

Samverkan i praktiken – Kramfors kommun

Handlingsplan – utvecklingsarbete

med utgångspunkt från kommunens lokala samverkansavtal



Dokumenttyp HANDLINGSPLAN	Dokument-ID KS 2021/124	Datum för beslut 2021-03-30	Version 1
Beslutsinstans Kommunstyrelsen	Dokumentansvarig HR-enheten	Ansvarig för uppföljning HR-enheten	Reviderad [Reviderad]
Dokumentet gäller Tillsvidare			

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	3
2	Samverkansavtalets grunder	3
2.1	Tillitsbaserad styrning.....	4
2.2	Styrmodell.....	4
2.3	Uppdrag kopplade till perspektivet medarbetare under 2021	4
3	Identifierade utvecklingsområden	5
3.1	Förtydliga Samverkansprocessen	5
3.2	Utveckla arbetsmiljöarbetet som en del av samverkan.....	5
3.3	Utveckla förutsättningar för bra arbetsplatsträffar	5
3.4	Arbetsplatsernas representation av skyddsombud	5
4	Aktiviteter kopplade till utvecklingsområden	6
4.1	Utbildning i samverkan	6
4.2	Grundläggande arbetsmiljöarbete	6
4.3	Stöd för arbetsplatsträffar	7
4.4	Rutin och arbetssätt vid organisationsförändringar	7

1 Inledning

En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud delaktighet och påverkansmöjlighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet.

Samverkan bygger på bra och förtroendefulla dialoger där beslut har föregåtts av dialog, förslag från berörda och en önskan om att nå samsyn före beslut vilket leder till bättre underlag och ökad kvalitet i verksamheten.

En hållbar samverkanskultur över tid kräver gemensamt långsiktigt arbete och respekt för varandras roller och kompetens. Som ett led i att stärka det lokala samverkansavtalets gemensamma arbete har denna handlingsplan med förslag på identifierade utvecklingsområden tagits fram.

2 Samverkansavtalets grunder



Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) samt det centrala samverkansavtalet ”Avtal om samverkan och arbetsmiljö” ligger till grund för det lokala samverkansavtalet. Det innebär att frågor som berörs av dessa lagar och avtal ska behandlas i samverkan. Det kan handla om verksamhetsfrågor, utvecklings- och förbättringsarbete, kompetensutvecklingsbehov, uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, rehabilitering – och arbetsanpassning samt företagshälsovård.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt ansvar för att skapa delaktighet för alla medarbetare som berörs och genom detta skapa en aktiv och utvecklad samverkan.

2.1 Tillitsbaserad styrning

En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. En förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och dialog med medarbetarna.

I kommunstyrelsens verksamhetsplan står att: *”Styrningen i Kramfors kommun ska präglas av tillit och förtroende till den enskilde medarbetaren och förtroende för professionernas verksamhetsnära kunskap och erfarenhet. Genom detta arbetssätt ska Kramforsbon vara i fokus och helhetssyn uppmuntras.”*

Delegationsordningen möjliggör handlingsutrymme och samverkansavtalet medbestämmande samtidigt som det finns en tydlighet kring vem som har mandat att göra vad. Det ger goda förutsättningar för medarbetarna att påverka sitt arbete och klara sitt uppdrag i sin strävan mot kommunens mål och vision.

2.2 Styrmodell

Kommunens styrmodell utgår från kommunens vision och tre perspektiv med tillhörande kommunövergripande mål:

Vision: Tillsammans har vi mod att skapa livskraft – i hela vår kommun		
Perspektiv Kramforsbon	Perspektiv medarbetare	Perspektiv ekonomi
Mål: En god verksamhet med effektiva processer	Mål: En attraktiv arbetsgivare med delaktiga och professionella medarbetare	Mål: En ekonomi i balans

2.3 Uppdrag kopplade till perspektivet medarbetare under 2021

Medarbetarna är kommunens viktigaste resurs och nyckeln till att uppnå kommunövergripande mål. Utöver ordinarie verksamhet har kommunstyrelsen beslutat att 5 särskilda uppdrag ska effektueras och där uppdrag 4 knyter an till denna handlingsplan.

1. Implementera det personalpolitiska programmet i hela organisationen.
2. Upprätta en handlingsplan och initiera försöksverksamhet för minskande sjuktal.
3. Upprätta en handlingsplan och initiera aktiviteter som styr upp arbetet med att få tryggare anställningar och bättre anställningsvillkor.

4. Upprätta en handlingsplan för att stödja verksamheten i att utveckla samverkansarbetet med utgångspunkt från samverkansavtalet.

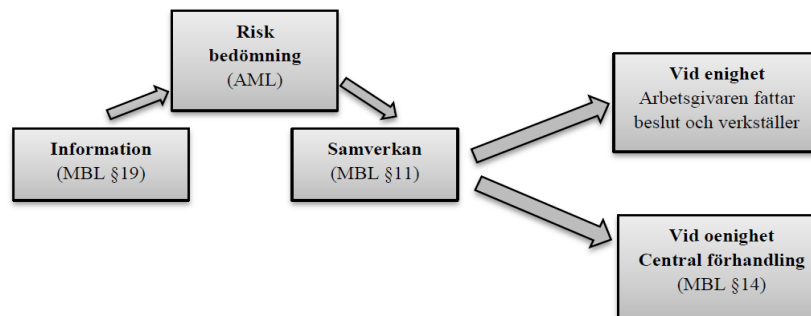
5. Se över arbetet för att stötta och utveckla chefer och ledare.

3 Identifierade utvecklingsområden

För att stödja verksamheterna i att utveckla samverkansarbetet med utgångspunkt från samverkansavtalet har följande utvecklingsområden identifierats:

3.1 Förtydliga Samverkansprocessen

Genom att förtydliga samverkansprocessen stärker och effektiviserar vi hur samverkan fungerar och ska tillämpas i praktiken.



3.2 Utveckla arbetsmiljöarbetet som en del av samverkan

För att åstadkomma ett framgångsrikt arbete är det viktigt att såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud har den kompetens som krävs inom arbetsmiljöområdet samt om hur ett bra samverkansarbete utövas.

3.3 Utveckla förutsättningar för bra arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffen är basen i samverkan. Genom att utveckla och skapa förutsättningar för arbetsplatsträffar stärker vi den grundläggande basen för samverkan.

3.4 Arbetsplatsernas representation av skyddsombud

En fungerande samverkan har stor betydelse för hur arbetsmiljöarbetet fungerar på en arbetsplats och där skyddsombudet har en viktig roll i arbetsmiljöarbetet. Målsättning är att tillsammans med de fackliga organisationerna arbeta för att alla arbetsplatser kan representeras av ett skyddsombud som är utsedd av arbetstagarna.

4 Aktiviteter kopplade till utvecklingsområden

4.1 Utbildning i samverkan

- **Information och utbildningsinsatser**

För att öka kompetens och kunskap om vad samverkan innebär planeras informations- och utbildningsinsatser att genomföras under 2021. I första hand insatser riktade till chefer, skyddsombud och fackliga representanter. Informationsinsatser för alla medarbetare för att öka den generella kunskapen om samverkan är ett framtida utvecklingsområde.

- **Rutiner för introduktion**

Nya chefer och medarbetare ska kunna få ta del av viktig information om samverkansavtalet i samband med sin introduktion. Översyn av rutiner för introduktion planeras under 2021.

4.2 Grundläggande arbetsmiljöarbete

- **Arbetsmiljöutbildning**

Utveckling av digitala utbildningsmöjligheter inom arbetsmiljöområdet för chefer och skyddsombud ses över.

Under 2021 ska nya chefer och skyddsombud partsgemensamt genomföra Suntarbetslivs arbetsmiljöutbildning.

Alla medarbetare ska ha möjlighet att delta i aktiviteter och utbildningar som leder till en bättre arbetsmiljö, det kan till exempel vara korta digitala utbildningar i arbetsmiljö, förflyttningsteknik eller ny arbetsutrustning. En plan för upplägg, behov och tillvägagångssätt tas fram.

- **Riskbedömningar**

Under 2021 införs det webbaserade systemet OPUS från Miljödata. Med stöd av OPUS kan arbetet med SAM utvecklas och rutiner för riskbedömningar förenklas.

- **Tillbud och arbetsskador**

Under 2020 infördes det webbaserade systemet STELLA.

Implementeringen av systemet fortsätter under 2021. Målsättning är att chefer och medarbetare ska ha kunskap om tillvägagångssätt och enkelt kunna förstå vikten av att rapportera tillbud och arbetsskada.

- **Skyddsombudet och skyddskommitténs betydelse**

Samverkan mellan arbetsgivare och skyddsombud är viktiga förutsättningar för en god arbetsmiljö. Ett fungerande samarbete är inget som gör sig självt, det är något vi skapar tillsammans. Målsättning är att förbättra kommunikation inom och mellan olika roller och nivåer för att stärka skyddsombud och skyddskommitténs betydelse.

4.3 Stöd för arbetsplatsträffar

- **Förbättra förutsättningar för arbetsplatsträffar**

Målsättning är att under 2021 påbörja arbetet med att utveckla och skapa en tydlig struktur för hur arbetsplatser genomför sina arbetsplatsträffar.

4.4 Rutin och arbetssätt vid organisationsförändringar

- **Förutsättningar för samverkan**

Samverkansavtalet är en samordning av medbestämmandefrågor och arbetsmiljöfrågor. Planerade organisationsförändringar ska utföras i flera steg. De förutsätter samverkan.

5 Uppföljning

Handlingsplanens aktiviteter följs upp i samband med uppföljningen av kommunstyrelsens verksamhetsplan vid delårsbokslut samt årsredovisning.