

Samverkansavtal

Innehåll

§1 _____	4
§2 Avsiktsförklaring _____	4
§3 Parternas målsättning _____	5
§4 Arbetsplatsträffar _____	5
§5 Utvecklingssamtal _____	6
§6 Samverkansgrupp (samverkanskommitté) _____	7
§7 Systematiskt arbetsmiljöarbete _____	8
§8 Uppföljning _____	8
§9 _____	8

*Utveckling genom samverkan – ett gemensamt synsätt på verksamhets-
utveckling, MBL och arbetsmiljölagen i Nacka kommun.*

Parter: Nacka kommun:
Annelie Hedman
Elisabeth Carle

Personalorganisationer:
Jane Cronhager, Kommunal
Susanne Gällhagen, Kommunal
Majsan Sandström, SKTF
Anita Gustafsson, SKTF
Ylva Jansson, Vårdförbundet
Agneta Westerberg, Vårdförbundet
Birgitta Valham, Lärarförbundet
Marianne Björkén, Lärarförbundet
Gertrud Lindgren, LR
Karin Borg, LR
Margareta Benkert, Sveriges Skolledarförbund
Håkan Sundblad, SSR
Ingrid Johansson, CF/CR
Marianne Möller, CF/CR
Charlotte Eriksson, N
Thed Alminge, Ingenjörförbundet
Lisa Östling, DIK
Malin Josefsson, DIK
Suzanne Holmgren, Jusek
Eva Nyberg Björklund, AF
Ann-Maj Engström, Sveriges läkarförbund
Eva-Christina Bergander, Psykologförbundet

Tid: 2001 05 07 – 2001 05 17

Plats: Nacka stadshus

Ärende: Förhandlingar har förts i samverkansgruppen för att revidera det samverkans-
avtal som gäller från 1994 02 24.

§1

Samverkansgruppen har presenterat ett förslag till nytt samverkansavtal.

Förhandlingar har resulterat i denna överenskommelse om nytt samverkansavtal för

Nacka kommun. Avtalet ersätter samverkansavtalet från 1994 02 24.

§2 *Avsiktsförklaring*

Nacka kommuns fortsatta framgång som attraktiv arbetsgivare ligger i hur väl arbetsgivare, fackliga företrädare och medarbetare bidrar för att skapa arbetsplatser som genomsyras av arbetsglädje, effektivitet och ständig utveckling.

Utveckling ska ske genom *samverkan* där delaktighet och inflytande skall ses som naturliga delar inom den löpande verksamheten. Både den enskilde medarbetaren och de fackliga organisationerna skall direkt involveras i verksamheten genom samverkan.

Parterna har ett gemensamt synsätt på hur medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen skall integreras i ett helhetsperspektiv i Nacka kommun. Detta synsätt innebär att utveckla samverkansformer, verksamhet och arbetsförhållanden på arbetsplatserna utifrån mål, förutsättningar, behov och arbetsrättslig lagstiftning. Medbestämmandelagen (MBL) och

arbetsmiljölagen (AML) utgör den rättsliga grunden för samverkan. Samverkan skall genomsyra alla beslutsnivåer i kommunen.

Kommunens grundvärdering – *Förtroende och respekt för människors kunskap och egen förmåga – samt för deras vija att ta ansvar* – är en central utgångspunkt i utvecklingen av samverkan.

Delaktighet och ständig utveckling är både en rättighet och skyldighet för alla medarbetare. En fungerande samverkan förutsätter kunskap och samsyn om vilka frågor man skall samverka om vid arbetsplatsträffar respektive vilka frågor man skall förhandla i arbetsplatsens samverkansgrupp.

Samverkan förutsätter en kommunikation mellan såväl de olika nivåerna i organisationen som mellan arbetsgivare, fackliga företrädare och anställda på arbetsplatserna.

§3 Parternas målsättning

Parternas målsättning är att:

- skapa förutsättningar för delaktighet, arbetsglädje, effektivitet och ständig utveckling och därmed ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö
- underlätta samverkan mellan parterna
- stödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller kommuninvånarnas krav på effektivitet och service.

I samverkan ingår

- arbetsplatsträffar
- utvecklingssamtal
- samverkansgrupp (samverkanskommitté) på respektive beslutsnivå.

§4 Arbetsplatsträffar

Syftet med arbetsplatsträffarna är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Vid arbetsplatsträffen skall verksamhet, mål, resurser och arbetsmiljö diskuteras i ett helhetsperspektiv.

Medarbetare och chef har ett gemensamt ansvar för att hitta en struktur där arbetsplatsträffen utvecklas till en naturlig och viktig del

av verksamheten där alla ges utrymme att delta i diskussionerna och vara delaktiga inför gemensamma beslut. Tid skall avsättas för att medarbetare skall ha möjlighet att diskutera och påverka i viktiga frågor. Arbetstagarorganisationerna ska få möjlighet att ge facklig information vid träffarna. Arbetsplatsträffar skall genomföras regelbundet. Antal träffar avgörs av varje arbetsplats och de skall dokumenteras på lämpligt sätt.

§5 Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är en dialog mellan chef och enskild medarbetare som ska genomföras enligt kommunens riktlinjer med alla medarbetare minst en gång per år. Samtalet skall förberedas väl och dokumenteras i en utvecklingsplan som undertecknas av chef och medarbetare.

Utvecklingssamtalet ger *medarbetaren* möjlighet att påverka sin arbetssituation och utveckling genom:

- att medarbetare och chef formulerar mål för de arbetsresultat som ska uppnås under kommande period
- att medarbetare och chef diskuterar krav, förväntningar, framgångsfaktorer och andra förutsättningar för en bra arbetsprestation
- att medarbetare och chef diskuterar den kompetensutveckling som krävs för att stärka medarbetarens kompetens och den utveckling som krävs för att möta nya och förändrade krav
- att medarbetare och chef följer upp arbetsresultatet i relation till målen och att medarbetaren får återkoppling på sin arbetsprestation.

Utvecklingssamtal ger *chefen* möjlighet att förbättra enhetens resultat genom:

- att förankra enhetens mål i förhållande till kommunens övergripande mål
- att följa upp arbetets innehåll och utformning samt besluta om åtgärder
- att stimulera medarbetarens engagemang och delaktighet
- att uppmuntra till initiativförmåga och vilja till utveckling och förändring.

§6 Samverkansgrupp (samverkanskommitté)

Samverkan med de fackliga organisationerna skall knytas till beslutsnivåerna i verksamheten. Syftet är att skapa ett forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga företrädarna. Syftet är också att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och överblicka och följa upp verksamheten. Samverkansgruppen skall behandla och i förekommande fall förhandla i frågor enligt MBL och AML. Dokumentation skall ske på lämpligt sätt. Samverkansgruppen är även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen.

Från arbetsgiversidan skall den ansvarige chefen leda samverkansgruppen. Arbetsgivaren kan ha flera representanter. Fackliga organisationer som har medlemmar inom enheten har rätt till representation. Varje organisation avgör själv hur dess representanter utses. Antalet representanter bör begränsas. Samverkansgruppen skall sammanträda regelbundet. Om part begär det skall gruppen sammanträda även mellan ordinarie möten.

På *resultatenhetsnivå* eller *motsvarande* skall chef fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna. En väl fungerande samverkan förutsätter kunskap och samsyn om vilka frågor man skall samverka om vid arbetsplatsträffar respektive vilka frågor man skall förhandla i samverkansgruppen.

På *verksamhetsnivå* skall verksamhetschef fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna. Frågor som behandlas är verksamhetsövergripande.

På *kommunledningsnivå* skall stadsdirektören/ personaldirektören fortlöpande informera och i förekommande fall förhandla med de fackliga organisationerna. Frågor som behandlas är kommunövergripande.

§7 Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren skall årligen utöva tillsyn av arbetsmiljön och tillsammans med skyddsombud/arbetsplatsombud planera för arbetsmiljöarbetet. Detta skall ske på varje beslutsnivå i organisationen. I kommunen finns delegationsordningar där även arbetsmiljöansvaret framgår. (bilaga)

I Nacka kommun finns olika nivåer med arbetsgivarföreträdare som skall ha befogenheter och kompetens för arbetsmiljöarbetet:

- resultatenhetschef och övriga chefer
- verksamhetschef
- stadsdirektör.

Alla anställda och alla arbetsplatser skall tillhöra något skyddsområde, enligt arbetsmiljölagen. Förteckning över skyddsområden och

skyddsombud/arbetsplatsombud skall upprättas och ajourhållas av arbetsgivaren.

Varje facklig organisation har rätt att utse ett skyddsombud/arbetsplatsombud inom varje skyddsområde där den har medlemmar. Organisationen har även rätt att utse ett huvudskyddsombud inom varje verksamhetsområde. Ett av dessa skall vara utsett att representera den fackliga organisationen på kommunledningsnivå. Skyddsombuden/arbetsplatsombuden skall erhålla en grundutbildning som skall anpassas och bekostas av resultatenheten. Ansvar för att utbildningen kommer till stånd åvilar arbetsgivaren. Utformningen av utbildningen behandlas i den kommunövergripande samverkanskommittén.

§8 Uppföljning

Utvecklingen av samverkansformerna skall följas i den centrala samverkanskommittén.

§9

Detta avtal har sex månaders uppsägningstid. Den part som önskar säga upp avtalet ska föreslå de förändringar som önskas. Alla parter har uppsägningsrätt.

Vid protokollet



/Elisabeth Carle

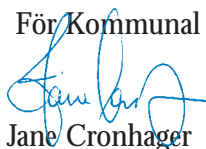
Justeras

För Nacka kommun



Annelie Hedman

För Kommunal



Jane Cronhager

För SSR



Håkan Sundblad

För SKTF



Majsan Sandström

För Lärarförbundet



Birgitta Valham

För LR



Karin Borg

För CF/CR



Ingrid Johanson

För N



Charlotte Eriksson

För Vårdförbundet



Ylva Jansson

För AF



Elisabeth Rosell

För Ingenjörförbundet



Thed Alminge

För DIK



Lisa Östling

För Jusek



Suzanne Holmgren

För Sveriges läkarförbund



Gunilla Myhrman

För Sveriges Skolledarförbund



Lars Wirgart

För Psykologförbundet



Eva-Christina Bergander



Nacka kommun • 131 81 Nacka • Tel vxl 08-718 80 00
Fax 08-718 91 15 • www.nacka.se