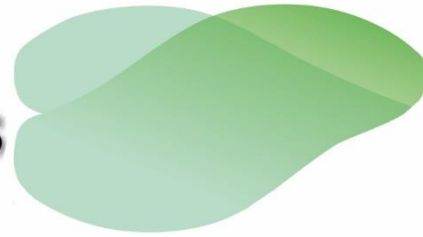


**Samverkan**<sub>s</sub>  
*avtalet*



# Utmaningar som kräver annat tankesätt

## **Rekryteringsutmaningen**

Kräver utveckling av verksamhet, organisation, arbetssätt och ökad digitalisering

## **Sjukfrånvaron**

Kräver förebyggande samt hälsofrämjande arbetsmiljöarbete - dialog om "friskfaktorer"

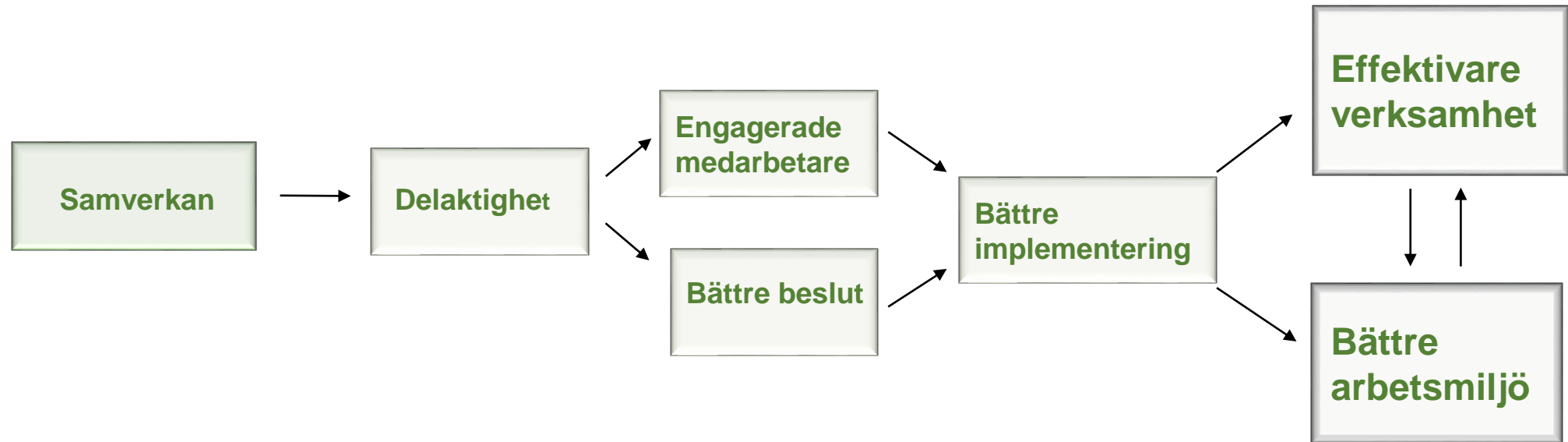
## **Kränkande särbehandling**

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

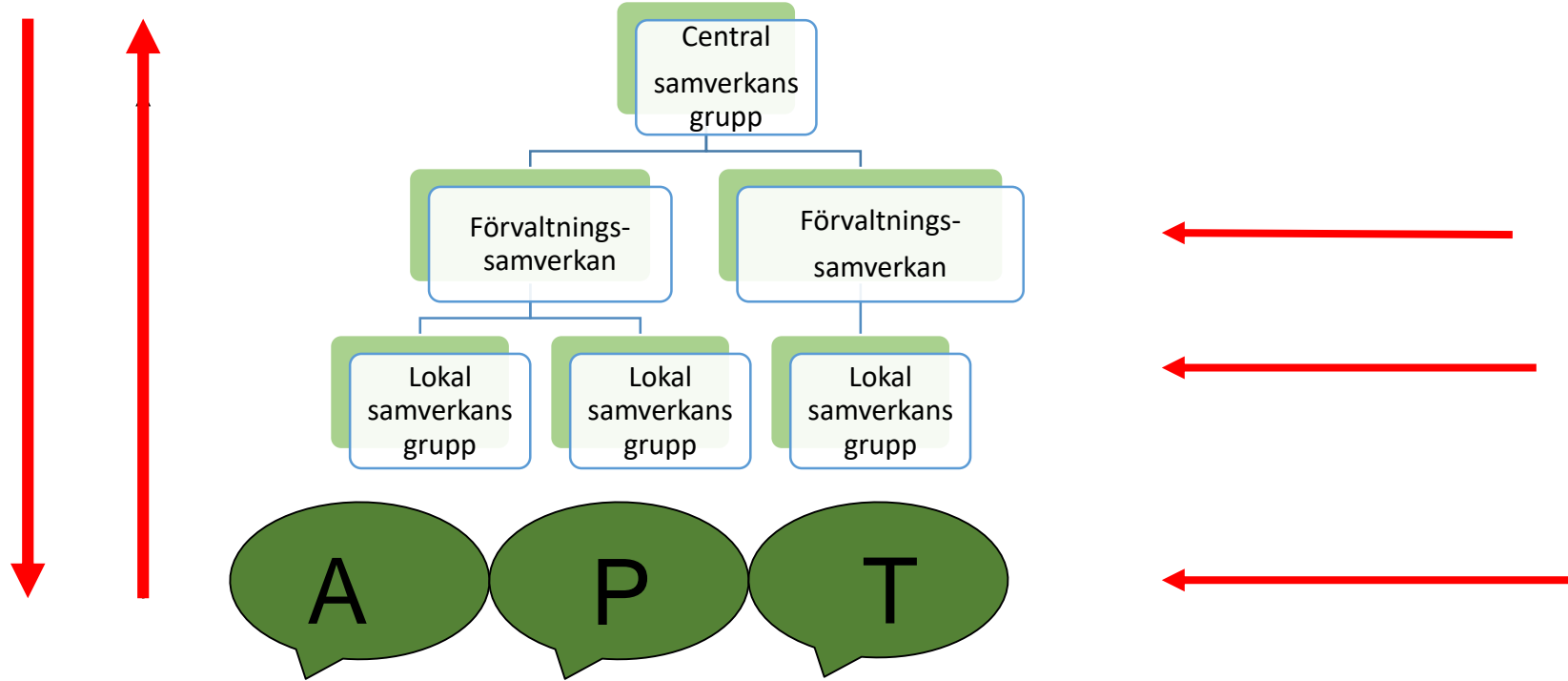
Initiativ, aktivitet och ansvarstagande från alla parter.

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?