samverkansgruppen och för att ledamöterna ska kunna fullgöra sitt uppdrag krävs att de i skälig tid före samverkan får och tar del av information och faktaunderlag.
- Facklig ledamot/ersättare i samverkansgrupp har rätt till skälig tid för det fackliga uppdraget i samverkansgruppen I KÖS finns inte ersättare utan det är utsedd person som deltar i KÖS-möten.
- Samverkansgruppens arbete ska dokumenteras skriftligt.
- Protokoll ska alltid föras vid samverkan och finnas tillgängligt för medarbetare.
- Samverkansgrupp ska verka för att god kontinuitet uppnås i gruppens ärendebehandling.
- Verksamhetsfrågor som har delegerats till viss samverkansnivå ska också avgöras på denna nivå förutsatt att frågan inte returnerats.

## Förstärkt samverkan

- Uppnås ej enighet, ajourneras ärendet och förs till förstärkt samverkan.
- Ledamöterna i samverkansgrupp kan komma överens om att avstå från att begära förstärkt samverkan. Av protokollet skall framgå att samverkan är avslutad.
- Förstärkt samverkan skall slutföras på den nivå där samverkan påbörjats.

### Anmärkning

Förstärkt samverkan innebär att den lokala samverkansgruppen begär medverkan av sakkunnig företrädare för arbetsgivaren och berörda arbetstagarorganisationer i det fortsatta samverkansarbetet

## Undantag från samverkan

- Undantagna från samverkanssystemet på alla nivåer är frågor som rör förändringar av enskilda arbetstagares arbets- och anställningsförhållanden, vilka behandlas enligt kollektivavtal/MBL:s regler.
- Ärenden vilka avser avstängning eller disciplinära åtgärder handläggs alltid av personalnämnden.
- Beslutar arbetsgivare att verksamhet skall övergå från egen regi till alternativ driftsform ska förhandling ske enligt MBL:s regler.
- Beslutar arbetsgivare (oavsett beslutsnivå) att anlita entreprenör, ska reglerna om förhandling enligt MBL § 38 tillämpas.

## MBL §§ 11 och 19 i samverkan

- Då ärende behandlats i gruppen genom samverkan har arbetsgivarens skyldighet enligt MBL §§ 11 och 19 fullgjorts.

## Förhandlingar

- Arbetstagarorganisation (oavsett beslutsnivå) kan begära förhandling enligt MBL § 12.
- Medför inte förstärkt samverkan att ärendet kan avslutas i den lokala samverkansgruppen, har arbetstagarorganisationen möjlighet att begära central förhandling enligt MBL § 14 inom sju (7) kalenderdagar.
- Arbetstagarorganisationerna kan begära förhandling enligt MBL § 14 på samtliga samverkansnivåer, om avvikande mening tidigare framförts. Det föreligger inget krav på att förstärkt samverkan har genomförts.
- Om MBL § 14-förhandling begärts, ska förhandling ske på beslutsnivå.
- I de frågor som beslutas av nämnd/styrelse och kommunfullmäktige sker slutgiltig förhandling på förvaltningsnivå. Detta gäller även i de fall förhandling enligt MBL § 14 begärs i sådan fråga.

### Anmärkning

När enighet uppnås i sakfråga som behandlas i samverkansgrupp, ska överenskommelse ej ha verkan av lokalt kollektivavtal (KHA § 6).

### Anmärkning

Förhandlingar i intresse- och rättstvister förs alltid av kommunens centrala personalorgan, personalnämnden.

2017



# Skellefteå kommuns **Samverkansavtal**

– för att öka inflytande och delaktighet

Denna skrift finns också att läsa på [www.skelleftea.se](http://www.skelleftea.se)

Om du har frågor kan du ta upp dem till diskussion på en arbetsplatsträff, kontakta din närmaste chef eller fackliga företrädare.



**Skellefteå  
kommun**

931 85 Skellefteå  
Telefon 0910-73 50 00  
E-post [kundtjänst@skelleftea.se](mailto:kundtjanst@skelleftea.se)