

# Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner

## Parter

Landstingsförbundet, Svenska Kommunförbundet och Arbetsgivarförbundet Pacta å ena sidan, samt

Svenska Kommunalarbetareförbundet, OFRs förbundsområden Allmän kommunal verksamhet, Hälso- och sjukvård respektive Läkare jämte i förbundsområdena ingående organisationer, Lärarförbundets och Lära-  
nas Riksförbunds Samverkansråd, AkademikerAlliansen och till Aka-  
demikerAlliansen anslutna riksorganisationer å den andra.

## § 1

Centrala parter konstaterar att vi har ett gemensamt synsätt om samverkan och kompetens inom hälso- och arbetsmiljöområdet i kommuner och landsting. Parternas uppfattning redovisas i "FAS 05 – Överenskommelse om förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner", som bifogas detta protokoll.

Denna överenskommelse är en utveckling av de tidigare avtalen "Utveckling -92 – Överenskommelse om samverkan m.m. i kommuner och landsting" respektive "Kompetens - 93 – Överenskommelse om kompetens inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet" och ersätter dessa tidigare överenskommelser.

## § 2

Centrala parter är överens om att denna överenskommelse innebär att befintliga lokala avtal om samverkan, medbestämmande och arbetsmiljö fortsätter att gälla.

Om lokal part så begär ska förhandlingar emellertid upptas där denna överenskommelse utgör en grund.

### § 3

Centrala parter ser det som angeläget att lokala parter, utifrån verksamhetsperspektiv, bedriver partsgemensamt arbete i syfte att träffa lokala avtal inom samverkan, hälsa och arbetsmiljö, där denna överenskommelse utgör en grund.

### § 4

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt detta synsätt genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt. Parterna genomför årliga avstämningar.

### § 5

Centrala parter gemensamma åtagande beskrivs närmare i bilaga 1 till detta protokoll.

### § 6

Parterna erinrar om att samverkanssystem inte får kränka den politiska demokratin.

### § 7

Parterna konstaterar att samverkanssystemet inte utesluter möjligheter att i särskilda frågor inrätta PSO-organ enligt kommunallagens regler.

### § 8

Centrala parter kan under avtalets giltighet med anledning av t.ex. ny lagstiftning träffa överenskommelse om ändringar och tillägg till detta avtal.

### § 9

Denna överenskommelse gäller enbart mellan de centrala parterna fr.o.m. 2005-04-01 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av

tre kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till nytt kollektivavtal.

## **§ 10**

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet

Justeras

För **Landstingsförbundet**

För **Svenska Kommunförbundet**

För **Arbetsgivarförbundet Pacta**

För **Svenska Kommunalarbetareförbundet**

För **OFRs förbundsområde Allmän kommunal verksamhet jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Fackförbundet SKTF

Akademikerförbundet SSR

Ledarna

För **OFRs förbundsområde Hälso- och sjukvård jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Vårdförbundet

För **OFRs förbundsområde Läkare jämte i förbundsområdet ingående organisationer**

Sveriges läkarförbund

För **Läraryrskommittén** och **Lärarnas Riksförbunds Samverkansråd**

Läraryrskommittén

Lärarnas Riksförbund

För **AkademikerAlliansen** och till AkademikerAlliansen anslutna riks-  
organisationer



## Centrala parterers åtagande

Centrala parter är överens om att aktivt arbeta för en utveckling enligt denna överenskommelse genom att bidra till att avtalets intentioner får brett genomslag lokalt.

- Centrala parter genomför årliga avstämningar med utgångspunkt från denna överenskommelse.
- Centrala parter är överens om att arbetet kan ske via Arbetsmiljörådet för kommuner och landsting.
- Centrala parter ansvarar bl.a. för:
  - genomförande av partsgemensamma konferenser,
  - att erbjuda ett kvalitetsgranskat utbildningsinnehåll kring hälsa och arbetsmiljöansvar till nyckelgrupper som chefer och skyddsombud. Utbildningen ska innehålla bl.a. arbetsmiljölagen, systematiskt arbetsmiljöarbete, psykisk/fysisk arbetsmiljö och rehabilitering.
  - en arbetsplatsbaserad utbildningsinsats kring hälsa och arbetsmiljö, "Sunt arbetsliv".
  - "Sunt liv", ett arbetsmiljöprogram för kommuner, landsting och regioner, med syfte att förbättra arbetsmiljö och hälsa.
- Centrala parter är överens om att gemensamt slutföra påbörjad inventering av företagshälsovård i kommuner, landsting och regioner.
- Centrala parter är överens om att samverka kring utvecklingen av en översiktlig vägledning för hur kommuner, landsting och regioner kan upphandla och fördjupa samarbetet med företagshälsovård/likvärdig expertkompetens.
- Centrala parter är överens om att planerade insatser kan bidra till implementeringen av intentionerna i det europeiska ramavtalet om arbetsrelaterad stress och ev. kommande ramavtal.

# Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner

## Inledning

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

De centrala parterna har gemensamt arbetat fram ett synsätt på hur samverkan kan fungera och hur en väl fungerande verksamhet kan förenas med ett långsiktigt hållbart arbetsliv i kommuner, landsting och regioner. Syftet är att ge inspiration och idéer till utveckling. Därmed har de lokala parterna möjlighet att utveckla samverkansformer och ett långsiktigt hållbart arbetsliv utifrån egna mål, förutsättningar och behov. De centrala parternas uppgift är att stödja det lokala utvecklingsarbetet.

## Utgångspunkter – samverkan

Den erfarenhet som de centrala parterna har av arbetet med samverkanssystem visar att det för utveckling krävs en målinriktad process där alla är delaktiga. En fungerande samverkan förutsätter kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och arbetstagare/medarbetare<sup>1</sup> på arbetsplatserna. Det är väsentligt att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

Samverkan är en naturlig del av den löpande verksamheten, som inkluderar såväl anställda och ekonomi som organisationsfrågor.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

---

<sup>1</sup>Medarbetare/arbetstagare – i fortsättningen används enbart begreppet medarbetare som i detta avtal motsvarar lagstiftningens begrepp arbetstagare



## Mål

De centrala parternas mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet för alla medarbetare.

## Syfte

Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö-, medbestämmande och verksamhetsfrågor.

Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetare och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser. För att uppnå en väl fungerande samverkan bör följande förutsättningar vara uppfyllda:

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

## **Samverkanssystemet**

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

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

På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och de anställdas fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Det finns beroende mellan medarbetaren, arbetsplatsen och organisationen i sin helhet. Kommunikationen mellan de olika nivåerna i samverkanssystemet har därför avgörande betydelse.

### **Individen i samverkan**

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av sitt eget arbete. I medarbetarens rättigheter ingår påverkan av den egna arbetssituationen. Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har avgörande betydelse för verksamheten. Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö.

På varje arbetsplats är det betydelsefullt att dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en har möjlighet att framföra sina åsikter. Det sker dels i det dagliga arbetet dels genom regelbundet organiserade samtal mellan medarbetare och chef.

### **Arbetsplatsträff**

Syftet med arbetsplatsträffar 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. Hälsa- och arbetsmiljöaspekterna ska integreras i verksamheten. Träffarna ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat självbestämmande och ansvarstagande för alla medarbetare.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten.

Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Träffarna bör dokumenteras.

Skyddsombuden/motsvarande kan, genom sin roll och kompetens, bidra till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas. Arbetsplatsträffar kan även kombineras med facklig information.

### **Samverkansgrupp**

Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen. Syftet är att skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare där parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö.

Syftet är att göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen och att överblicka och följa upp verksamheten. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Frågor som kräver särskilda insatser kan efter samråd i samverkansgruppen behandlas i projektform. Efter samråd kan även arbetstagarkonsult eller sakkunnig tillkallas.

Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML:s regler. Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor. Vidare ska samverkansgruppen planera, kontrollera och följa upp hälso- och arbetsmiljöförhållanden; - det systematiska arbetsmiljöarbetet - företagshälsovårdsverksamhet<sup>2</sup> samt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

### **Beslut i samverkan**

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

---

<sup>2</sup> Företagshälsovård - med begreppet företagshälsovård avses i fortsättningen även likvärdig professionellt oberoende expertkompetens.

- Arbetssättet på arbetsplatsträffar och samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före beslut.
- Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§. Vid oenighet i sådan samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL.
- Om lokal part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL respektive AML i sin helhet i den frågan.

#### **Anmärkning**

Avvikelse från MBL: s regler om informations och förhandlingsskyldighet kräver kollektivavtal.

- Samråd i samverkansgrupp utgör tillika behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §.

### **Utveckling**

Alla medarbetare skall ha möjlighet till personlig och yrkesmässig utveckling.

Medarbetarnas engagemang, kunskaper och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det är därför viktigt att allas kompetens tas tillvara i beslutsprocessen.

För att möjliggöra detta krävs att medarbetarna är väl informerade om de frågor som påverkar den egna arbetsplatsen. Medarbetarna måste också ha möjlighet att föra information om arbetsplatsanknutna frågor vidare i organisationen.

Kommuner, landsting och regioner genomgår stora strukturomvandlingar. Dessa ställer krav på ett effektivt resursutnyttjande och ett gott ledarskap. De förändringar som sker måste följas av förändringar i medarbetarens kompetens. För att få ett lärande i arbetet måste hänsyn tas till såväl medarbetarens behov av utveckling som till verksamhetens krav. Individuella utvecklingsplaner är här ett viktigt hjälpmedel.

Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår därför att stödja

jämställdhets- och mångfaldsarbete samt att motverka alla former av diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

## **Kompetens för hälsa och arbetsmiljö**

### **Mål**

Hälso- och arbetsmiljöarbetet är en integrerad del av verksamhetens vardag och utveckling. Målet är att förena väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet 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.

### **Syfte**

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stödja en utveckling av kommuner, landsting och regioners kompetens för arbetet med hälsa, arbetsmiljö och rehabilitering. De centrala parterna framhåller betydelsen och nödvändigheten av en både bred och fördjupad kompetens inom dessa områden.

### **Utgångspunkter**

Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet i sin helhet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer 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 och uppföljning av hälsa och arbetsmiljö – systematiskt arbetsmiljöarbete. Detta innefattar hela processen; att främja en sund livsstil och hälsosamma arbetsförhållanden, att identifiera, förebygga och åtgärda risker – konsekvensbeskrivning – samt att tillhanda-

hålla lämpligt organiserad anpassning och arbetslivsinriktad rehabiliteringsverksamhet. Det gäller både löpande och tidsbegränsade insatser.

Hälso- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö- och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, arbetsplatsombud/skyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan lokala parter.

För att svara upp mot sitt ansvar för arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning är det viktigt att arbetsgivaren har kunskap och rutiner för detta arbete, att det finns en fastlagd process med tydlig struktur, som samtliga berörda aktörer (ansvarig chef, personalfunktion, medarbetare, skyddsombud, företagshälsovård och Försäkringskassan) är väl förtrodda med.

### **Individ - medarbetare**

Verksamhetens utveckling och arbetsmiljöarbete går hand i hand och är beroende av medarbetarens medvetenhet, engagemang och kompetens. Arbetsgivaren har ansvar för att medarbetaren får den information, utbildning m.m. som behövs för att i anslutning till sina arbetsuppgifter kunna medverka i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Vid behov ska arbetsgivaren i samråd med medarbetaren, och i förekommande fall med skyddsombudet, utforma de åtgärder som behövs för tidig och effektiv arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering för återgång i arbete.

Alla medarbetare har tillgång till individuellt stöd dit hon/han kan vända sig med förtroende. Detta stöd kan tillgodoses genom företagshälsovård.

## **Grupp - arbetsplats**

Verksamhetens utveckling ställer hela tiden nya krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer som förutsätter god kunskap i hälso- och arbetsmiljöfrågor.

Arbetsorganisation och arbetsätt måste ständigt omprövas och förnyas. Det är därmed av vikt att hälso- och arbetsmiljöarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå där arbetsplatsombudens/skyddsombudens särskilda kompetens är värdefull och kan användas. Arbetsplatsträffen är lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt före en dialog om utvecklingsbehov. Kompetens i hälso- och arbetsmiljöfrågor byggs upp och utvecklas på arbetsplatsnivå och kan vid behov kompletteras med expertkompetens.

## **Organisation - ledning - samverkan**

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

Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall.

Att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö ställer krav på en kontinuerlig kompetensutveckling för såväl chefer, medarbetare som arbetsplatsombud/skyddsombud.

Förtroendevalda har i sin egenskap av arbetsgivare ansvar för att nödvändig kompetens och erforderliga resurser finns i organisationen inom hälso- och arbetsmiljöområdet.

## **Expertkompetens**

Företagshälsovård är ett stöd för och komplement till den sakkunskap på hälso- och arbetsmiljöområdet som måste finnas i organisationen. Företagshälsovård är en potential i arbetet för ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering och inriktning är därför viktiga frågor i den lokala partsdialogen.

Företagshälsovård ska vara en multidisciplinär och professionellt oberoende expertverksamhet inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Den ska ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, verksamhetens resultat och hälsa.

Företagshälsovården ska främst arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt kunna föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå.

Inom företagshälsovården behövs sakkunskap inom områdena medicin, teknik, beteendevetenskap och ergonomi. Företagshälsovården kan nyttjas av både arbetsgivare och medarbetare.

För att säkerställa kontinuitet och en allsidig bedömning av arbetsförhållandena är det lämpligt att företagshälsovård anlitas som en sammanhållen resurs och inte enbart för enstaka tjänster.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.