



Samverkan Göteborg

LOKALT SAMVERKANSAVTAL
FÖR GÖTEBORGS STAD 2017-07-01

Innehåll

VAD ÄR SAMVERKAN?

§ 1 Samverkan i Göteborgs Stad

§ 2 Rättsliga grunder för samverkan – MBL, AML och FML

HUR SKER SAMVERKAN?

§ 3 Partssamverkan

§ 3 a Samverkansgrupper

§ 3 b Förvaltningsöverskridande partssamverkan

§ 3 c Utvecklad samverkan på arbetsplatsträff

§ 3 d Representation och sammansättning i samverkansgrupp

§ 3 e Arbetsformer

§ 3 f Öenighet vid partssamverkan m m

§ 3 g Samverkansgrupp som skyddskommitté

§ 4 Arbetsplatsträff – dialog på arbetsplatsen

§ 5 Utvecklingssamtal

§ 6 Facklig information

§ 7 Uppföljning och utveckling av samverkan

ARBETSMILJÖ, HÄLSA OCH KOMPETENSFÖRSÖRJNING

§ 8 Arbetsmiljö och hälsa

§ 8 a Kompetens

§ 8 b Rehabilitering och anpassning

§ 8 c Skyddsombud (arbetsmiljöombud)

§ 8 d Företagshälsovård och annan expertkompetens

§ 9 Kompetensförsörjning i Göteborgs Stad

§ 9 a Rekrytering och rörlighet

§ 9 b Kompetensutveckling

PROTOKOLL

Protokoll

Protokollsbilaga

Vad är samverkan?

§ 1

§ 1 SAMVERKAN I GÖTEBORGS STAD

Samverkan Göteborg är ett lokalt kollektivavtal igenom vilket formella rättigheter och skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML) hanteras. Inom ramen för samverkan möts arbetsgivaren och de fackliga organisationerna som parter för en tidig och fördjupad dialog, i avtalet benämnt partssamverkan. Det är centralt att alla parter har en tydlig vilja att processen fram till beslut sker i samverkan och om möjligt leder till enighet.

Samverkan innebär också dialog med individer och grupper som på så sätt ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och sin egen arbetssituation. Utgångspunkten för samverkan i organisationen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Syftet med samverkan

Samverkan Göteborg syftar till:

- att främja effektivitet, förnyelse och kvalitet i stadens förvaltningar och bolag genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag
- att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och arbetsmiljö med inflytande och delaktighet för samtliga medarbetare så att medarbetarskapet kan utvecklas
- att som parter bevara och utveckla förtroendefulla, konstruktiva relationer med respekt för arbetsgivarens och de fackliga organisationernas olika roller och arbetsförutsättningar.

Förutsättningar för en god samverkan

För god samverkan med tidig och fördjupad dialog krävs:

- tydliga mål för verksamheten
- klagjord ansvarsfördelning mellan politiskt förtroendevalda och tjänstemän
- en organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter

- ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, medarbetare, organisation och resurser
- förutsättningar för ett gott och synligt ledarskap i förhållande till medarbetarna
- engagerade medarbetare som är delaktiga och tar ansvar för arbetet
- en vilja till god samverkan
- ett samverkanssystem och en organisation med beslutsnivåer som är anpassade till varandra
- goda kunskaper hos chefer, fackliga företrädare och medarbetare om detta avtal, lagar, andra regler samt styrdokument som är av betydelse för tillämpningen av Samverkan Göteborg.

§ 2

§ 2 RÄTTSLIGA GRUNDER FÖR SAMVERKAN – MBL, AML OCH FML

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör tillsammans den huvudsakliga rättsliga grunden för samverkanssystemet.

MBL och samverkan

Partssamverkan enligt Samverkan Göteborg innebär behandling av verksamhetsärende mellan parterna i samverkan-grupp. Denna hantering ersätter förhandling och information enligt 11, 12, 14, 19 §§ MBL (se nedan om MBL). Vad nu sagts gäller även om enighet inte har uppnåtts mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna om förslag till beslut i ett ärende.

Ur Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)

”11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. ...”

”12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. ...”

”14 § ... Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.”

”19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal under rättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjer för personalpolitiken. ...”

AML och samverkan

Arbetsmiljöfrågor i Göteborgs Stad hanteras inom ramen för samverkanssystemet. Samverkansgrupperna är tillika skyddskommittéer i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen för respektive berörda arbetsställen. Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen (AML), arbetsmiljöförordningen (AMF) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS). Reglerna om skyddsombud (arbetsmiljöombud), skyddskommittéer samt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är centrala för arbetsmiljöarbetet i organisationen.

Ur Arbetsmiljölagen (1977:1160) – (AML)

”2 kap 1 § ... Arbetsstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. ...”

”3 kap 1 a Arbetsgivare och arbetstagar ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. ...”

”6 kap 1 § Arbetsgivare och arbetstagar ska bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. ...”

”6 kap 9 § Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. ...”

FML och samverkan

För deltagande i samverkansarbetet krävs att det ges tidsmässiga förutsättningar i enlighet med lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), avtal och överenskommelser om fackliga förtroendemen. Det fackliga uppdragets omfattning och förläggning bestäms i överläggning mellan arbetsgivare och facklig organisation.

Hur sker samverkan?

§ 3

§ 3 PARTSSAMVERKAN

Genom partssamverkan fullgör arbetsgivaren sin förhandlings- och informationsskyldighet enligt 11, 12, 14 och 19 §§ MBL vad avser verksamhetsfrågor. Ärende, som enbart avser en enskild anställds eller i specifika fall ett enskilt förbunds förhållande till

arbetsgivaren, skall inte tas upp till behandling i samverkansgrupp, utan förhandlas med respektive förbund i enlighet med MBL.

Partssamverkan skall skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare, och parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Partssamverkan skall vidare göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen, samt att överblicka och följa upp verksamheten. Samverkansgrupper skall knytas till beslutsnivåerna i linjeorganisationen.

Arbets sättet i samverkansgruppen skall präglas av att en fördjupad dialog förs kring frågorna under ärendets beredning för att om möjligt uppnå enighet innan arbetsgivaren fattar beslut.

I formellt hänseende innebär partssamverkan att arbetsgivaren i enlighet med 11 § MBL innan beslut, på eget initiativ, skall ta upp frågor som avser viktigare förändring av verksamheten.

I enlighet med 19 § MBL skall arbetsgivaren också kontinuerligt informera om frågor rörande verksamhet, personal och ekonomi. De fackliga organisationerna kan vid behov även ta upp andra relevanta frågor såsom anges i 12 § MBL.

Oavsett vad som sagts ovan kan förhandling enligt 12 § MBL, med möjlighet till central förhandling enligt 14 § MBL, påkallas på förvaltningsnivå gällande det slutliga förslaget till budget och flerårsplaner samt omfattande budgetjusteringar. Sådan förhandling skall påkallas snarast eller senast sju (7) arbetsdagar efter information om slutligt förslag till detsamma lämnades i samverkansgruppen. Förslag till Kommunfullmäktiges årsbudget och flerårsplaner för Göteborgs Stad hanteras i särskild ordning inom den centrala samverkansgruppen (CSG).

§ 3A SAMVERKANSGRUPPER

I samverkansgrupper möts företrädare för de fackliga organisationer som tecknat Samverkan Göteborg samt arbetsgivarföreträdare för partssamverkan. Samverkansgrupperna inrättas utifrån organisationens beslutsnivåer.

Kommuncentral partssamverkan skall äga rum i Central samverkansgrupp (CSG). Förvaltningsövergripande partssamverkan skall äga rum i Förvaltningens samverkansgrupp (FSG).

Lokal partssamverkan äger rum i Lokal samverkansgrupp (LSG) eller motsvarande. LSG eller motsvarande inrättas genom överenskommelse mellan de förvaltningslokala parterna och utifrån respektive förvaltnings förutsättningar och behov. Om LSG inte kan inrättas i enighet hanteras frågorna i FSG.

En enig samverkansgrupp kan inrätta en eller flera särskilda samverkansgrupper (SSG). En särskild samverkansgrupp fullgör i stället för den ordinarie samverkansgruppen dess uppgifter inom ett område som gruppen fastställer. Behandling av ett ärende i särskild samverkansgrupp är därför likvärdigt med partssamverkan i den ordinarie samverkansgruppen.

Den särskilda samverkansgruppen skall rapportera till den ordinarie samverkansgruppen om den verksamhet som bedrivs i gruppen. Särskild samverkansgrupp kan inrättas för viss tid, visst ärende eller tills vidare. Om fler än en part inom samverkansgruppen så begär kan gruppens mandat återtas.

§ 3B FÖRVALTNINGSÖVERGRIPANDE PARTSSAMVERKAN

Vid partssamverkan angående en fråga som berör fler än en förvaltning kan partssamverkan behöva ske i konstellation som avviker från ordinarie linje- och samverkansorganisation. Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att sådan förvaltningsöverskridande samverkan sker. Detta gäller även om ordinarie partssamverkan sker i respektive berörd FSG eller LSG.

§ 3C UTVECKLA SAMVERKAN PÅ ARBETSPLATSTRÄFF

En samverkansgrupp kan besluta att frågor som är föremål för partssamverkan, och som samverkansgruppen annars behandlar, istället får hanteras på arbetsplatsträff.

Beslut om utvecklad samverkan skall vara enigt och kan avse en eller flera arbetsplatser vid förvaltningen. Beslutet skall vara skriftligt och ange vilken/vilka frågor som avses. Om medarbetarna vid arbetsplatsträffen önskar kan en fråga som är föremål för utvecklad samverkan återföras till berörd samverkansgrupp.

Former för utvecklad samverkan på arbetsplatsnivå sker i övrigt genom överenskommelse mellan de förvaltningslokala parterna.

§ 3D REPRESENTATION OCH SAMMANSÄTTNING I SAMVERKANSGRUPP

CSG består av högst 5 arbetsgivarrepresentanter samt högst 9 representanter för de fackliga organisationerna jämte ersättare.

FSG, LSG och motsvarande bör till sin storlek vara ändamålsenliga. Arbetsgivaren utser högst så många ledamöter, att antalet understiger de fackliga representanterna med en (1) person. För ledamöterna skall finnas ersättare.

Vid den fackliga mandatfördelningen gäller att Kommunal, TCO-förbunden gemensamt och SACO-förbunden gemensamt äger rätt till högst tre (3) mandat vardera. Vid behov kan de fackliga mandaterna utökas för viss tid eller visst ärende för kollektivavtalsbärande organisation som tecknat Samverkan Göteborg och som särskilt berörs.

Ovanstående skall eftersträvas även för förvaltningsöverskridande och särskild partssamverkan.

Det förutsätts att parterna till ledamöter/ersättare i samverkansgrupp utser personer som har tydliga mandat och befogenheter att ta ställning i de frågor som gruppen behandlar. Efter anmälan till ordföranden kan facklig representant i samverkansgrupp, vid partssamverkan av visst ärende, ta med sakkunnig.

§ 3E ARBETSFORMER

Kallelse och övriga handlingar till samverkansgrupps möte skall vara ledamöterna tillhanda senast en (1) vecka före sammanträde. Arbetsgivaren skall skicka dagordning och handlingar till övriga kollektivavtalsbärande organisationer, som så begär. Ordförande för samverkansgruppen utses av arbetsgivaren. Protokoll skall föras vid sammanträdet och därefter finnas tillgängligt för berörda. Protokoll från FSG eller annan berörd samverkansgrupp skall medfölja nämndhandlingar i ärende som varit föremål för partssamverkan.

Det bör också eftersträvas att samtliga nivåer inom partssamverkanssystemet nås av informationen från gruppernas samverkan via protokoll. Av protokollet skall framgå om ett ärende slutbehandlats, samt vilka fackliga organisationer som eventuellt förklarar sig oeniga. Överenskommelse om arbetsformer i övrigt träffas inom respektive partssamverkansgrupp i enlighet med förvaltningslokal överenskommelse.

Om verksamheten så medger har de fackliga ledamöterna i samverkansgrupper rätt att före gruppens sammanträde, sammankalla arbetsplatsombuden samt vid behov medlemmar,

för avstämning i aktuella ärenden. Detta sker inom tidsramen för fackliga förtroendemän respektive tid för facklig information.

§ 3F OENIGHET VID PARTSSAMVERKAN M M

Arbetsgivaren är ansvarig för att partssamverkan sker i enlighet med Samverkan Göteborg. Efter fullgjord partssamverkan fattar arbetsgivaren beslut, och svarar för verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

Innan arbetsgivaren beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet kan, beträffande FSG och CSG, fortsatt partssamverkan ske i särskild ordning mellan enbart berörda parter. Efter sådan fortsatt partssamverkan skall frågan återföras till samverkansgruppen, och arbetsgivaren fattar beslut efter konstaterad enighet eller oenighet. Om oenighet uppstår vid partssamverkan gäller följande.

- 1) Vid partssamverkan av ärende i LSG eller motsvarande kan berörd facklig organisation påkalla att ärendet tas upp till samråd i FSG och därefter partssamverkan på nytt i LSG. Framställan skall ha nått arbetsgivarföreträdare i FSG snarast och senast sju (7) arbetsdagar från ärendets slutbehandling i LSG. Arbetsgivaren fattar beslut efter konstaterad enighet eller oenighet.
- 2) Vid oenighet vid partssamverkan inför arbetsgivarens beslut om viktigare förändring av sin verksamhet kan, under förutsättning att punkt 1 ovan inte kommit till användning, förnyad partssamverkan (förhandling) ske. Part (förbund) skall snarast och senast sju (7) arbetsdagar från tillfället då oenighet uppstod begära förnyad partssamverkan (förhandling). Arbetsgivaren fattar beslut efter konstaterad enighet eller oenighet.
- 3) Vid oenighet i FSG kring principiella tolkningsfrågor gällande Samverkan Göteborg kan ärendet hänskjutas till CSG för yttrande och därefter förnyad partssamverkan i FSG. Framställan skall ha nått arbetsgivarföreträdare i CSG snarast och senast sju (7) arbetsdagar från ärendets slutbehandling i FSG. Arbetsgivaren fattar beslut efter konstaterad enighet eller oenighet.

§ 3G SAMVERKANSGRUPP SOM SKYDDSKOMMITTÉ

Arbetsgivaren har ansvar för organisationens arbetsmiljöfrågor, och fattar beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser. Skyddsombud (arbetsmiljöombud) utses av de fackliga organisationerna. Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från gällande lagstiftning och hanteras inom ramen för samverkanssystemet.

Samverkansgrupperna utgör skyddskommittéer i arbetsmiljölagens mening för berörda arbetsställen (se nedan särskilt om CSG). Syftet är att frågor om arbetsmiljö skall integreras med verksamhets-, ekonomi-, organisations- och personalfrågor. Detta innebär också att konsekvenserna ur arbetsmiljösynpunkt av olika åtgärder skall belysas vid partssamverkan av ärenden i samverkansgrupp. Om oenighet uppstår vid samverkansgruppens behandling av ett arbetsmiljöärende kan frågan hänskjutas till Arbetsmiljöverket för prövning i enlighet med 9 § Arbetsmiljöförordningen.

I skyddskommitténs uppdrag ligger att planera, följa och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet, lämpligen i samband med ordinarie verksamhetsplanering och uppföljning. Detta inkluderar bland annat uppföljning av de åtgärder som vidtagits för att undanröja risker och främja friskfaktorer (utifrån ronder, medarbetarenkätresultat, myndighetskrav etc), insatser från företagshälsovård samt uppföljning av arbetsskador. Skyddskommittén deltar även i planering av ny/ändrade lokaler eller organisationsförändring.

Som en följd av stadens organisation utgör CSG inte skyddskommitté i lagens mening, men har en policyskapande roll och uppföljande funktion. CSG skall därmed inom ramen för den kommuncentrala partssamverkan regelbundet följa och diskutera utvecklingen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

§ 4

§ 4 ARBETSPLATSTRÄFF – DIALOG PÅ ARBETSPLATSEN

Medarbetarens inflytande och dialogen på arbetsplatsen är basen för samverkanssystemet. På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina synpunkter. Detta kommer till uttryck i det dagliga arbetet samt genom arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal.

Till skillnad från samverkansgruppen, där arbetsgivare och fackliga representanter möts som parter, innebär arbetsplatsträff ett direktmöte mellan chef och medarbetargruppen. Vid arbetsplatsträffen skall gruppen arbeta med utveckling, planering och uppföljning av

den egna verksamheten inom berörd chefs ansvarsområde. Arbetsplatsträffen skiljer sig från det vardagliga arbets- eller verksamhetsmötet genom att utöver det dagliga arbetet diskuteras också frågor som tex organisation, arbetsmiljö och ekonomi. Arbetsplatsträffen leds av chef med ansvar för verksamhet, budget, personal och arbetsmiljö. Det är chefens ansvar att skapa förutsättningar och former där alla kan komma till tals. Ett syfte med arbetsplatsträffarna är också att ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling, samt stimulera till ökad delaktighet och ökat ansvarstagande för alla medarbetare. Arbetsplatsträffarna skall vara inplanerade och regelbundna. Frekvensen bör bestämmas utifrån respektive verksamhets förutsättningar och behov. Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen skall ges möjlighet att delta. Träffarna skall dokumenteras för återkoppling till de personer som inte haft möjlighet att delta och för uppföljning av vilka frågor som har behandlats. I anslutning till arbetsplatsträffen skall utrymme ges för facklig information. Om verksamheten allvarligt skulle hindras får information istället förläggas vid annat lämpligt tillfälle.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet skall integreras i verksamheten. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp samt utvecklas på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är lämpligt forum att identifiera frisk- och riskfaktorer, föra en dialog om utvecklingsbehov och utarbeta planer. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen, samt vid de regelbundna arbetsmiljöronderna.

§ 5

§ 5 UTVECKLINGSSAMTAL

Med utvecklingssamtal avses ett individuellt samtal mellan medarbetare och närmaste chef med ansvar för verksamhet, budget, personal och arbetsmiljö. Syftet med utvecklingssamtal är att med viss frekvens (minst 1 gång per år) och systematik få en mer fördjupad dialog mellan chef och medarbetare i frågor som är väsentliga för verksamheten, arbetsgivaren och medarbetaren.

Utvecklingssamtal är en rättighet och skyldighet för medarbetaren och utgör ett viktigt inslag i dialogen på arbetsplatsen. Utvecklingssamtalet skall leda fram till en skriftlig individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar.

§ 6

§ 6 FACKLIG INFORMATION

Facklig information ges till organisationens medlemmar på betald arbetstid och utgångspunkterna är:

- att huvudsyftet med den fackliga informationen är att ge de lokala arbetstagarorganisationerna tillfälle att regelbundet informera sina medlemmar om den fackliga verksamheten, i första hand förvaltningsvis
- att informationen härutöver positivt skall bidra till kunskaperna om och förverkligandet av syftena med Samverkan Göteborg
- att den fackliga informationen utgör ett viktigt komplement till arbetsgivarens information och till dialogen mellan arbetsledning och medarbetarna på arbetsplats-träffarna
- att medlem i organisationen har rätt till ledighet för att delta i facklig information fem timmar/kalenderår. Annan tidsomfattning kan överenskommas mellan de förvaltningslokala parterna
- Om informationen förläggs utanför ordinarie arbetstid utgår ersättning i första hand genom tidskompensation "timme för timme", i andra hand med aktuell timlön.

§ 7

§ 7 UPPFÖLJNING OCH UTVECKLING AV SAMVERKAN

Respektive förvaltning skall årligen, såväl i FSG som i övriga samverkansgrupper på förvaltningen, följa upp hur samverkan fungerar och hur denna kan utvecklas i enlighet med avtalets intentioner. Former för uppföljning och utveckling överenskommes förvaltningslokalt. Ett särskilt avtalsråd utsett av CSG skall finnas som stöd för kvalitetssäkring av Samverkan Göteborg, samt ge råd och stöd till stadens förvaltningar vid tillämpningen. Avtalsrådet skall även ansvara för att genomföra årliga avstämningar med utgångspunkt från intentionerna i avtalet.

Arbetsmiljö, hälsa och kompetensförsörjning

§ 8

§ 8 ARBETSMILJÖ OCH HÄLSA

Hälo- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet avser såväl chefer som medarbetare, och måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt med ett hållbart arbetsliv som mål. Syftet är att främja hälsa och öka organisationens förmåga att motverka ohälsa.

Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv bedriver en kontinuerlig planering, styrning, kontroll och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö – systematiskt arbetsmiljöarbete. Arbetsgivaren ska identifiera, förebygga och åtgärda såväl fysiska som organisatoriska och sociala risker samt tillhandahålla en arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet.

Arbetsmiljöronder är ett verktyg i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Minst två miljöronder ska genomföras per år, med deltagande av medarbetare ansvarig chef och skyddsombud. Metoder och omfattning ska anpassas till arbetsplatsens behov, protokoll ska föras.

Arbetsgivaren skall årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med rehabilitering och anpassning. Om arbetet inte fungerat tillfredsställande skall det förbättras.

§ 8A KOMPETENS

Hälo- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom området som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, skyddsombud (arbetsmiljöombud)/arbetsplatsombud som medarbetare måste ha kompetens inom området. Arbetsgivaren har ansvar för att samtliga får den information, utbildning, kompetens med mera, som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter

kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Även medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i detta arbete.

Kompetensbehovet beror på den egna rollen eller funktionen. Utbildning skall ske kontinuerligt samt i olika former och omfattning. Utformning, innehåll och omfattning fastställs i samverkan.

§ 8B REHABILITERING OCH ANPASSNING

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden, arbetstid och teknik ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande.

Vid behov skall arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet (arbetsmiljöombudet), utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete. Arbetsgivaren ansvarar för rehabiliteringsarbetet och för att säkerställa en hög kvalitet i rehabiliteringsarbetet är de gemensamma arbetssätt och metoder som fastställts viktiga att följa.

§ 8C SKYDDSOMBUD (ARBETSMILJÖOMBUD)

Skyddsombuden (arbetsmiljöombuden) utgör en samarbetspartner till arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor, är medarbetarnas företrädare och skall bevaka deras intressen. I sin roll övervakar skyddsombuden (arbetsmiljöombuden) även att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Skyddsombudet (arbetsmiljöombudet) bidrar genom sin roll och kompetens till att arbetsmiljöaspekterna beaktas i arbetsplatsens frågor. Arbetsgivaren är skyldig att se till att skyddsombudet (arbetsmiljöombudet) får kontinuerlig utbildning, praktiska möjligheter samt erforderlig tid att utföra uppdraget.

§ 8D FÖRETAGSHÄLSOVÅRD OCH ANNAN EXPERTKOMPETENS

Företagshälsovård och annan expertkompetens är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovård är en resurs i arbetet för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering, inriktning och utvärdering skall hanteras i samverkans-

grupp. Företagshälsovård skall vara en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den skall ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa. Företagshälsovården skall främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå. Inom företagshälsovården behövs sakkunskap inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare.

Alla medarbetare skall ha tillgång till individuellt stöd dit hon/han kan vända sig med förtroende vilket kan tillgodoses på olika sätt.

§ 9

§ 9 KOMPETENSFÖRSÖRJNING I GÖTEBORGS STAD

Målet med Göteborgs stads kompetensförsörjning är att rätt kompetens finns på rätt plats vid rätt tidpunkt och i rätt omfattning. För att medverka till att alla verksamheter har den kompetens som behövs, och för att uppnå anställningstrygghet, måste alla stadens organisatoriska enheter arbeta strategiskt med kompetensförsörjning, vilket kräver:

- ett långsiktigt perspektiv med verksamhetens uppdrag och utveckling i fokus
- att stadens verksamheter ses som en gemensam arbetsmarknad för medarbetarna, och att alla bidrar till att underlätta rörlighet i staden. Det innebär också att vid rekrytering ta tillvara kompetensen hos redan anställda i staden
- att mångfaldsaspekten vid bedömning av kompetens uppmärksammas
- ett väl fungerande praktiskt arbete med rörlighet och omställning.

§ 9A REKRYTERING OCH RÖRLIGHET

För att säkerställa en hög kvalitet i rekryteringsarbetet är de gemensamma arbetssätt och metoder som fastställts viktiga att följa. Vissa medarbetares företräde till anställning, respektive förhöjd sysselsättningsgrad, regleras i lag och avtal. Rekrytering av chefer, samt rekrytering till andra strategiskt viktiga tjänster, är av väsentlig betydelse. Med chef menas den som i sitt uppdrag har personal- och budgetansvar. Inför beslut om

tillsättning skall partssamverkan ske. Former för partssamverkan i övrigt vid rekrytering kan överenskommas förvaltningslokalt.

Rekrytering och tillsättning av förvaltnings- och bolagschefer sker i särskild ordning. De fackliga organisationerna skall medverka då kravprofil tas fram. Partssamverkan skall ske inför beslut om tillsättning.

Att byta arbete skall vara en positiv och naturlig företeelse. Ökad rörlighet bidrar till utveckling av verksamheter och medarbetare. I den stora organisation som Göteborgs Stad är, kommer omställningsbehov i vissa delar av organisationen att behöva matchas mot bristsituationer i andra delar. Detta kräver ett effektivt arbete med rörlighet och omställning där gemensamma arbetssätt och metoder efterlevs, och där såväl arbetsgivare, fackliga organisationerna som berörda medarbetare aktivt medverkar.

§ 9B KOMPETENSUTVECKLING

Kompetensutveckling är aktiviteter för att höja/breda individers och gruppers kompetens i syfte att det skall leda till kvalitetsförbättringar, utveckling av verksamheten. För att välja rätt aktiviteter utifrån verksamhetens behov och framtid är kompetensanalys ett viktigt verktyg. Analys, planering och genomförande av kompetensutveckling ingår i den reguljära verksamhetsplaneringen.

Det är angeläget att skapa goda förutsättningar för att grupper och medarbetare skall kunna utveckla sin kompetens och växa i arbetet. Kompetensutveckling har den största betydelsen för att stadens anställda av alla kategorier skall kunna utföra sina arbetsuppgifter på bästa sätt vilket innebär:

- att chefen ansvarar för regelbundna utvecklingssamtal med fokus på kompetensutveckling för både nuvarande och kommande uppdrag, och vid behov stimulerar medarbetare till att bredda sin kompetens.
- att medarbetaren tar ansvar för sin egen kompetensutveckling genom att aktivt delta i utvecklingssamtal och i framtagande och genomförande av utvecklingsplaner.

Arbetslivet skall vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår att verka för jämställdhet och mångfald samt att motverka diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.



Parter Göteborgs Stad och lokala arbetstagarorganisationer enligt förteckning (protokollsbilaga 1)
Ärende Översyn av lokalt kollektivavtal gällande samverkan inom Göteborgs Stad – Samverkan Göteborg

§ 1 Bakgrund

En partsgemensam utvärdering har gjorts i Avtalsrådet av det nu gällande kollektivavtalet Samverkan Göteborg (ikraft sedan 2010-01-01, med ändringar/tillägg ikraft sedan 1995-05-01). Utvärderingen innebar att parterna är överens om att göra arbetsmiljödelen i avtalet tydligare samt vissa smärre ändringar i text i övrigt. Det huvudsakliga arbetet i översynen har varit att komplettera avtalet med stödmaterial bla inom arbetsmiljöområdet.

Parterna är överens om att ta in skrivningarna från protokollet sedan revideringen av avtalet med ikraftträdande 2010-01-01 att gälla även i detta protokoll, se nedan.

§ 2 Avsiktsförklaring

Målet med samverkansavtalet är att förena en väl fungerande kommunal verksamhet, där medarbetarna känner motivation och tar ansvar för sitt arbete, med ett långsiktigt och hållbart arbetsliv. En god arbetsmiljö är nödvändigt för en effektiv verksamhet varför hälso- och arbetsmiljöarbetet skall vara en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Stadens arbetsplatser skall präglas av jämställdhet och mångfald och kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde.

Det centrala kollektivavtalet FAS 05 (Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan i kommuner, landsting och regioner) har varit en utgångspunkt för parterna vid det gemensamma översynsarbetet och utarbetandet av förslag till nytt

lokalt samverkansavtal. Den rättsliga grunden för samverkansavtalet, varvid avtalet kompletterar och då så är möjligt ersätter lagen, är lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML).

Parterna rekommenderar att bolag med nära anknytning till kommunen ansluter sig till Samverkan Göteborg. Detta sker genom särskild överenskommelse mellan respektive bolag och de arbetstagarorganisationer som är representerade vid bolaget. Behovet av anpassningar av avtalstexten bör uppmärksammas.

§ 3 Giltighet och uppsägning

Med aktuella justeringar gäller samverkansavtalet from 2017-07-01. I och med ikraftträdandet ersätts tidigare avtal, bilagor samt protokoll. Kollektivavtalet Samverkan Göteborg gäller tills vidare med sex (6) månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägningen skall för att vara giltig ske skriftligen.

§ 4 Utvärdering och uppföljning

Arbetsgivaren skall tillse att utvärdering av avtalet sker vart tredje år med rapportering till CSG. Årlig löpande uppföljning sker i övrigt i samverkansgrupp genom överenskommen för uppföljning av samverkan, kommuncentralt stödmaterial för uppföljning och utveckling finns.

§ 5 Avtalsråd

Avtalsrådets uppgift är att stödja, följa utvecklingen av, följa upp samt kvalitetssäkra samverkansarbetet i Göteborg. CSG utser ledamöter till avtalsrådet. Mandaten fördelas med två ledamöter för respektive huvudorganisation samt två från arbetsgivaren. Avtalsrådet rapporterar till CSG vid minst två tillfällen per år. Ordförande för avtalsrådet utses av arbetsgivaren och överenskommelse om arbetsformer m m träffas inom avtalsrådet.

§ 6 Förvaltningslokala överenskommelser

Förvaltningslokal överenskommelse om samverkan skall upprättas i vilken lokala parter kommer överens om inrättande av samverkansgrupper, arbetsformer

samt övriga kompletterande regleringar på förvaltningsnivå. Dessa överenskommelser har inte karaktär av kollektivavtal. Avtalsparterna förutsätter dock att överenskommelserna respekteras såsom ömsesidiga åtaganden.

De förvaltningslokala överenskommelserna bör innehålla bestämmelser om uppsägningstid samt om eventuella villkor och former för uppsägning.

§ 7 Anställningstrygghet

Avtalsparterna konstaterar att det politiska målet att eftersträva anställningstrygghet i arbetsbristsituationer för tillsvidare anställda medarbetare i Göteborgs Stad kvarstår.

§ 8 Tvister

I enlighet med de värderingar som ligger till grund för avtalet skall uppkommande tolknings- och tillämpningsproblem så långt som möjligt lösas på ett smidigt sätt och i första hand på förvaltningsnivå. CSG bör informeras om resultatet av tvisteförhandlingar rörande Samverkan Göteborg när dessa har större intresse.

§ 9 Övrigt

Lokalt kollektivavtal om samverkan, Samverkan Göteborg, anses ingånget mellan parterna då bevis om protokolljustering enligt särskild handling inkommit till stadsledningskontoret. Förhandlingen är då samtidigt avslutad. Parterna uppmärksammar särskilt avtalets § 3 e med möjlighet för kollektivavtalsbärande organisationer, som inte är företrädare i samverkansgrupp, att begära att få dagordning och handlingar skickade till sig.

PROTOKOLLSSBILAGA

STADSLEDNINGSKONTORET

Förteckning över förbund, inom vilka lokal arbetstagarorganisation ingått lokalt kollektivavtal om samverkan inom Göteborgs Stad – Samverkan Göteborg

- Kommunal
- Ledarna

Inom TCO

- Lärarförbundet
- Vision
- Vårdförbundet

Inom SACO

- Akademikerförbundet SSR
- Sveriges Arbetsterapeuter
- Civilekonomerna
- DIK
- Fysioterapeuterna
- Jusek
- Lärarnas Riksförbund
- Naturvetarna
- SRAT
- Sveriges Arkitekter
- Sveriges Ingenjörer
- Sveriges Läkarförbund
- Sveriges Psykologförbund
- Sveriges Skolledarförbund
- Sveriges Veterinärförbund

Vid protokollet



Catarina Blomgren

Godkännes:



Tord Karlsson



Maria Rydén

Monika Johansson
Akademikerförbundet, SSR

Kent Andersson
Ledarna

Anna Samuelsson
Sveriges Arkitekter

Tomas Johansson
Sveriges Skolledarförbund

Lennart Jonsson
Civilekonomernas Riksförbund

Elisabet Mossberg
Läraryrket

Jörgen Persson
Sveriges Ingenjörer

Henrik Sjösten
Sveriges Veterinärförbund

Grethe Österberg
DIK

Gunnar Valinder
Lärarnas Riksförbund

Anders Andersson
Sveriges Läkarförbund, Göteborgs läkarförening

Sonia Koppen
Vision

Abdolghafour Vazae
Fysioterapeuterna

Micael Sundström
Naturvetarna

Anette Tengby
Sveriges Psykologförbund

Brith Holm
Vårdförbundet

Anna Westling
Jusek

Mats Eriksson
SRAT

Håkan Persson
Kommunal

Anna Ström
Sveriges Arbetsterapeuter



Göteborgs
Stad