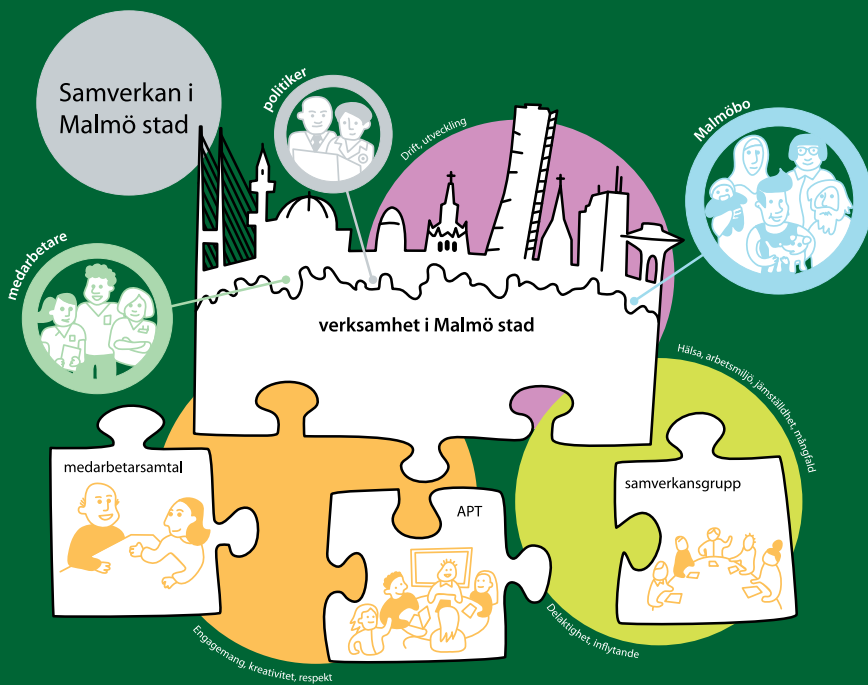


# SAMVERKAN



## INLEDNING

Samverkansavtal Malmö stad är ett kollektivavtal mellan Malmö stad och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna.

Avtalet är ämnat att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare. Utgångspunkten är verksamheten och det handlar om att så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. I samverkansavtalet finns beskrivet hur arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal ska gå till vilket brukar beskrivas som direkt samverkan.

Samverkansavtalet behandlar även representativ samverkan vilket sker i samverkansgrupp mellan parterna, det vill säga arbetsgivarrepresentanter och fackligt förtroendevalda. Arbetsmiljöarbete sker inom alla delar av samverkanssystemet. Genom dialog i vardagen, i medarbetarsamtal, på våra arbetsplatsträffar samt i samverkansgrupper utvecklar vi vår verksamhet så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.



## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

### 5 AVTALETS INNEBÖRD

### 5 FÖRUTSÄTTNINGAR

### 6 HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

### 6 SAMVERKANSSYSTEMET - DIREKT OCH REPRESENTATIVT INFLYTANDE

### 7 DIREKT INFLYTANDE

### 8 REPRESENTATIVT INFLYTANDE

### 10 KALLELSE OCH DOKUMENTATION

### 10 TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS

### 10 UTBILDNING, UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

### 11 PROTOKOLL

## AVTALETS INNEBÖRD

Malmö stad och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna har arbetat fram ett gemensamt synsätt på hur samverkan ska fungera och hur en väl fungerande verksamhet förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Samverkan är en naturlig del av verksamheten, som inkluderar chefer och medarbetare i frågor som arbetsmiljö, ekonomi och organisationsutveckling.

Insatserna för samverkan, hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet har en stor betydelse för verksamhetens utveckling och resultat.

Avtalet är ämnat att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare. Samverkan i Malmö stad ska stödja en utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

En fungerande samverkan förutsätter kommunikation och förtroende mellan politiker, chefer, medarbetare och fackligt förtroendevalda. Kommunikationens syfte är att skapa tydlighet, transparens och förutsägbarhet. Det är väsentligt att de fackliga förtroendevalda ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

Avtalet ska stimulera till och stödja utveckling av samverkan i Malmö stad. Med avtalet som grund utvecklar medarbetarna, de fackliga organisationerna och Malmö stad som arbetsgivare samverkan mellan och inom de olika delarna i samverkanssystemet.

Den rättsliga grunden för Malmö stads samverkansavtal utgörs av MBL (medbestämmandelagen), AML (arbetsmiljölagen), Diskrimineringslagen, FML (lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen), KHA 94 (Kommunalt Huvudavtal) samt övriga centrala och lokala kollektivavtal. Avtalet ska spegla intentionerna i FAS 05 (förnyelse, arbetsmiljö och samverkan). Till stöd för samverkan är Malmö stads personalpolicy samt beslutade HR processer.

## FÖRUTSÄTTNINGAR

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förbättras och anpassas till den praktiska verkligheten. Följande förutsättningar utgör en god grund för en väl fungerande samverkan:

- En gemensam värdegrund som bygger på respekt, ansvar, engagemang och kreativitet.
- Tydliga mål för verksamheten.
- Klargjord arbetsfördelning mellan politiker och tjänstemän med en tydlig uppgiftsfördelning enligt Arbetsmiljölagen.
- Ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, medarbetare, organisation och resurser samt viljan att skapa en tidig dialog i samverkan.
- Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten fungerar så att fackligt förtroendevalda aktivt kan delta i samverkan.

- I samverkan ska enighet eftersträvas inför beslut.
- Samverkanssystem som följer och löpande anpassas till organisation och beslutsnivåer.
- En partsgemensam utbildning i arbetsmiljö, hälsa och samverkansfrågor för medarbetare, chefer och fackligt förtroendevalda anpassad till uppdraget i samverkanssystemet.
- Malmö stads processer i arbetsmiljö och rehabilitering utvecklas i samverkan.

## HÄLSA OCH ARBETSMILJÖ

Hälsa- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsform 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, uppföljning och åtgärder för hälsa och arbetsmiljö enligt AFS 2001:1, systematiskt arbetsmiljöarbete. Insatserna kan förekomma på individ, grupp, ledarskaps- och organisationsnivå.

Arbetet med att befärma en sund livsstil och skapa hälsosamma arbetsförhållanden - att identifiera, förebygga och åtgärda risker (risk- och konsekvensbeskrivningar) samt att tillhandahålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet enligt AFS 1994:1, gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs för och ett komplement till den sakkunskap inom hälso- och arbetsmiljöområdet som finns i organisationen. När företagshälsovården eller motsvarande sakkunnig hjälp anlitas ska den vara av tillräcklig omfattning samt ha tillräcklig kompetens och resurser för detta arbete. Inriktningen av företagshälsovården diskuteras i samverkan inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet med utgångspunkt från organisationens behov.

## SAMVERKANSSYSTEMET – DIREKT OCH REPRESENTATIVT INFLYTANDE

Samverkansavtalet möjliggör ett direkt inflytande i den dagliga verksamheten, via medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar samt genom representativt inflytande. Medarbetarens inflytande är basen för samverkanssystemet. Utgångspunkten är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. Medarbetarens kompetens har en stor betydelse för verksamhetens utveckling. Det representativa inflytandet kan endast ske i samverkansgrupp mellan parterna, det vill säga mellan arbetsgivarrepresentanter och fackligt förtroendevalda för de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna. Kommunikationen mellan och inom de olika delarna i samverkanssystemet har en avgörande betydelse för hur samverkan fungerar. Arbetsmiljöarbete sker inom alla delar av samverkanssystemet.

## DIREKT INFLYTANDE

### Medarbetare och medarbetarsamtal

Alla medarbetare i Malmö stad ges genom samverkan möjlighet och förutsätts vara delaktiga, ta ansvar och använda sitt inflytande för en utvecklad verksamhet, god hälsa, arbetsmiljö, jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Samtliga medarbetare i Malmö stad ska ges information och möjlighet till kunskap om hur samverkan bedrivs. I dialogen mellan medarbetare och chef och medarbetare emellan sker en ständig verksamhetsutveckling i den dagliga verksamheten.

I medarbetarsamtal förs en fördjupad dialog mellan enskild medarbetare och chef. Dessa samtal sker årligen och är en strukturerad uppföljning av hur arbetet planeras och utvecklas. Vid medarbetarsamtalen sker en avstämning av medarbetarens arbetssituation, kompetens, bidrag till verksamheten och utvecklingsbehov inom yrket. Frågor som också tas upp är arbetsmiljö, god hälsa, delaktighet, jämställdhet och mångfald. Malmö stad ska som arbetsgivare verka för att alla medarbetare erbjuds en kontinuerlig och professionell kompetensutveckling. Den bygger på kartläggning och analys och syftar till att nå en överensstämmelse mellan medarbetarens kompetens och organisationens mål, strategier och struktur. Medarbetarsamtalen ska dokumenteras och innehålla en utvecklingsplan. Dialog om lön, löneutveckling och måluppfyllelse utifrån respektive löneavtal är en viktig del i återkopplingen till medarbetaren.

### Arbetsplatsträffar – APT

Arbetsplatsträffar är forum för dialog mellan medarbetare och chef som syftar till ett gemensamt arbete med utveckling, planering och uppföljning av verksamheten inom det egna området. Träffarna ska också ge förutsättningar för yrkesmässig utveckling, till ökad delaktighet, inflytande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara kontinuerliga och så frekventa att de utgör en naturlig del av verksamheten. Arbetsplatsträffarna organiseras så att det sker en bra avvägning mellan information och dialog. Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta. Arbetsplatsträffar sker på schemalagd ordinarie arbetstid. Träffarna ska dokumenteras. Dokumentationen återförs till medarbetarna och samverkansgruppen. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information.

Arbets sättet i verksamheten måste ständigt omprövas och förnyas. Hälso- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ingår som en naturlig del i den dagliga verksamheten och har sin grund i arbetsplatsträffen. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsträffar, där också skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull. Hälso- och arbetsmiljöarbetet omfattar såväl förebyggande som uppföljning av fysisk och psykisk arbetsmiljö samt sociala

förhållanden som har betydelse för arbetet.

Partsfrågor som till exempel överläggning och förhandling samt behandling av enskilda personalärenden får inte ske på arbetsplatsträff.

## REPRESENTATIVT INFLYTANDE

### Samverkansgrupp

Syftet med samverkansgrupp är att skapa forum för dialog mellan Malmö stad som arbetsgivare och de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna i frågor där parterna har ett gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens drift, utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Personal, ekonomi- och organisationsfrågor, hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering samverkas på alla beslutsnivåer i verksamheten. Samverkansgrupp ska göra det möjligt för parterna att gemensamt och i ett tidigt skede delta i planerings- och beslutsprocesser, risk- och konsekvensanalyser samt uppföljning av verksamheten. I samverkansgrupp behandlas medbestämmande-, arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor integrerat. Samverkansgrupp ska planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden, det systematiska arbetsmiljöarbetet samt insatser från företagshälsovården. Återrapportering sker till den förvaltningsövergripande samverkansgruppen som ansvarar för årlig uppföljning enligt systematiskt arbetsmiljöarbete.

Varje förvaltning tydliggör i en partsgemensam skriftlig överenskommelse representation och samverkanssystem i förvaltningen. Samverkansgrupp ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisation och delegationsordning. Om avsteg sker ska parterna vara överens och orsaken ska motiveras och dokumenteras. Samverkansgrupp bör ha en sammansättning som speglar verksamhetens kollektivavtalsområden. Representanterna ska företrädesvis utses bland personer som har anknytning till verksamhetsområdet. Adjungering för viss fråga får ske. Skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och bidrar till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Skyddsombud från kollektivavtalsbärande fackliga organisationer bereds möjlighet att delta då part i samverkan så önskar.

Samråd i den förvaltningsövergripande samverkansgruppen utgör behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §. Skyddsombud ska medverka. Vid oenighet i arbetsmiljöfråga på annan nivå än skyddskommitté ska en fråga om part så begär hänskjutas i första hand till förvaltningens skyddskommitté och därefter för avgörande till Arbetsmiljöverket.

Sammanträde i samverkansgrupp sker på arbetstid. De kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna kan efter överenskommelse med närmsta chef samla sina medlemmar till informationsmöte under ordinarie arbetstid angående viss aktuell samverkanfråga.

Det representativa inflytandet på kommuncentral nivå utgörs av en särskild samverkansgrupp i de frågor där kommunstyrelsen, dess arbetsutskott eller kommunfullmäktige har beslutanderätt. Denna samverkansgrupp hanterar de frågor som är av kommunövergripande karaktär såsom policy, riktlinjer och utbildningar i frågor inom personalpolitik, arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och ekonomisk utveckling. I de frågor där personal och verksamhet berörs i flera förvaltningar av ett beslut ska den som fattar beslutet tillse att kallelse till samverkan även ställs till berörda fackliga förtroendevalda i kommuncentral samverkansgrupp.

Samverkansgrupp kan utse permanenta eller tillfälliga arbetsgrupper för behandling av särskilda frågor (till exempel organisationsfrågor) inom samverkansgruppens område. I dessa fall ska det klart framgå i protokoll vilken fråga som ska behandlas, hur och i vilken form återkoppling ska ske till samverkansgruppen. Det ska framgå om det mandat gruppen får är beredande inför samverkan i ordinarie samverkansgrupp eller utgör samverkan i särskild fråga.

I samband med upphandling som kan leda till viktigare förändring av verksamheten ska samverkan ske i flera steg med de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna som har medlemmar som påverkas av den föreslagna förändringen av verksamheten. Beslut att ta in anbud på en viss verksamhet eller att konkurrensutsätta egen verksamhet ska samverkas. Samverkan sker därefter inför fastställande av förfrågningsunderlaget. De fackliga organisationerna bidrar med erfarenhet och kunskap om verksamheten som kan påverka förfrågningsunderlaget. Samverkan sker därefter inför val av entreprenör, syftet är då att klargöra om det finns anledning för de fackliga organisationerna att avge en vetoförklaring enligt 39 § MBL. När upphandlingen gäller arbete som är av kortvarig och tillfällig natur, fordrar särskild sakkunskap eller motsvarar vad som tidigare godtagits av de fackliga organisationerna lämnas information om avsikten att upphandla, varvid de fackliga organisationerna kan begära samverkan.

När ett ärende behandlats i samverkansgrupp har arbetsgivaren fullgjort sin informations- och förhandlingskyldighet enligt 11, 19 och 38 §§ MBL. Fackliga organisationer kan väcka frågor enligt 12 § MBL i samverkanssystemet. Vid oenighet i samverkansgrupp kan fackliga organisationer begära förhandling enligt 14 § MBL inom sju dagar från det att samverkan är avslutad. Respektive part ansvarar för att representanterna har fullt mandat för samverkan. Om fråga uppkommer där flera samverkansgrupper berörs av ett beslut ska frågan lyftas i enlighet med delegationsordning till nästa/högre samverkansgrupp.

Om part anser att en fråga inte är lämplig att behandla i samverkanssystemet tillämpas MBL i sin helhet i den frågan. Kollektivavtalsförhandlingar eller behandling av enskilda personalärenden får inte ske i samverkanssystemet. Detsamma gäller andra förhandlingar, tvister och överläggningar enligt hänvisning från annan lag eller avtal, till exempel LAS, MBL eller AB.

## KALLELSE OCH DOKUMENTATION

Samverkansgrupp ska komma överens om mötestider under året. Möten ska hållas kontinuerligt och med sådan frekvens att beslut i verksamheten kan fattas i rätt tid. Vid akut uppkomna ärenden kan extramöten hållas. Dagordning och handlingar ska utsändas senast fem arbetsdagar innan möte. Om ett ärende behandlas inför beslut ska det beskrivas via ett strukturerat underlag. Samverkansgruppen träffar lokalt överenskommelse om hur och när dagordningen upprättas. När det gäller fråga i enlighet med 38 § MBL ska detta särskilt anges i dagordningen. I dagordningen ska framgå om ett ärende avses behandlas som information, dialog eller inför beslut.

Arbetsgivaren för protokoll som justeras av närvarande fackliga organisationer. Samverkan inför beslut anses avslutad när protokollet är justerat om inte annat överenskommes. Av protokollet ska framgå när ett ärende behandlats som information, dialog eller inför beslut. Samverkansgrupp ska eftersträva enighet före beslut. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Vid oklarheter svarar båda parter gemensamt för förtydligande. Vid oenighet ska det klart framgå av protokollet vilka fackliga organisationer som förklarat sig oeniga och i vilken fråga. Av arbetsgivaren fattade beslut återförs till samverkansgrupp.

10

## TYSTNADSPLIKT OCH SEKRETESS

För alla medverkande i samverkan och arbetsmiljöfrågor ska gällande tystnadsplikt- och sekretessbestämmelser iakttas se särskilt 7 kap 13 § AML (1977:1160) och 10 kap 11-13 §§ Offentlighets- och sekretesslagen (2010:85). Sträng sekretess gäller under upphandlingsprocesser, det vill säga från det att arbetet med anbudsunderlag påbörjats till dess att upphandlingen har avslutats.

## UTBILDNING, UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

Samverkansavtalet ställer krav på samtliga medarbetare och särskilt på chefer/arbetsledare och fackliga förtroendevalda. Det är nödvändigt för en fungerande samverkan i Malmö stad att de som regelbundet medverkar i samverkansgrupper och/eller är verksam skyddsombud genomgår Malmö stads partsgemensamma utbildning i arbetsmiljö, hälsa och samverkansfrågor. Samtliga medarbetare i Malmö stad ska ges information och möjlighet till kunskap om hur samverkan bedrivs.

Varje samverkansgrupp ska årligen följa upp samverkansavtalet enligt framtagna mallar och vid behov utarbeta en handlingsplan för förbättringsområden.

En partssammansatt grupp ska utses för att följa upp och utvärdera samverkansavtalet, ge råd och stöd till förvaltningarna vid tillämpningen samt planera information och utbildning kring avtalet.

## PROTOKOLL

<b>Sammanträdesdatum</b>	2012-03-29
<b>Parter</b>	Malmö kommun genom kommunstyrelsens arbetsgivarutskott samt stadsdirektör och nedan uppräknade organisationer.
<b>Närvarande</b>	för kommunstyrelsens arbetsgivarutskott Carina Nilsson ordf, Jan-Inge Ahlfridh, Liselott Nilsson, Jan Lundin, Karin Bergstrand, Kim Nybble, Anette Stachowicz Jönsson och Veronica Gummesson
	för Akademikerförbundet SSR Jan Lanzow Nilsson
	Civilekonomerna Sören Lundgren
	DIK v. Attila Rostoványi
	Förbundet Sveriges Arbetsterapeuter (FSA) Lena Olsson
	Jusek Kenneth Hvarvenius
	Ledarna Monica Ingves
	Legitimerade Sjukgymnasters Riksförbund (LSR) Angela Svedman
	Läraryrket Roine Selind
	Lärarnas Riksförbund Sara Svanlund och Catharina Niwhede
	Naturvetarna Åsa Abrahamsson
	SRAT Ann Garö
	Svenska Kommunalarbetareförbundet Ewa Glimhed och Veronica Brcan
	Sveriges Arkitekter Sandra Olséni
	Sveriges Ingenjörer Lennart Andersson
	Sveriges läkarförbund Carl-Axel Bankert
	Sveriges Psykologförbund Michaela Sava
	Sveriges Skolledarförbund Ann-Britt Palm
	Sveriges universitetsläraryrket (SULF) Camilla Brown
	Vision Rickard Johansson
	Vårdförbundet Marika W Bergquist

11

## § 1

Parterna träffar överenskommelse om lokalt kollektivavtal enligt FAS 05 "Samverkansavtal Malmö stad" med giltighet från och med 2013-01-01. I och med ikraftträdande ersätts tidigare samverkansavtal, bilagor och protokoll.

## § 2

Parterna är överens om att FAS 05 är en grund för samverkansavtalet. Hälso- och arbetsmiljöarbete är viktigt och sker på alla nivåer i samverkanssystemet.

## § 3

Utifrån samverkansavtalet ska varje förvaltning tydliggöra, i en partsgemensam skriftlig överenskommelse, representation och samverkanssystem i förvaltningen. Denna överenskommelse följer och anpassas löpande till organisation och beslutsnivåer. Överenskommelsen mellan förvaltningslokala parter är inte kollektivavtal.

## § 4

Parterna är överens om att utse en partssammansatt grupp med uppgift att följa upp samverkansavtalet, ge råd och stöd till parterna på förvaltningslokal nivå vid tillämpningen, utarbeta mallar och stödmaterial samt planera information och utbildning kring samverkansavtalet.

## § 5

Parterna är överens om att i samverkan ska enighet eftersträvas inför beslut. Parterna är vidare överens om att begäran om förhandling enligt § 14 MBL bör ske med restriktivitet.

## § 6

Avtalet gäller tills vidare med respektive part och med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Den part som säger upp avtalet ska, om nytt avtal önskas, lämna förslag på ny text till förbättringar.

## § 7

Förhandlingen förklaras avslutad.

12

Vid protokollet

  
Liselott Nilsson

Justeras

för

**Malmö kommun**

  
Carina Nilsson

  
Jan-Inge Ahlfridh

för

**Akademikerförbundet SSR**

  
Jan Lanzow Nilsson

**Civilekonomerna**

  
Sören Lundgren

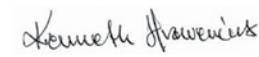
**DIK**

  
v. Attila Rostoványi

**Förbundet Sveriges  
Arbetsterapeuter (FSA)**

  
Lena Olsson

**Jusek**

  
Kenneth Hvarvenius

**Ledarna**

  
Monica Ingves

**Legitimerade Sjukgymnasters  
Riksförbund (LSR)**

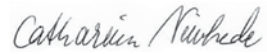
  
Angela Svedman

**Läraryrket  
Läraryrket (LRF)**

  
Roine Selind

13

**Lärarnas Riksförbund**

  
Catharina Nihede

**(SRAT)**

  
Ann Garö

**Sveriges Arkitekter**

  
Sandra Olséni

**Sveriges läkarförbund**

  
Carl-Axel Bankert

**Sveriges Skolledarförbund**

  
Ann-Britt Palm

**Vision**

  
Rickard Johansson

**Naturvetarna**

  
Åsa Abrahamsson

**Svenska Kommunalarbetareförbundet**

  
Veronica Brcan

**Sveriges Ingenjörer**

  
Lennart Andersson

**Sveriges Psykologförbund**

  
Michaela Sava

**Sveriges universitetslärarförbund (SULF)**

  
Camilla Brown

**Värdförbundet**

  
Marika W Bergquist

Series of horizontal dotted lines for additional signatures.



