



# Förnyelse Arbetsmiljö Samverkan

Bilaga till protokoll 2009-05-01





1 Förnyelse - Arbetsmiljö, Samverkan	4
1.1 Vad är samverkan	4
2 Definitioner	4
2.1 Chef med personal-, budget- och	4
2.2 Arbetstagarorganisation	5
2.3 Medarbetarsamtal	5
2.4 Arbetsplatsträff	5
2.5 Samverkansgrupp	5
2.6 Skyddskommitté	5
3. Utgångspunkter för samverkan	5
4. Medarbetare i samverkan	6
5. Samverkanssystemet	6
5.1 Samverkanssystemet i Botkyrka	6
6 Arbetsplatsträffar	7
6.1 Mötesrutiner – arbetsplatsträffar	8
6.2 Dokumentation – arbetsplatsträffar	8
6.3 Frågor som ska behandlas vid arbetsplatsträffar.	8
6.4 Frågor som inte ska behandlas på arbetsplatsträff	8
7. Samverkansgrupp	9
7.1 Frågor som ska behandlas	9
7.2 Frågor som inte ska behandlas.	10
7.3 Möten	10
7.4 Protokoll	10
7.5 Inför beslut	10
7.6 Oenighet	10
7.7 Sekretess	10
8. Förvaltningens samverkansgrupp	11
8.1 Frågor som ska behandlas	11
8.2 Frågor som inte ska behandlas.	12
8.3 Möten	12
8.4 Protokoll	12
8.5 Inför beslut	12
8.6 Oenighet	12
8.7 Sekretess	12
9 Central samverkansgrupp	12
9.1 Frågor som ska behandlas	13
9.2 Frågor som inte ska behandlas.	13
9.3 Möten	14
9.4 Protokoll	14
9.5 Inför beslut	14
9.6 Oenighet	14
9.7 Sekretess	14
9.8 Utvärdering	14
10. Utgångspunkter för hälso- och arbetsmiljöarbete i Botkyrka kommun	14
10.1 Organisation – ledning – samverkan	15
10.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete	15
10.3 Kompetens	15
10.4 Rehabilitering	15

10.5 Företagshälsovård	15
Bilaga 1	17
Exempel på frågor att behandla på arbetsplatsträff och i samverkansgrupp	17
Arbetsplatsträff (APT) ska föra dialog om:	17
Samverkansgrupp ska föra dialog om:	17
Bilaga 2	18
Implementering av samverkansavtal	18
Förutsättning för god implementering	18
Stöd för implementering	18
Steg 1.	18
Steg 2.	18
Steg 3.	18
Steg 4.	19
Bilaga 3	20
Utdrag ur Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)	20
Rätt till information	21
Utdrag ur Kommunalt huvudavtal – KHA 94	22
Utdrag ur Arbetsmiljölagen (1977:1160)	23
Arbetsmiljöns beskaffenhet	23
Allmänna skyldigheter	23
Utdrag ur Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)	26
Bilaga 5	27
Utdrag ur Lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (1974:358)	27



## 1 Förnyelse - Arbetsmiljö, Samverkan

Förnyelse – arbetsmiljö, samverkan i Botkyrka kommun handlar om en förnyelse och utveckling av det befintliga samverkansavtalet - Samverkan i Botkyrka 020904. Det är inspirerat av och bygger på en överenskommelse mellan centrala parter; Förnyelse – arbetsmiljö – samverkan i kommuner, landsting och regioner, FAS 05.

### 1.1 Vad är samverkan

Samverkan är ett förhållningssätt som syftar till att skapa en bättre och effektivare verksamhet som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö. Inflytande och delaktighet är rättigheter för alla medarbetare och fackliga organisationer.

Medarbetare och de fackliga organisationerna är tidigt med i processerna och kan bidra till utvecklingen. Verksamheten utvecklas och blir effektivare genom den samlade kompetensen och kreativiteten.

Samverkan ska stödja den fortlöpande utvecklingen av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.

Samverkan knyter också an till kommunens ledar- och medarbetaridé där tre ord sammanfattar det förhållningssätt som är grundläggande för både medarbetare och chefer i Botkyrka kommun:

Öppen – vi bjuder in till dialog och är öppna för förändringar.  
Orädd – vi har mod att ta risker och provar gärna nya idéer.  
Energisk – vi har kraft att driva igenom det vi tror på.

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF) utgör den rättsliga grunden för samverkan. De fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar inom den ordinarie arbetstiden med hänsyn tagen till arbete och verksamhet.

## 2 Definitioner

### 2.1 Chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar

Chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar är arbetsgivarrepresentant med rätt att förhandla och fatta beslut enligt delegation i personal-, arbetsmiljö- och budgetfrågor.

*Handwritten notes and signatures:*  
Bell  
CR  
Ja  
S.C.  
EP  
AD  
TVKB  
AD 9688  
ARy



#### 4. Medarbetare i samverkan

Varje medarbetare ska ha möjligheter och förutsättningar att inom de resurser och ramar som finns för verksamheten påverka utformningen av sitt eget arbete och den egna arbetssituationen. Medarbetare ska medverka i förändringsarbete och verka för god hälsa och arbetsmiljö genom att delta i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

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 regelbundna organiserade samtal.

Kompetensutveckling för medarbetare och grupper har stor betydelse för verksamhetens utveckling. Medarbetarsamtalet är ett forum för återkommande dialog och planering vad gäller individens kompetens. Individens utvecklingsbehov vägs där samman med verksamhetens behov och möjligheter.

#### 5. Samverkanssystemet

Samverkanssystemet i Botkyrka består av arbetsplatsträffar och samverkansgrupper.

Nedan angivna punkter tillämpas för samtliga samverkansnivåer.

- Tidpunkter för samverkansgrupperna och arbetsplatsträffarna ska alltid fastläggas för minst ett halvår i taget.
- Dagordning ska alltid finnas.
- Dokumentation ska alltid ske. Se vidare under beskrivning av arbetsplatsträff respektive samverkansgrupp..

##### 5.1 Samverkanssystemet i Botkyrka

Samverkanssystemet ska följa kommunens delegation av ansvar och befogenheter till cheferna i personal-, budget- och verksamhetsfrågor, så att inflytandet för medarbetarna och arbetstagarorganisationerna utövas på rätt nivå.

Arbetsplatsträffarna är basen och ska finnas på alla arbetsplatser, där arbetsgruppen med tillhörande chef utgör en naturlig arbetsgemenskap.

- Arbetsplatsträffar ska finnas på enhetsnivån dvs. nivån längst ut på förvaltningen. På denna nivå ska inte samverkansgrupper finnas. De frågor som ska samverkas kring lyfts till en samverkansgrupp på närmast högre nivå. På så sätt har alla en kanal till en

*Handwritten notes:*  
Jalu  
CR  
S.C. Ja  
EB  
a\* AH  
EL  
S  
TV AB  
AD 96 BB  
ARy 6

Samverkansgrupp för de frågor som ska hanteras i samverkan mellan arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren.

- Samverkansgrupp ska finnas på verksamhetsnivån eller motsvarande i de förvaltningar där denna nivå finns (t.ex. rektorsnivå inom barn- och ungdomsförvaltningen)
- Samverkansgrupp ska finnas på områdesnivå på de förvaltningar där denna nivå finns.
- Samverkansgrupp ska finnas på förvaltningsnivå
- Samverkansgrupp ska finnas på kommunnivå

Om parter på förvaltning vill göra undantag från huvudprincipen ovan, ska framställan om det göras till Cesam som fattar beslut. Om enighet inte kan uppnås tillämpas MBL i sin helhet i kombination med arbetsplatsträffar på berörd förvaltning.

## 6 Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar består av samtliga medarbetare samt chef med personal-, budget- och verksamhetsansvar i en arbetsgrupp med naturlig arbetsgemenskap. På de små arbetsplatserna har man en gemensam träff medan man på större arbetsplatser kan ha flera. Träffarna ska vara ett forum för dialog för medarbetare och chef för att gemensamt diskutera utveckling, planering och uppföljning av arbetet. Hälso-, arbetsmiljö, mångfalds, antidiskriminerings- och jämställdhetsfrågor ska ingå som en självklar del i arbetet.

Arbetet på arbetsplatsträffarna syftar till att

- nå de gemensamma målen genom ett effektivt och kreativt arbete,
- utveckla verksamhet, hälsa, arbetsmiljö, mångfald, antidiskriminering och jämställdhet,
- utveckla ledarskap och medarbetarskap tillsammans.

Arbetsplatsträffarna ska vara en naturlig del av verksamheten och alla med sitt huvudsakliga arbete förlagt på arbetsplatsen ska delta. Träffarna ska hållas regelbundet för att möjliggöra fortlöpande dialog om gemensamma frågor. Utrymme för facklig information ska ges i anslutning till arbetsplatsträffen.

Chef och medarbetare har gemensamt ansvar att aktualisera frågor.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like Paul, AD, and numbers like 46, 47, 48.



### 6.1 Mötesrutiner – arbetsplatsträffar

- Antal arbetsplatsträffar ska vara minst 10 träffar per år.
- Arbetsplatsträffarna schemaläggs för minst varje halvår, och ska förläggas så att även deltidsarbetande och schemalagda medarbetare kan delta.
- Kallelse med dagordning och övriga underlag ska finnas tillgängliga i god tid, i normalfallet fem arbetsdagar före mötestillfället.
- Dagordning kan förberedas av en grupp på arbetsplatsen bestående av chef/fackliga företrädare/skyddsombud eller, där sådan saknas, annan person som arbetsplatsträffen utser.
- Deltagande i arbetsplatsträff är obligatoriskt, och är att jämställa med arbetad tid.

### 6.2 Dokumentation – arbetsplatsträffar

- Minnesanteckningar inkl. närvarolista ska föras vid varje arbetsplatsträff.
- Chef ansvarar för att minnesanteckningar skrivs och är tillgängliga för samtliga medarbetare.
- Föregående minnesanteckningar tas upp som en punkt vid arbetsplatsträff.
- Sammanställningar från arbete i smågrupper eller dylikt ska bifogas minnesanteckningarna.
- Av minnesanteckningarna ska det klart gå att utläsa vem som ansvarar för en viss fråga och hur uppföljning ska ske.
- Av minnesanteckningarna ska framgå vilka frågor som ska lyftas till samverkansgruppen för fullgörandet av arbetsgivarens informations- och/eller förhandlingsskyldighet.
- Till samverkansgruppen kan även lyftas frågor som innebär något nytt och är därmed av intresse för samverkansgruppen.

### 6.3 Frågor som ska behandlas vid arbetsplatsträffar.

På arbetsplatsträffen behandlas alla frågor som rör planering, utveckling och uppföljning av verksamheten. Varje punkt på dagordningen ska belysas utifrån olika aspekter såsom; ekonomi, arbetsmiljö, likabehandling och behov av kompetensutveckling.

Att en fråga behandlats vid arbetsplatsträffen innebär inte att arbetsgivarens informations- och/eller förhandlingsskyldighet enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) fullgjorts. Fullgörande av informations- och/eller förhandlingsskyldighet sker i samverkansgrupp.

### 6.4 Frågor som inte ska behandlas på arbetsplatsträff

Frågor som rör enskild medarbetare eller enskilda brukare/elever/barn m.fl. Individärenden inom t.ex. rehabilitering och det personalsociala området och individuella anställningsfrågor (inkl. lön) undantas från

Handwritten notes and signatures:

- Pam
- CR
- J.C
- AN
- SN
- TV AB
- ADYG
- Bg
- EP
- AD
- CS
- AR
- APy

behandling. Detsamma gäller frågor som är eller kan bli föremål för kollektivavtalsförhandlingar.

## 7. Samverkansgrupp

Samverkansgrupp är en representativ grupp mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna.

Gruppens arbete ska bygga på ett ömsesidigt förtroende. Samverkansgrupperna ska vara ett forum där arbetstagarorganisationerna är delaktiga på ett tidigt stadium i berednings- och beslutsprocessen

I samverkansgruppen ska ingå en chef med beslutsbefogenheter, fackliga företrädare samt skyddsombud. De fackliga företrädarna, från de parter som har medlemmar inom samverkansgruppens verksamhetsområde, ska vara i majoritet.

Samverkansgruppen ska vara skyddskommitté enligt AML regler. Kommittén ska inom sitt område delta i planering, kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rehabilitering och arbetsanpassning. Den ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Skyddskommittéuppgifter ska integreras med verksamhetsfrågor.

Arbetsgivare och fackliga företrädare har gemensamt ansvar att aktualisera frågor.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11, 19 och 38. Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära förhandling enligt MBL.

Anm. 1. Om arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL, respektive AML, i sin helhet i den frågan.

### 7.1 Frågor som ska behandlas

Frågor som ska tas upp ska vara aktuella och övergripande. Frågor kan efter överenskommelse i samverkansgruppen behandlas i projektform. Personer med sakkunskap kan även bjudas in. Inför behandling i samverkansgrupp ska framgå vilka ärenden som kräver slutgiltigt ställningstagande.

Anm. 1

- Om arbetstagarorganisation särskilt berörs av förslag till beslut utan att vara representerad i samverkansgruppen, ska arbetsgivaren bjuda in berörd arbetstagarorganisation vid det aktuella tillfället.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like EB, AD, TV, AB, 96, AV, and names like Palm, CR.

Anm. 2

- Om upphandling av tjänster aktualiseras inom servicenämndens verksamhetsområde, ska beställaren förhandla enligt MBL §§ 11 och 38 med de arbetstagarorganisationer som berörs av upphandlingen.

### 7.2 Frågor som inte ska behandlas.

Individärenden inom t.ex. rehabilitering och det personalsociala området och individuella anställningsfrågor (inkl. lön) undantas från behandling. Detsamma gäller frågor som är eller kan bli föremål för kollektivavtalsförhandlingar.

### 7.3 Möten

Samverkansgruppens möten ska schemaläggas per halvår och gruppen ska träffas minst 10 gånger per år.

Kallelser och dagordning samt handlingar ska skickas ut minst fem arbetsdagar innan.

### 7.4 Protokoll

Samverkansgruppens möten ska protokollföras och närvarolista ska upprättas.

### 7.5 Inför beslut

Beslut kan fattas efter det att frågan behandlats i samverkansgruppen. Enighet före beslut ska eftersträvas. Arbetsgivaren har då fullgjort sin skyldighet till:

- Förhandling och information enligt MBL §§ 11,19 och 38
- Överläggningar enligt AML kap 2§1, kap 3§1a och kap 6

### 7.6 Oenighet

Oenighet ska uttryckas under pågående möte och föras till protokollet. Vid oenighet kan arbetstagarorganisation begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11§ MBL, och då tillämpas MBL i sin helhet. Om MBL tillämpas ska hänsyn tas till de tidsgränser som finns föreskrivna, innan beslut fattas.

### 7.7 Sekretess

Deltagarna ska iaktta gällande sekretessbestämmelser.

Poll  
CR  
EB  
J.C  
AR  
AN  
TVXB  
AN  
AD 56  
10

## 8. Förvaltningens samverkansgrupp

Förvaltningens samverkansgrupp består av förvaltningschef, andra arbetsgivarrepresentanter och representanter för arbetstagarorganisationerna inkl. huvudskyddsombud.

Gruppens arbete ska bygga på ett ömsesidigt förtroende. Förvaltningens samverkansgrupp ska vara ett forum där arbetstagarorganisationerna är delaktiga på ett tidigt stadium i berednings- och beslutsprocessen

Förvaltningens samverkansgrupp utgör förvaltningens skyddskommitté enligt AML:s regler. Kommittén ska inom förvaltningen delta i planering, kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rehabilitering och arbetsanpassning. Den ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Skyddskommittéuppgifter ska integreras med verksamhetsfrågor

Förvaltningens samverkansgrupp ser till att samverkanssystemet inom förvaltningen fungerar i enlighet med kollektivavtalet.

Arbetsgivare och fackliga företrädare har gemensamt ansvar att aktualisera frågor.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11, 19 och 38. Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära förhandling enligt MBL.

Anm. 1. Om arbetsgivare eller en arbetstagarorganisation finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL, respektive AML, i sin helhet i den frågan.

### 8.1 Frågor som ska behandlas

Frågor som ska tas upp ska vara aktuella och övergripande. Frågor kan efter överenskommelse i samverkansgruppen behandlas i projektform.

Personer med sakkunskap kan även bjudas in.

Inför behandling i samverkansgrupp ska framgå vilka ärenden som kräver slutgiltigt ställningstagande.

#### Anm. 1

- Om arbetstagarorganisation särskilt berörs av förslag till beslut utan att vara representerad i samverkansgruppen, ska arbetsgivaren bjuda in berörd arbetstagarorganisation vid det aktuella tillfället.

#### Anm. 2

- Om upphandling av tjänster aktualiseras inom servicenämndens verksamhetsområde, ska beställaren förhandla enligt MBL §§ 11

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like EB, AD, TV, XB, AN, and a date 11/4/09.

och 38 med de arbetstagarorganisationer som berörs av upphandlingen.

### 8.2 Frågor som inte ska behandlas.

Individärenden inom t.ex. rehabilitering och det personalsociala området och individuella anställningsfrågor (inkl. lön) undantas från behandling. Detsamma gäller frågor som är eller kan bli föremål för kollektivavtalsförhandlingar.

### 8.3 Möten

Samverkansgruppen möten ska schemaläggas per halvår och gruppen ska träffas minst 10 gånger per år.

Kallelser och dagordning samt handlingar ska skickas ut minst fem arbetsdagar innan.

### 8.4 Protokoll

Samverkansgruppens möten ska protokollföras och närvarolista ska upprättas.

### 8.5 Inför beslut

Beslut kan fattas efter det att frågan behandlats i samverkansgruppen. Enighet före beslut ska eftersträvas. Arbetsgivaren har då fullgjort sin skyldighet till:

- Förhandling och information enligt MBL §§ 11,19 och 38
- Överläggningar enligt AML kap 2§1, kap 3§1a och kap 6

### 8.6 Oenighet

Oenighet ska uttryckas under pågående möte och föras till protokollet. Vid oenighet kan arbetstagarorganisation begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11§ MBL, och då tillämpas MBL i sin helhet. Om MBL tillämpas ska hänsyn tas till de tidsgränser som finns föreskrivna, innan beslut fattas.

### 8.7 Sekretess

Deltagarna ska iakta gällande sekretessbestämmelser.

## 9 Central samverkansgrupp

Central samverkansgrupp består av kommundirektör och andra arbetsgivarrepresentanter varav HR-chefen är självskriven samt representanter för arbetstagarorganisationerna inklusive huvudskyddsombud.

Palu  
CR  
J.C  
Ja  
AN  
EB  
G  
TV  
AD 96  
AD 12

Gruppens arbete ska bygga på ett ömsesidigt förtroende. Den centrala samverkansgruppen ska vara ett forum där arbetstagarorganisationerna är delaktiga på ett tidigt stadium i berednings- och beslutsprocessen

Den centrala samverkansgruppen utgör central skyddskommitté enligt AML:s regler. Kommittén ska delta i planering, kontroll och uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet samt rehabilitering och arbetsanpassning. Den ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Skyddskommittéuppgifter ska integreras med verksamhetsfrågor

Den centrala samverkansgruppen ser till att samverkanssystemet inom kommunen fungerar i enlighet med kollektivavtalet.

Arbetsgivare och fackliga företrädare har gemensamt ansvar att aktualisera frågor.

Samråd i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL §§ 11, 19 och 38. Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära förhandling enligt MBL.

Anm. 1. Om arbetsgivare eller arbetstagarorganisation finner att en fråga inte lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL, respektive AML, i sin helhet i den frågan.

### 9.1 Frågor som ska behandlas

Frågor som ska tas upp ska vara aktuella och övergripande. Frågor kan efter överenskommelse i samverkansgruppen behandlas i projektform.

Personer med sakkunskap kan även bjudas in.

Inför behandling i central samverkansgrupp ska framgå vilka ärenden som kräver slutgiltigt ställningstagande.

Anm. 1

- Om en arbetstagarorganisation särskilt berörs av förslag till beslut utan att vara representerad i samverkansgruppen, ska arbetsgivaren bjuda in berörd arbetstagarorganisation vid det aktuella tillfället.

Anm. 2

- Om upphandling av tjänster aktualiseras inom servicenämndens verksamhetsområde, ska beställaren förhandla enligt MBL §§ 11 och 38 med de arbetstagarorganisationer som berörs av upphandlingen.

### 9.2 Frågor som inte ska behandlas.

Individärenden inom t.ex. rehabilitering och det personalsociala området och individuella anställningsfrågor (inkl. lön) undantas från behandling.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "Palm", "C", "IV", "AD", "YG", "AN", and "13".

Detsamma gäller frågor som är eller kan bli föremål för kollektivavtalsförhandlingar.

### 9.3 Möten

Samverkansgruppens möten ska schemaläggas per halvår och gruppen ska träffas minst 10 gånger per år.

Kallelser och dagordning samt handlingar ska skickas ut minst fem arbetsdagar innan.

### 9.4 Protokoll

Samverkansgruppens möten ska protokollföras och närvarolista ska upprättas.

### 9.5 Inför beslut

Beslut kan fattas efter det att frågan behandlats i samverkansgruppen. Enighet före beslut ska eftersträvas. Arbetsgivaren har då fullgjort sin skyldighet till:

- Förhandling och information enligt MBL §§ 11,19 och 38
- Överläggningar enligt AML kap 2§1, kap 3§1a och kap 6

### 9.6 Oenighet

Oenighet ska uttryckas under pågående möte och föras till protokollet. Vid oenighet kan arbetstagarorganisation begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 11§ MBL, och då tillämpas MBL i sin helhet. Om MBL tillämpas ska hänsyn tas till de tidsgränser som finns föreskrivna, innan beslut fattas.

### 9.7 Sekretess

Deltagarna ska iaktta gällande sekretessbestämmelser.

### 9.8 Utvärdering

Den centrala samverkansgruppen svarar för att en årlig utvärdering av samverkanssystemet sker.

## 10. Utgångspunkter för hälso- och arbetsmiljöarbete i Botkyrka kommun

Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagar, avtal och föreskrifter. Hälso- och arbetsmiljöarbetet ska bedrivas såväl kort- som långsiktigt och resurser avsätts så att kraven på god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Målet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv.

Paul  
CR  
Ja  
AN  
EW  
S.C  
AD  
O  
TXB  
AD 46  
AD 14





expertresurs inom områdena förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete samt arbetslivsinriktad rehabilitering. Företagshälsovården ska vara till gagn för både arbetsgivare och medarbetare.

Per  
CR  
J...C  
J...  
EB  
ad  
C  
TVXB  
ADY6  
ARy 16  
B8

## Bilaga 1

### Exempel på frågor att behandla på arbetsplatsträff och i samverkansgrupp

#### Arbetsplatsträff (APT) ska föra dialog om:

- Planering och uppföljning av verksamhet inkl. ekonomi
- Arbetsätt och arbetsmetoder
- Lokaler och utrustning inkl. IT
- Systematiskt arbetsmiljöarbete : hälsofrämjande och förebyggande arbete inkl. riskbedömningar samt generella frågor kring rehabilitering (t.ex. anpassningsmöjligheter)
- Gemensamma utvecklings- och utbildningsinsatser.
- Inköpsfrågor och beställningar.
- Värderingar, etik etc.
- Frågor som chef eller medarbetare eller samverkansgrupp har aktualiserat

#### Samverkansgrupp ska föra dialog om:

- Planering, uppföljning och utvärdering av verksamheten inkl budget och ekonomi
- Förändringsarbete och organisationsutveckling.
- Uppföljning och utveckling av systematiskt arbetsmiljöarbete inkl. riskbedömningar med konsekvensanalyser
- Företagshälsovård.
- Introduktion.
- Sjukfrånvaro och övergripande rehabiliteringsfrågor.
- Jämställdhet, mångfald, likabehandling
- Utbildning och personalutvecklingsåtgärder.
- Frågor till kommande arbetsplatsträffar,
- Omställning/övertalighet,
- Frågor som chef eller facklig företrädare eller arbetsplatsträff har aktualiserat

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "Palle", "C", "AN", "AD 46", and "17".



- Samverkan sker enligt det nya avtalet.

Vid behov kan stöd fås av centrala parter.

*Utvecklingsaktiviteter pågår hela 2009.*

#### **Steg 4.**

Säkerställa fortsatt kunskap och kompetens om vad avtalet innebär för chefer, fackliga representanter och medarbetare.

- Information ges i samband med introduktion av nyanställda chefer och medarbetare.
- Gemensam utbildning för nya chefer och fackliga förtroendemän anordnas kontinuerligt.
- Gemensam utbildning inom hälsa och arbetsmiljö ska genomföras för alla chefer och fackliga förtroendemän.
- Utbildningarna planeras gemensamt av parterna.

*Gäller fr.o.m. 2009*

EB  
AD  
AD 19  
AD 46  
TV  
XB  
AN  
Palm  
SIC  
CAR

### Bilaga 3

#### Utdrag ur Lag om medbestämmande i arbetslivet (1976:580)

##### 11 §

Innan arbetsgivare beslutar om viktiga förändringar av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. Detsamma skall iakttas innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör organisationen. Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa beslut innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet enligt första stycket.

##### 12 §

När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivaren även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. Om särskilda skäl föranleder det, får arbetsgivaren dock fatta och verkställa beslutet innan han har fullgjort sin förhandlingsskyldighet.

##### 13 §

Om en fråga särskilt angår arbets- eller anställningsförhållandena för arbetstagare som tillhör en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren inte är bunden av kollektivavtal, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 och 12 §§ med den organisationen.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls, är arbetsgivaren skyldig att förhandla enligt 11 § med alla berörda arbetstagarorganisationer i frågor som rör uppsägning på grund av arbetsbrist eller en sådan övergång av ett företag, en verksamhet eller en del av en verksamhet som omfattas av 6b § lagen (1982:80) om anställningsskydd. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal. Lag (1994:1686).

##### 14 §

Finns lokal arbetstagarorganisation, skall förhandlingsskyldigheten enligt 11-13 §§ fullgöras i första hand genom förhandling med denna.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation.

Pen  
CR  
J.C  
EB  
AD  
CS  
TV  
AR<sub>4</sub><sup>20</sup>  
KB  
AD  
Y6  
Bz  
Ja  
AT  
SN

## Rätt till information

### 18 §

Part som vid förhandling åberopar skriftlig handling skall hålla den tillgänglig för motparten, om denne begär det.

### 19 §

Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjerna för personalpolitiken. Arbetsgivaren skall dessutom bereda arbetstagarorganisationen tillfälle att granska böcker, räkenskaper och andra handlingar, som rör arbetsgivarens verksamhet, i den omfattning som organisationen behöver för att tillvarataga medlemmarnas gemensamma intressen i förhållande till arbetsgivaren.

Om det kan ske utan oskälig kostnad eller omgång, skall arbetsgivaren på begäran förse arbetstagarorganisationen med avskrift av handling och biträda organisationen med utredning, som den behöver för nyss angivet ändamål.

### 21 §

Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om tystnadsplikt rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt 19 §, äger 14 § motsvarande tillämpning.

Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, kan parten väcka talan i domstol om tystnadsplikt. Sådan talan skall väckas inom tio dagar efter det att förhandlingen avslutats. Domstolen skall förordna om tystnadsplikt, i den mån det kan antagas att det annars skulle föreligga risk för väsentlig skada för part eller annan.

Har part påkallat förhandling om tystnadsplikt och iakttagit den föreskrifterna i första och andra styckena, gäller till dess frågan har blivit slutligen avgjord den tystnadsplikt som han kräver. Är kravet obefogat och har part insett eller bort insett detta, föreligger dock ej tystnadsplikt.

### 22 §

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisationens räkning får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

### 26 §

Kollektivavtal som slutits av arbetsgivar- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen. Detta gäller oavsett om medlemmen har trätt in i organisationen före eller efter

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "Pam", "AN", "AD 96", and "21".

avtalets tillkomst, dock ej i den mån han redan är bunden av annat kollektivavtal. Utträder medlem ur organisation som har slutit kollektivavtal, upphör han ej därmed att vara bunden av avtalet.

### 27 §

Arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan ej med giltig verkan träffa överenskommelse som strider mot avtalet

### 38 §

Innan en arbetsgivare beslutar att låta någon utföra visst arbete för hans räkning eller i hans verksamhet utan att denne därvid skall vara arbetstagare hos honom, skall arbetsgivaren på eget initiativ förhandla med den arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal för sådant arbete.

Arbetsgivaren är vid förhandlingen skyldig att lämna den information om det tilltänkta arbetet som arbetstagarorganisationen behöver för att kunna ta ställning i förhandlingsfrågan.

Första stycket gäller inte om arbetet är av kortvarig och tillfällig natur eller kräver särskild sakkunskap och det inte är fråga om att anlita uthyrd arbetskraft enligt lagen (1993:440) om privat arbetsförmedling och utyrning av arbetskraft. Första stycket gäller inte heller om den tilltänkta åtgärden i allt väsentligt motsvarar en åtgärd som har godtagits av arbetstagarorganisationen. Om organisationen i ett särskilt fall begär det, är arbetsgivaren dock skyldig att förhandla innan han fattar eller verkställer ett beslut.

Om synnerliga skäl föranleder det, får arbetsgivaren fatta och verkställa ett beslut innan förhandlingsskyldigheten enligt första stycket har fullgjorts.

Begärs förhandling enligt andra stycket, är arbetsgivaren inte skyldig att skjuta upp beslutet eller verkställigheten till dess förhandlingsskyldigheten har fullgjorts, om det finns särskilda skäl mot uppskov. I fråga om förhandling enligt första och andra styckena skall 14 § tillämpas.

Har förhandling begärts enligt första eller andra stycket är arbetsgivaren skyldig att på begäran av arbetstagarorganisationen lämna sådan information om det tilltänkta arbetet som organisationen behöver för att kunna ta ställning i frågan. Lag (1994:1686)

### Utdrag ur Kommunalt huvudavtal – KHA 94

#### § 7

Begäran av arbetstagarorganisation om sådan förhandling, som avses i 14 § andra stycket MBL, skall skriftligen vara den enhet hos arbetsgivaren, som fullgjort den lokala förhandlingen, tillhanda inom sju dagar efter det att den lokala förhandlingen i frågan slutförts.

Handwritten notes and signatures:

- EB
- ER
- ARy<sup>22</sup>
- J.C
- ED
- TV
- AD
- 96
- Att
- KB
- 96
- Be
- CR
- Pa
- Ja
- AN
- Pa

## Bilaga 4 Utdrag ur Arbetsmiljölagen (1977:1160)

### Arbetsmiljöns beskaffenhet

#### AML 2 kap. 1 §, tredje stycket

Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete.

### Allmänna skyldigheter

#### AML 3 kap. § 1 a

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Lag (1994:579).

#### AML 3 kap 2 §

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall därvid vara att allt sådant som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall undanröjs.

Arbetsgivaren skall beakta den särskilda risk för ohälsa och olycksfall som kan följa av att arbetstagaren utför arbete ensam.

#### AML 3 kap 2 a §

Arbetsgivaren skall systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö.

Han skall utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta de åtgärder som föranleds av detta. Åtgärder som inte kan vidtas omedelbart skall tidsplaneras.

Arbetsgivaren skall i den utsträckning verksamheten kräver dokumentera arbetsmiljön och arbetet med denna. Handlingsplaner skall därvid upprättas.

Arbetsgivaren skall vidare se till att det i hans verksamhet finns en på lämpligt sätt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet för fullgörande av de uppgifter som enligt denna lag och enligt 22 kap. lagen (1962:381) om allmän försäkring vilar på honom. Lag (2003:365).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like EB, AD, TV, KB, AV, and dates like 23 and 96.



### **AML 3 kap 4 §**

Arbetstagaren skall medverka i arbetsmiljöarbetet och delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö. Han skall följa givna föreskrifter samt använda de skyddsanordningar och iakta den försiktighet i övrigt som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall.

Om arbetstagaren finner att arbetet innebär omedelbar och allvarlig fara för liv eller hälsa, skall han snarast underrätta arbetsgivaren eller skyddsombud. Arbetstagaren är fri från ersättningsskyldighet för skada som uppstår till följd av att han underlåter att utföra arbetet i avvaktan på besked om det skall fortsättas. Lag (1991:677).

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare m.m.

### **AML 6 kap 2 §**

På arbetsställe, där minst fem arbetstagare regelbundet sysselsättes, skall bland arbetstagarna utses ett eller flera skyddsombud. Skyddsombud skall utses även på annat arbetsställe, om arbetsförhållandena påkallar det. För skyddsombud bör ersättare utses.

Skyddsombud utses av lokal arbetstagarorganisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal i förhållande till arbetsgivaren. Finns inte sådan organisation, utses skyddsombud av arbetstagarna.

För arbetsställe där skyddskommitté som avses i 8 § inte har tillsatts får lokal avdelning av förbund eller med sådan avdelning jämförlig sammanslutning av arbetstagare utse skyddsombud utanför kretsen av arbetstagarna på arbetsstället (regionalt skyddsombud). Rätten att utse regionalt skyddsombud gäller endast om avdelningen eller sammanslutningen har någon medlem på arbetsstället.

### **AML 6 kap 4 § stycke 2**

Skyddsombud skall delta vid planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation liksom vid planering av användning av ämnen som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Skyddsombud skall vidare delta vid upprättande av handlingsplaner enligt 3 kap.

### **AML 6 kap 2 a §.**

Arbetsgivaren skall underrätta skyddsombud om förändringar av betydelse för arbetsmiljöförhållandena inom ombudets område.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "ER", "TV", "AD", "24", "AD 968", and "AR".

Arbetsgivare och arbetstagare svarar gemensamt för att skyddsombud får erforderlig utbildning. Lag (2003:365).

**AML 6 kap 6 §**

Skyddsombud har rätt att taga del av de handlingar och erhålla de upplysningar i övrigt som behövs för ombudets verksamhet.

**AML 6 kap 6 a §**

Om ett skyddsombud anser att åtgärder behöver vidtas för att uppnå en tillfredsställande arbetsmiljö, skall skyddsombudet vända sig till arbetsgivaren och begära sådana åtgärder. Skyddsombudet kan också begära att en viss undersökning skall göras för kontroll av förhållandena inom skyddsområdet. På framställning skall arbetsgivaren genast lämna skyddsombudet en skriftlig bekräftelse på att han mottagit dennes begäran. Arbetsgivaren skall utan dröjsmål lämna besked i frågan. Gör han inte det eller beaktas inte begäran inom skälig tid, skall Arbetsmiljöverket efter framställan av skyddsombudet pröva om föreläggande eller förbud enligt 7 kap. 7 § skall meddelas.

Där skyddskommitté finns, kan skyddsombud direkt påkalla kommitténs behandling av en arbetsmiljöfråga. Lag (2003:365).

**AML 6 kap 9 §**

Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den skall noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden.

1. företagshälsovård,
2. handlingsplaner enligt 3 kap. 2 a §,
3. planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation,
4. planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall,
5. upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön,
6. arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället. Lag (2003:365).

**AML 6 kap 10 §**

Skyddsombud får inte hindras att fullgöra sina uppgifter.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "Pau", "AD 25", "AD 96", and initials "EB", "AD", "AN", "AN", "AN".

**Utdrag ur Arbetsmiljöförordningen (1977:1166)**

**AMF 5 §**

Arbetsgivaren skall se till att arbetsmiljölagen (1997:1160) och denna förordning finns tillgänglig för arbetstagarna. Detsamma gäller de författningar som har utfärdats med stöd av lagen eller förordningen och som avser arbetsgivarens verksamhet.

**AMF 8 § första stycket**

Antalet ledamöter i en skyddskommitté bestämmes med hänsyn till antalet arbetstagare vid arbetsstället, arbetets natur och arbetsförhållandena. Av ledamöterna skall om möjligt vara en i företagsledande eller därmed jämförlig ställning. I kommittén bör också ingå ledamot som tillhör styrelsen för lokal organisation av arbetstagare. Vidare skall i kommittén ingå skyddsombud.

**AMF 9 §**

Kan i skyddskommitté företrädare för arbetsgivare och arbetstagare icke ena sig om beslut, skall på begäran av ledamot frågan hänskjutas till Yrkesinspektionen, som har att pröva denna i den mån den faller inom området för inspektionens befogenheter.

I beslut av skyddskommitté bör anges den tid inom vilken beslutet skall vara verkställt.

Palm CR  
EB G.C  
AD Att Jm  
TV XB  
AD<sup>26</sup> AD Y6 Bg

## Bilaga 5

### Utdrag ur Lag om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen (1974:358)

#### 1 §

Denna lag tillämpas på den som har utsetts av en arbetstagarorganisation att som facklig förtroendeman företräda de anställda på viss arbetsplats i frågor som rör förhållandet till arbetsgivaren eller andra med facklig verksamhet sammanhängande frågor.

Med arbetstagarorganisation avses i denna lag organisation som är eller brukar vara bunden av kollektivavtal för de arbetstagare som berörs av förtroendemannens verksamhet.

Lagen tillämpas på en facklig förtroendeman då organisationen har underrättat arbetsgivaren om det fackliga uppdraget. I förhållande till förtroendemannen bestämmer organisationen när lagen skall gälla för honom. Lag (1990:1039).

#### 3 §

En arbetsgivare får inte hindra en facklig förtroendeman att fullgöra sitt uppdrag.

Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Förtroendemannen skall ges tillfälle att disponera lokal eller annat utrymme på den egna arbetsplatsen som fordras för det fackliga uppdrag som utförs där. Lag (1990:1039).

#### 4 §

Facklig förtroendeman får ej med anledning av sitt uppdrag ges försämrade arbetsförhållanden eller anställningsvillkor. När uppdraget har upphört skall arbetstagaren vara tillförsäkrad samma eller likvärdig ställning i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor som om han ej haft fackligt uppdrag.

#### 5 §

Uppkommer fråga om ändring av facklig förtroendemanns arbetsförhållanden eller anställningsvillkor, skall arbetsgivaren minst

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including names like "Pall", "TV KB AN", and "AD 96", along with a date "27".

två veckor i förväg varsla den lokala arbetstagarorganisationen och underrätta förtroendemannen. Föreligger hinder härför, skall varsel och underrättelse i stället lämnas så snart det kan ske. Skyldighet att lämna varsel och underrättelse föreligger ej vid sådan ändring som utgör ett normalt led i förtroendemannens arbete och icke försämrar hans möjligheter att fullgöra det fackliga uppdraget.

Den lokala arbetstagarorganisationen och förtroendemannen har rätt till överläggning med arbetsgivaren om åtgärd som avses i första stycket. Sådan överläggning skall påkallas senast en vecka efter det att varsel eller underrättelse lämnades. Har överläggning påkallats, får arbetsgivaren icke vidtaga den tilltänkta åtgärden förrän tillfälle till överläggning har lämnats.

#### 6 §

Facklig förtroendeman har rätt till den ledighet som fordras för det fackliga uppdraget.

Ledigheten får dock icke ha större omfattning än som är skäligt med hänsyn till förhållandena på arbetsplatsen. Ledigheten får icke förläggas så, att den medför betydande hinder för arbetets behöriga gång.

Ledighetens omfattning och förläggning bestämmes efter överläggning mellan arbetsgivaren och den lokala arbetstagarorganisationen.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like EB, Ed, ARy, TV, KB, AD, G6, B8, and names like Palle, CR, AM, Ju, SN.

