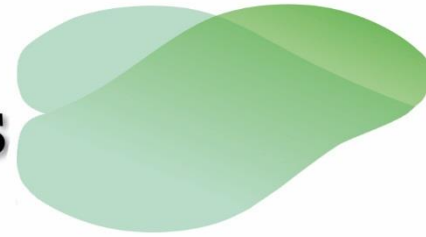


Samverkan_s
avtalet



Utmaningar som kräver annat tankesätt

Rekryteringsutmaningen

Kräver utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt och ökad digitalisering

Sjukfrånvaron

Kräver förebyggande samt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete - dialog om "friskfaktorer"

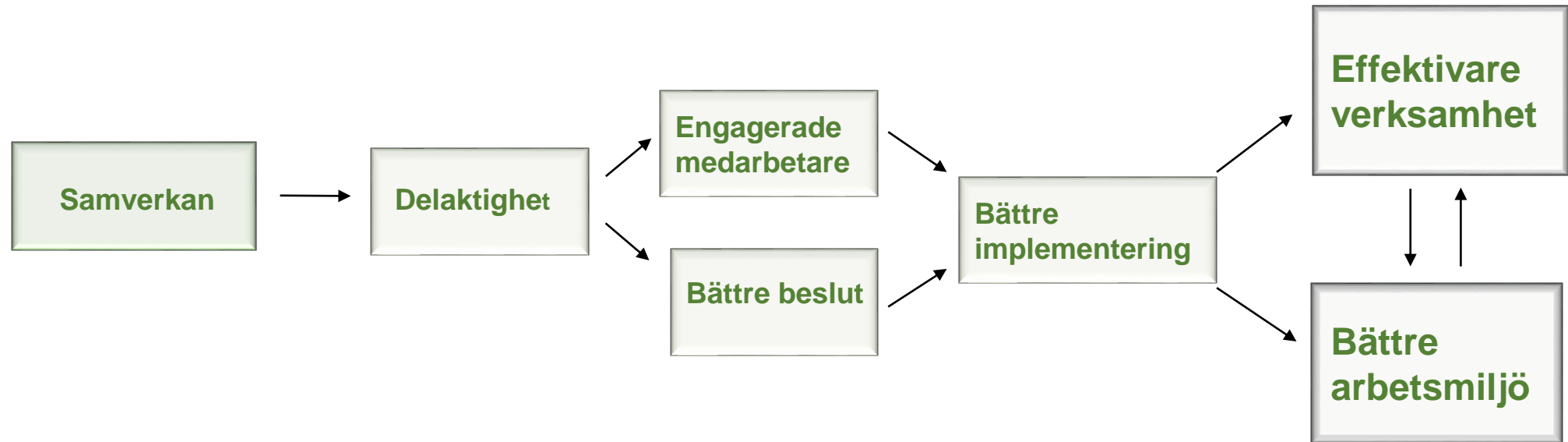
Kränkande särbehandling

Kräver kontinuerlig dialog och tydliga rutiner om hur vi beter oss mot varandra, inkluderande samarbetsklimat för alla.

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.

Samverkan är verksamhetsutveckling



Vad är förhandling respektive 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 tidigt skede.

Tydligare koppling mellan verksamhetsfrågor och arbetsmiljöfrågor.

Centrala avtalet anger

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.

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 kontinuerligt planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Det centrala avtalets mål och syfte

Verksamhetsanpassad samverkan som ger delaktighet och inflytande.

Förutsättningar för en väl fungerande verksamhet.

Väl fungerande lokal samverkan.

Tydlig koppling mellan samverkan, arbetsmiljö och verksamhetsutveckling.

Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Mål och roller - respekt för varandras roller och kompetens.

Kommunikation – Transparens, återkoppling

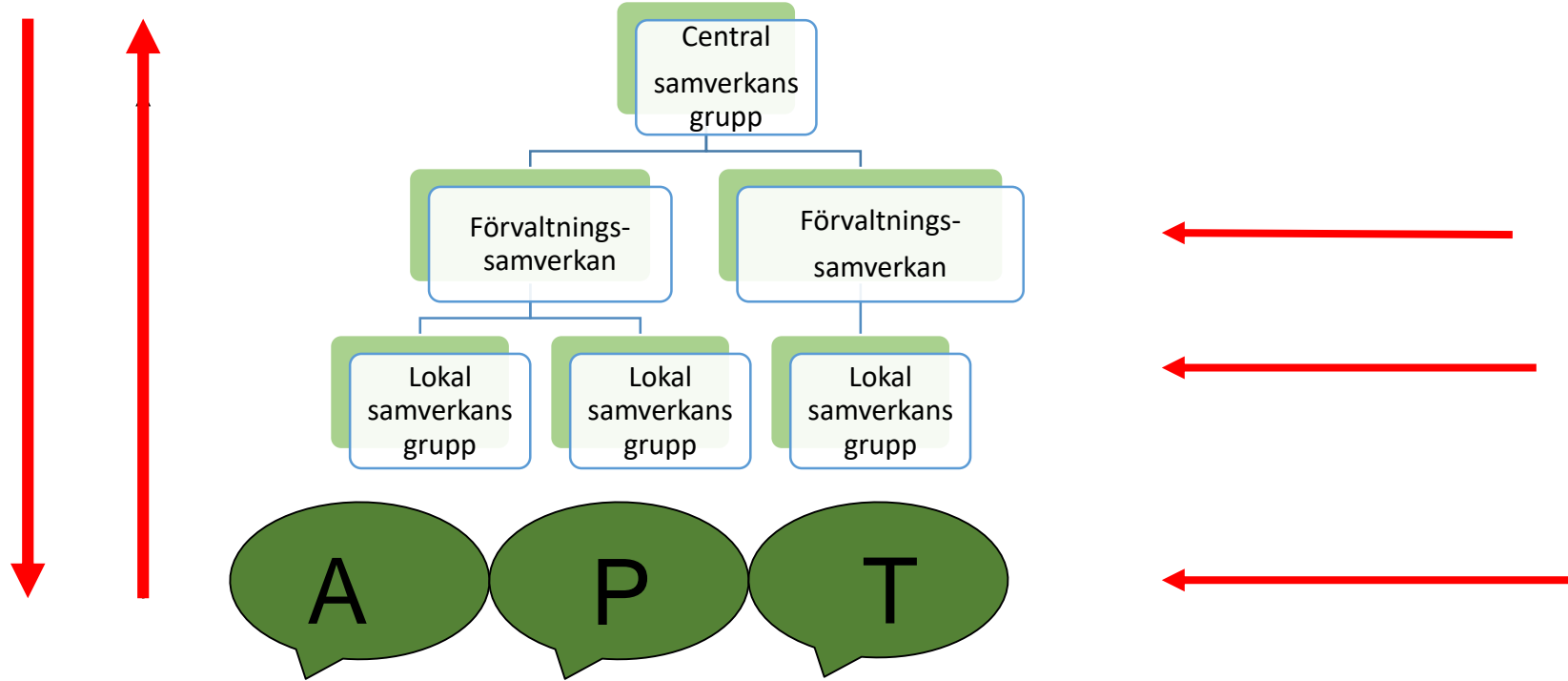
Initiativ, aktivitet och ansvarstagande från alla parter.

Former och kunskap för arbetsmiljö- och hälsoarbete

Att samverkanssystemet korresponderar med hur verksamheten är uppbyggd.

Struktur för samverkan

Information och kommunikation mellan olika samverkansnivåer



Arbetsplatsträffar

- Regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen
- Dialog kring verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa
- Frågor behandlas av dem som är direkt berörda, med fördel så tidigt som möjligt i processen.
- Engagemang och initiativ – gemensamt ansvar
- Medarbetarna har möjlighet att bidra med frågor till dagordningen

Samverkansgrupp

- Parterna bereder ärenden som rör verksamheten, dess utveckling och arbetsmiljö
- Frågor som normalt sett skulle ha MBL-förhandlats ska tas upp i samverkansgrupp om inget annat har överenskommit
- Delaktighet genom hela processen. Samsyn eftersträvas
- Tillika skyddskommitté
- Punkter på dagordning initieras av båda parter
- Protokoll ska föras - struktur och kommunikation

Exempel på frågor att samverka om:

Förändringar i verksamheten

Andra arbetssätt och nya kompetenser

Ny teknik/digitalisering i verksamheten

Arbetstidsförläggning

Åtgärder för friska arbetsplatser - SAM

Normer, beteenden och rutiner för gott samarbete på arbetsplatsen

Resultatuppföljning och prioriteringar

Utmaningar i samverkansarbetet

- Olika syn på delaktighet
- Komplexa organisationer och svåra frågor
- Struktur kontra skyndsamhet i frågor
- Brist på fackligt aktiva på alla nivåer
- Kommunikation istället för information
- Ordning och reda
- Kontinuerligt underhåll av arbetssätt och samverkanskultur
- Nya chefer och fackliga företrädare

Stöd till lokal samverkan

- Partsgemensamma kommentarer
- [Partsgemensamt frågeverktyg](#)
- Frågor och svar om samverkansavtalet (på SKL.se)
- Bildserie om samverkansavtalet för lokala utbildningar
- Länkar till olika partsgemensamma föreläsningar
- Partsgemensamt stödteam för konsultation om lokal samverkan
- Stöd för samverkansprocessen
- Beskrivning av olika samverkansnivåer

Stöd som finns – Suntarbetsliv

- Bättre möten
- Arbetsmiljöutbildning för chefer och skyddsombud
- Chefoskopet
- Resursteam friskfaktorer
- OSA-kollen
- FAS Dialogverktyg
- Stress och balans - test
- Goda exempel, checklistor, mm mm

Vad behövs för att få samverkan att fungera i praktiken?

Har någon exempel på lokalt arbete som pågår?
Vilka frågor uppkommer i arbetet?

Vad har ni för egna stödresurser för en hållbar samverkan? (vilket stöd som ges till chefer, strukturer, årshjul, utbildningar utvärderingar etc)

Behövs ytterligare centralt stöd, i så fall vad?