

Samverkan, hälsa
och arbetsmiljö
i
Jönköpings kommun

Stadskontoret

April 2007

Samverkan, hälsa och arbetsmiljö i Jönköpings kommun

Bakgrund

FAS 05, Förnyelse – Arbetsmiljö – Samverkan, är ett centralt avtal som tecknats mellan Sveriges kommuner och landsting och samtliga fackförbund. Avtalets syfte är att genom ett positivt arbetsklimat, bra arbetsmiljö och en god hälsa skapa förutsättningar för en väl fungerande verksamhet, där mångfald och jämställdhet är integrerad i verksamhetens vardag.

1. Samverkan - mål och syfte.

Samverkan ska bidra till en fortlöpande utveckling av verksamheten i enlighet med politiska mål och kommuninvånarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Som en del av utvecklingsarbetet ingår att stödja jämställdhets- och mångfaldsarbete samt att inga former av diskriminering förekommer.

Målet är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en god hälsa och en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för samtliga medarbetare.

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, medarbetare och fackliga företrädare om verksamhet, målpåfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan i Jönköpings kommun ska följande förutsättningar uppfyllas:

- tydliga mål för verksamheten
- klargjord arbetsfördelning mellan förtroendevalda och tjänstemän
- en organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter
- ledarskap med helhetssyn på verksamhet, anställda, organisation och resurser
- en vilja att fatta beslut i samverkan
- samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer.

Vid informations- och utbildningsinsatser om det lokala FAS-avtalet är parterna överens om att gemensamt genomföra dessa.

Målet med samverkan är att tillvarata samtliga medarbetares kompetens, kreativitet och erfarenheter för så bra beslut som möjligt. Chefernas lyhördhet och förmåga att tillsammans med medarbetarna skapa en väl fungerande dialog för att uppnå medinflytande är av avgörande betydelse.

2. Former för samverkan

Den rättsliga grunden för samverkan utgörs av Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen och Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Övriga arbetsrättsliga lagar, Allmänna Bestämmelser och lokala kollektivavtal ska också beaktas. Vägledande för det lokala arbetet är kommunens personalpolitiska program.

Samverkan sker enbart mellan parterna, dvs arbetsgivarrepresentanter och fackliga företrädare. Samverkanssystemet ersätter information och förhandling enligt 11, 12, 19 och 38 §§, MBL – Medbestämmandelagen. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansträffar ska präglas av att genom samråd söka nå enighet innan chefen fattar beslut. Skriftlig kallelse till samverkansgrupp jämföras med MBLs regler om kallelse.

Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingskyldighet enligt MBL i sin helhet.

Om part finner att frågan ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

Utgångspunkter för samverkansformerna är att så många frågor som möjligt ska behandlas av de som direkt berörs av dem i sitt arbete. Samverkan sker på olika nivåer dels på kommun-, förvaltnings- och enhetsnivå eller motsvarande dvs på den nivå beslut fattas. Arbetsplatsträffarna är ett forum där samtliga medarbetare tillsammans med chefen samverkar/deltar.

Medarbetarens delaktighet och inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och arbetsledningen. Arbetsplatsträffen blir därmed ett forum av avgörande betydelse inom systemet.

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivare och medarbetarnas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har stor avgörande betydelse.

Samtliga arbetstagarorganisationer som har medlemmar inom samverkansgruppens område har rätt till representation. Facklig organisation har rätt att överlåta sin representation till annan facklig organisation.

Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9§. Den ska särskild driva hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt arbetsanpassning och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa frågor ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Respektive samverkansgrupp – oavsett nivå – kan bestämma att en särskild, underställd beredningsgrupp organiseras med uppdraget att hantera specifika frågor, t ex arbetsmiljö mm.

Förvaltningarna kan upprätta tillämpningshandlingar för hur samverkanssystemet skall tillämpas på berörd förvaltning. Uppföljning av tillämpningen ska ske.

Frågor som rör kollektivavtal hanteras inte enligt detta avtal. Detta innebär att beslut i samverkansgrupper inte kan upphäva eller inskränka arbetstagarernas rättigheter enligt gällande lagar och avtal.

3. Arbetsplatsträff - direkt samverkan

Syftet med arbetsplatsträffarna är att skapa ett forum där chefen tillsammans med alla medarbetare utvecklar, planerar och följer upp den egna verksamheten. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras och kontinuerligt arbetas med bl a genom det systematiska arbetsmiljöarbetet. Träffarna ska också ge förutsättning för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

Dialogen på arbetsplatsträffarna ska röra det dagliga arbetet; verksamhetens krav och mål; planering och utveckling för framtiden och i övrigt allt som är aktuellt i verksamheten. Stående punkter på dagordningen bör vara arbetsmiljö- och hälsofrågor, personal- och budgetfrågor. Alla frågor ska prövas utifrån arbetsmiljö-, jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Med arbetsplats avses minsta arbetsenhet där chefen/arbetsledaren har verksamhets-, personal-, lednings- och budgetansvar. Alla som har merparten av sitt arbete/anställning förlagd till arbetsplatsen ska ges möjlighet att delta. Fackliga företrädare på arbetsplatsen ska ges möjlighet att ge facklig information i samband med arbetsplatsträffarna. Chefen ska tillsammans med skyddsombud eller motsvarande, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas.

Arbetsplatsträffarna ska vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna förslagsvis en gång/månad med undantag av semesterperioden. Dagordning och aktuellt material ska skickas ut, om möjligt skickas ut minst en vecka i förväg. Träffarna ska dokumenteras med minnesanteckningar.

4. Individiden i samverkan - direkt samverkan

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete och den egna arbetssituationen utifrån verksamhetens krav. Medarbetare ska ges förutsättningar att medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

Dialog mellan chef och medarbetare sker kontinuerligt i arbetet och genom regelbundet återkommande medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet ska vara väl planlagt och förberett, systematiskt, tillbakablickande och framåtsyftande.

Kompetensutveckling för enskilda medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamhetens utveckling och kvalitet.

Chefen har ansvaret för att minst ett medarbetarsamtal per år med medarbetarna genomförs. Samtalet ska leda till att en individuell utvecklings/kompetensutvecklingsplan upprättas.

5. Samverkan på kommunnivå

Centrala samverkansgruppen arbetar främst med policyfrågor, riktlinjer och uppföljning inom personal, ekonomi, organisation, arbetsmiljö och hälsa.

Den centrala samverkansgruppen tar upp frågor som är kommunövergripande eller som berör mer än en förvaltning. Stadsdirektören är ordförande och de fackliga organisationerna utser en ledamot vardera. Minst en av ledamöterna ska vara huvudskyddsombud.

Samverkansmötena ska vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna förslagsvis en gång/månad med undantag för semesterperioden. Dagordningen och aktuellt material ska skickas ut minst en vecka i förväg. Protokoll ska föras och justeras.

Arbetsgivare och fackliga organisationer utser ledamöter i det partsammansatta verksamhetsrådet för Företagshälsovården.

6. Samverkan på förvaltningsnivå

I samverkansgruppen på förvaltningsnivå tas frågor upp som är förvaltningsövergripande eller övriga frågor som förvaltningschefen har delegation att fatta beslut om. I gruppen ska förutom förvaltningschef, vilken är ordförande, ingå fackliga representanter som utses av berörd organisation. Minst en av ledamöterna ska vara huvudskyddsombud/skyddsombud. Antalet ledamöter och ersättare bör begränsas för att uppnå ett effektivt arbetssätt.

Samverkansmötena ska vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna, förslagsvis en gång/månad, med undantag för semesterperioden. Dagordning och aktuellt material ska skickas ut minst en vecka i förväg. Protokoll ska föras och justeras.

7. Samverkan på lokal nivå eller motsvarande

Samverkan på lokal nivå är en naturlig del av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl personal, ekonomi, organisation, arbetsmiljö och hälsa. I aktuell samverkansgrupp ska förutom chef, vilken är ordförande och har delegationsansvar, ingå fackliga representanter som utses av berörd organisation. Minst en av ledamöterna ska vara skyddsombud.

Samverkansmötena ska vara inplanerade, väl förberedda och regelbundna, förslagsvis en gång/månad, med undantag för semesterperioden. Dagordning och aktuellt material ska skickas ut minst en vecka i förväg. Protokoll ska föras och justeras.

8. Kompetens för hälsa och arbetsmiljö

Hälso- och arbetsmiljöarbetet:

- Hälsa – och miljöarbetet innebär att kontinuerligt vidareutveckla arbetet med att främja en sund livsstil.
- Är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.
- Ska främja trivsel och samarbete, samt öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet. Därmed kan ohälsan minskas och skador och sjukdom av arbete förhindras.
- Kräver kunskaper inom hälso-, arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet.

Arbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt och resurser ska avsättas på alla nivåer så att god hälsa och arbetsmiljö uppnås samt eventuellt behov av arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.

En ständigt pågående utveckling förutsätter att arbetsgivaren i samverkan bedriver ett systematiskt arbetsmiljöarbete med syfte att såväl identifiera, förebygga och åtgärda risker – risk- och konsekvensbedömning – som att främja en sund livsstil och erbjuda hälsosamma arbetsförhållanden. Medarbetaren har dessutom ett eget ansvar för en sund livsstil. Anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten måste organiseras på bästa sätt. Genom kommunens rutiner för rehabilitering tydliggörs detta arbete för alla berörda.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden, arbetstider och arbetsinnehåll ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens psykiska och fysiska förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren och tillsammans med facklig företrädare om medarbetaren så önskar, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Samtliga anställda i Jönköpings kommun har tillgång till individuellt stöd i frågor som rör arbetssituationen genom företagshälsovården.

Arbetsplatsträffen och medarbetarsamtalet är två mycket lämpliga forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om hälsa, välbefinnande och utvecklingsbehov.

Utformning av arbetsmiljöarbetet är en uppgift inom samverkanssystemets ram. Beslut om mål, medel, fördelning av och befogenheter fattas av arbetsgivaren med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbetet går hand i hand och är beroende av medarbetarnas medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetarna får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetarna har ansvar och skyldighet att vara delaktiga i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

För att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö anordnas kompetensutveckling för chefer och skyddsombud. Dels erbjuds kontinuerligt grundutbildning i arbetsmiljö, dels anordnas årligen en arbetsmiljödag. Dessa planeras och genomförs i samverkan mellan arbetsgivaren och fackliga företrädare.

9. Systematiskt hälsofrämjande arbete

Ett systematiskt hälsofrämjande arbete på alla arbetsplatser är en förutsättning för god hälsa och arbetsmiljö. För att åstadkomma hälsofrämjande processer med målsättningen att på arbetsplatsen minska ohälsa, skador och sjukdom på grund av arbetet, krävs ledarskap som styr mot målet "En god hälsa". Rutiner måste etableras, resurser och kompetens tillföras. Vidare krävs att medarbetarna är delaktiga i arbetet.

Ett systematiskt hälsofrämjande arbete förutsätter en genomtänkt strategi för att främja hälsan. Detta arbete ska inkluderas i samverkansprocessen på alla nivåer i kommunen. Genom att förstärka uppföljningen kan det medvetandegöra, stödja och uppmuntra till förändring. Uppföljningen bör inkludera hur alla på arbetsplatsen involveras och deltar, hur samtalen om hälsa utvecklas i arbetslag/grupper samt hur hälsoläget på arbetsplatsen beskrivs och följs upp. Detta förutsätter en dialog där alla medarbetare betraktar varandra som likvärdiga och är inriktade på att utveckla sin förståelse av det man samtalar om.

10. Rehabilitering

Chefer i Jönköpings kommun med ansvar för personal- och arbetsmiljöfrågor inleder och ansvarar för hela rehabiliteringsprocessen. Den anställde är skyldig att aktivt medverka i processen. En sjukskriven medarbetare ska inför aktuell rehabilitering informeras om rätten att ha sin fackliga företrädare med under hela processen och ska även informeras om sina rättigheter och skyldigheter utifrån gällande regelverk. En regelbunden kontakt mellan chef, arbetskamrater och den sjukskrivne är mycket viktig

för rehabiliteringsarbetet.

Det är angeläget att åtgärder för rehabilitering sätts in så tidigt som möjligt och under förutsättning av att rehabiliteringsarbetet bedrivs aktivt är kommunens målsättning att ett ärende bör kunna avslutas inom ett år.

Grunden för kommunens rehabiliteringsarbete är att den anställde ska kunna återgå till sitt ordinarie arbete eller till anpassat ordinarie arbete. Om detta inte är aktuellt ska möjligheten att finna andra lämpliga arbeten inom den egna förvaltningen undersökas. Om återgång i arbete inom den egna förvaltningen inte är aktuell lyfts ärendet till kommuncentral hantering.

Före annonsering och tillsättning av lediga tjänster och vikariat ska rätten till omplacering prövas.

När arbetsgivarens rehabiliteringsansvar ska anses vara uppfyllt kan generellt inte avgöras, varje ärende är unikt och skall hanteras därefter.

Jönköpings kommuns policy och rutiner för rehabiliteringsarbetet ska vara styrande och underlätta rehabiliteringsprocessen.

11. Företagshälsovården

Företagshälsovården i Jönköpings kommun är en oberoende expertresurs inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Kompetens finns inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap, ergonomi och friskvård. Den har kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa och kan anlitas av såväl chefer som medarbetare och fackliga företrädare.

Företagshälsovårdens huvuduppgift är att tillsammans med chefer och medarbetare främja och utveckla hälsa, förebygga risker och föreslå åtgärder som avser både verksamhet och individer med syfte att uppnå ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Frågor som berör företagshälsovården behandlas i ett verksamhetsråd - med representanter för både arbetsgivare och fackliga organisationer. Viktiga frågor att behandla är kvalitet, dimensionering och inriktning.