

# Vägledning för utvärdering av samverkansavtal

Mars 2019

## Samverkan och arbetsmiljö

Det centrala avtalet för samverkan och arbetsmiljö är utgångspunkten för de lokala avtal som tecknas. Som centrala parter uppmanar vi lokala parter att teckna samverkansavtal, att utveckla och vårda sina samverkansprocesser.

En viktig del i att utveckla sin lokala samverkansprocess är att regelbundet följa upp sitt lokala samverkanssystem och hur samverkan fungerar i hela organisationen. Kommuner och regioner ska arbeta med uppföljningen av samverkan som del av den årliga uppföljningen av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Följande vägledning är framtagen för att kunna användas oavsett hur ert samverkansavtal är utformat. Utgångspunkten är det centrala avtalet om samverkan och arbetsmiljö.

Utvärderingen av samverkansarbetet bör ske på respektive samverkansnivå. Ansvarig för utvärderingen är centrala samverkansgruppen.

*Kommunerna och landstingens Arbetsmiljöråd*

## Frågeställningar vid utvärdering

- Bidrar vårt arbete till att uppnå syfte och mål för samverkan mellan parterna?
- Efterlever vi former och strukturer för samverkan enligt vårt samverkansavtal?
  - Hur fungerar dialog chef – medarbetare
  - Hur fungerar arbetsplatsträffarna i organisationen
  - Hur fungerar samverkansgrupperna
  - Följ upp och för dialog om hur väl ni uppfyller samverkansavtalets angivna förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete?
- Har vi en gemensam bild?
- På vilka punkter behövs en gemensam handlingsplan för att utveckla samverkan?
- När ska vi vara klara med arbetet?

# Avtal om samverkan och arbetsmiljö

## § 1 Mål och syfte

De centrala parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med "arbetsmiljö och hälsa" avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Syftet med denna centrala överenskommelse är att stimulera en väl fungerande lokal samverkan som utgår från arbetsplatsen avseende frågor som rör verksamheten och dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

## Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en förståelse för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en vilja att bidra till detta.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete.

## 1. Mål och roller

För att samverkan ska fungera på bästa sätt krävs att alla inblandande har respekt för varandras roller och kompetens och att fackliga företrädare och skyddsombud ges rimliga förutsättningar att sköta sina uppdrag.

Har vår samverkan en:

- Tydlig delegering och fördelning av uppdrag/arbetsmiljöuppgifter och befogenheter?
- Klargjord rollfördelning, dels mellan chef, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, dels mellan arbetsgivarens förtroendevalda och tjänstemän?

## 2. Kommunikation

Bra kommunikation och arenor för dialog mellan medarbetare och chefer är centralt för en fungerande samverkan och god arbetsmiljö. Det är viktigt med en transparens i hela samverkanssystemet på alla nivåer – från arbetsplatsträff till central samverkansgrupp. Det är ett gemensamt ansvar att återkoppla till chef och medarbetare som varit involverade i en frågas hantering. De som medverkat i att bereda ärenden på APT behöver få veta vad som därefter händer med frågan. Det stärker engagemanget och förtroendet för samverkanssystemet och verksamhetens fortsatta utvecklingsarbete.

- Har vi en väl fungerande kommunikation mellan såväl de olika delarna i organisationen som mellan chefer och medarbetare på arbetsplatserna? Det är väsentligt att återkoppling sker till de som har medverkat i samverkan på de olika nivåerna.
- Har fackliga företrädare möjlighet till kommunikation med sina medlemmar på sin arbetstid enligt gällande lag och avtal?
- Har fackliga företrädare och skyddsombud förutsättningar att sköta sina uppdrag var för sig och tillsammans?
- Finns en tydlighet avseende hur den enskilde medarbetarens inflytande på verksamhetsutveckling och på den egna arbetssituationen/ arbetsmiljön ska gå till och när detta ska ske?
- Är det klargjort i organisationen hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske?

## 3. Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Frågor som är föremål för samverkan ska hanteras systematiskt och med den omsorg som krävs. Samverkan ska genomföras utan onödig tidsåtgång, vilket är ett gemensamt ansvar för parterna.

Ett bra arbetsmiljöarbete förutsätter att chefer i verksamheten har rätt förutsättningar att utföra sina arbetsmiljöuppgifter fullt ut. Det kan handla om att ha ett rimligt antal medarbetare och stödfunktioner i organisationen.

- Bedrivs arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet både kort- och långsiktigt? Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Är verksamheterna organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Utgår det systematiska arbetsmiljöarbetet från arbetsplatsen.
- Finns en tydlighet i hur det systematiska arbetsmiljöarbetet kopplar till olika former av samverkan, särskilt vad avser samverkansgrupper?
- Deltar i första hand skyddsombud och i förekommande fall huvudskyddsombud på möten med samverkansgrupp?

## 4. Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

För att åstadkomma ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete är det viktigt att såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare har den kompetens som krävs inom arbetsmiljöområdet samt om hur ett bra samverkansarbete utövas. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud tillhandahålls med fördel genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar. Förutom grundutbildning för chefer och skyddsombud krävs också kontinuerlig kompetensutveckling.

Förtroendevalda i styrelse och nämnder respektive styrelseledamöter i Sobonas medlemsföretag har i sin egenskap av arbetsgivare det yttersta ansvaret för att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljöområdet. Tydlig delegering med aktuell fördelning av arbetsmiljöuppgifter är viktigt.

Arbetsgivaren ska ha kunskap och rutiner för det förebyggande arbetet och arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Det ska finnas en fastlagd process med tydlig struktur som berörda är väl förtrogna med.

Företagshälsovården är ett stöd för - och komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag måste finnas i organisationen. Frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling ska behandlas i samverkan. Företagshälsovården ska ha kunskap om verksamheten, de arbetsuppgifter som utförs samt kunna identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och risker, samt föreslå åtgärder.

- Har såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas?
- Har förtroendevalda politiker kunskap om sitt ansvar att säkerställa att nödvändig kompetens och tillräckliga resurser finns i organisationen inom arbetsmiljö- och hälsoområdet.
- Har arbetsgivaren kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering? Finns tillgång till företagshälsovården som ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen?

## Stöd och verktyg i samverkansarbetet

- [Läs mer om Avtal om samverkan och arbetsmiljö](#)
- [Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning](#)
- [Om förtroendevaldas arbetsmiljöansvar](#)
- [Parternas råd vid upphandling och samarbete med företagshälsovård](#)

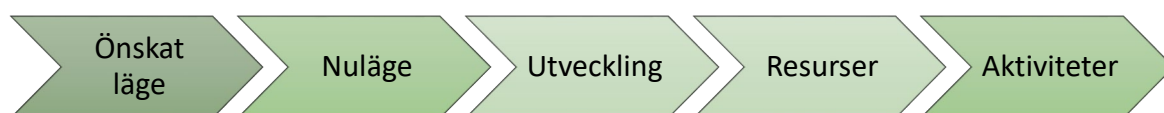
## Centralt stödteam för samverkan

I syfte att stödja i lokala parter arbete med samverkan har kommunernas och landstingens arbetsmiljöråd inrättat ett stödteam med uppdraget att vägleda när lokala parter:

- Vill utveckla sin samverkansprocess och samverkansorganisation.
- Ska skriva ett helt nytt samverkansavtal eller revidera ett befintligt
- När relationen mellan lokala parter är ansträngd. När det har uppstått en konflikt.

Kontakta SKL eller ditt fackförbund om du önskar komma i kontakt med stödteamet.

# Process för utvärdering av samverkan



<i>Önskat läge</i>	<i>Nuläge</i>	<i>Utveckling</i>	<i>Resurser</i>	<i>Aktiviteter</i>
– Så vill vi att samverkansarbetet ska fungera	– Så fungerar vårt samverkansarbete idag	– Så når vi vårt önskade läge	– Tillgångar för att nå vårt önskade läge	– Insatser för att nå önskat läge
<b>Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete</b> <ol style="list-style-type: none"> <li><b>Mål och roller</b></li> <li><b>Kommunikation</b></li> <li><b>Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet</b></li> <li><b>Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete</b></li> </ol>				
Till exempel: – Vad vill vi uppnå kring faktorerna på kort/ lång sikt?	Till exempel: – Hur fungerar de olika samverkansnivåerna utifrån faktorerna ovan? – Vilka styrkor respektive förbättringsområden framkom i de senaste årliga uppföljningarna av det systematiska arbetsmiljöarbetet? – Finns utvärderingar, medarbetarundersökning, indikatorer eller inspektioner som underlag? – Brist några av faktorerna? – Har vi samsyn om nuläget?	Till exempel: – Vilka hinder finns för att nå vårt önskade läge – Inom samverkansgrupp samt mellan de olika samverkansnivåerna?	Till exempel: – Tid, kompetenser, verktyg, stöd – Suntarbetsliv – Goda exempel från andra eller den egna verksamheten – Tidigare utvärderingar	Till exempel: – Stöd till chefer, skyddsombud, fackombud, medarbetare? – Partsgemensamma utbildningar – Årshjul – Vad kan vi sluta göra?
<b>Bestäm ansvarsfördelning, tidsplan, uppföljning</b>				