

2009-10-02

Parter: **Polismyndigheten i Stockholms län**
 OFR/P
 OFR/S
 Jusek
 SEKO

Samverkansavtal för utveckling av Polismyndigheten i Stockholms län

Detta avtal sluts med stöd av avtalet *Samverkan för utveckling av Polisen*, från den 25 oktober 1999 mellan Rikspolisstyrelsen och SACO-S, SEKO, OFR/P och OFR/S. Avtalet gäller för Polismyndigheten i Stockholms län.

1 Inledning

En väl fungerande verksamhet i ständig utveckling och förbättring är utgångspunkten för samverkansavtalet. Avtalet bygger på allas engagemang och delaktighet. Samverkan är med andra ord ett gemensamt ansvar för alla anställda inom myndigheten.

Målet är en ytterligare förbättrad och mer effektiv verksamhet där medarbetarnas samlade kompetens än mer kan fångas upp och tas till vara. Samverkan bygger på att så många frågor som möjligt tidigt behandlas av dem som direkt berörs.

Avtalet ska anpassas till polismästardistriktet, avdelningarna och de centrala enheterna. Avsikten är att parterna gemensamt ska arbeta för utveckling av den egna verksamheten utifrån de förutsättningar som gäller. Därigenom blir samarbetet både effektivare och mer naturligt.

Det är särskilt viktigt att avtalets anda av samförstånd anammas och att tonvikten läggs på att främja en positiv utveckling av samarbete inom polismyndigheten. Parterna ska därför så långt som möjligt förebygga tvister om tolkningar av avtalet.

Avtalet är tillämpligt i den mån det inte strider mot gällande lag, annan författning eller kollektivavtal.

2 Parternas målsättning

Förutom att underlätta för samverkan mellan parterna är målsättningen med samverkansavtalet att skapa förutsättningar för delaktighet, arbetsglädje, effektivitet och ständig utveckling och därmed ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö.

I samverkan ingår:

- kontinuerlig dialog
- utvecklingssamtal

- arbetsplatsträffar
- samverkansgrupper

3 Omfattningen av samverkan

Medbestämmandelagen¹ (MBL), arbetsmiljölagen² (AML), det centrala avtalet³ *Samverkan för utveckling* och det lokala avtalet⁴ *Samverkansavtalet för utveckling av Polisen* utgör den rättsliga grunden för detta avtal.

Behandlingen av ett ärende i en samverkansgrupp ersätter arbetsgivarens förhandlings- och informationsskyldighet enligt 11, 12, 19 och 38 §§ MBL och motsvarande bestämmelser om skyddskommitté i arbetsmiljöförfattningarna.

När det gäller förbättringsidéer så ingår de tidigare förslagskommittéernas arbete numera i samverkansgruppernas ansvarsområde.

Samverkansavtalet omfattar dock inte typiska individärenden, ej heller förhandlingar avseende löner och andra anställningsvillkor.

Rätten och skyldigheten att fatta beslut ligger hos arbetsgivaren. Samverkansarbetet ska ses som stöd och beredning för arbetsgivarens beslutsfattande. Berörd chef avgör när det är dags att fatta beslut efter fullgjord samverkansprocess.

4 Former för samverkan

Till samverkansavtalet finns anvisningar och förslag till hur samverkansarbetet kan bedrivas. I övrigt är parterna överens om att man på polismästardistrikt, avdelningar och centrala enheter själva ska lägga upp strukturen för sitt samverkansarbete (här inkluderas organisationen för arbetsplatsträffar och samverkansgrupper).

4.1 Kontinuerlig dialog

Samverkan är en metod som bygger på en kontinuerlig dialog mellan medarbetare, mellan medarbetare och chef och mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Ju tidigare i en utvecklingsprocess samverkan sker och ju närmare medarbetarna och deras chefer den sker, desto bättre blir förutsättningarna för att verksamheten utvecklas positivt.

4.2 Utvecklingssamtal

Syftet är att med ett längre perspektiv planera verksamhetens och medarbetarnas utveckling. Utvecklingssamtal är en form av samverkan mellan den anställda och dennes chef. Det är ett planerat och strukturerat samtal mellan chef och medarbetare som i normalfallet ska hållas minst en gång per år. Det skiljer sig genom form, struktur och innehåll från den dialog som förs i det dagliga arbetet. Utvecklingssamtalet bör vara såväl tillbakablickande, behandla nuet som framåtsyftande (igår – idag – i morgon).

Åtaganden som blir ett resultat av samtalet ska i normalfallet dokumenteras och följas upp. Utvecklingssamtal kan även hållas mellan chefen och medarbetarna i grupp, men detta kan aldrig ersätta det individuella samtalet.

¹ MBL 1976:580

² AML 1977:1160

³ Arbetsgivarverket och centrala fackliga organisationer

⁴ Rikspolisstyrelsen och fackliga organisationer

4.3 Arbetsplatsträffar

Allmänt

Arbetsplatsträffen utgör tyngdpunkten i samverkanssystemet och är på varje arbetsplats ett forum för de anställdas direkta inflytande på sina arbetsförhållanden och på utvecklingen av verksamheten. Arbetsplatsträffen ska ägnas åt dialog om frågor som berör eller kan beröra medarbetarna, men också åt överenskommelser och gemensamma ställningstaganden i så många som möjligt av dessa frågor. Arbetsplatsträffen ses som ett forum där medarbetarna själva får möjlighet att bidra med sin kompetens och sina idéer om utveckling, planering, genomförande och uppföljning av verksamheten.

På arbetsplatser där såväl arbetsgivare som fackliga organisationer genomfört långtgående delegation bör de allra flesta och verksamhetsavgörande beslut kunna tas på allra lägsta nivå.

Verksamheten ska styra frekvensen av arbetsplatsträffarna, men de ska ske regelbundet och de ska vara i förväg planerade. Parterna rekommenderar minst en träff var sjätte vecka. Om en arbetsplatsträff måste ställas in ska en ny tidpunkt planeras in.

Deltagande

I respektive arbetsplatsträff deltar alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen.

Dagordning

Arbetsplatsträffen ska ha en dagordning. Hur den utformas bestäms på polismästardistrikt, avdelningar och centrala enheter. Alla deltagare har ansvar för att till träffen anmäla frågor som bedöms betydelsefulla för verksamheten och arbetsplatsen.

Minnesanteckningar / protokoll

Kortfattade minnesanteckningar eller protokoll ska upprättas vid APT. Hur anteckningarna sprids i verksamheten diskuteras och bestäms på polismästardistrikt, avdelningar och centrala enheter. Anteckningarna ska dock alltid erbjudas långtidsfrånvarande personal.

Oenighet

Såväl arbetsplatsträffen som utvecklingssamtalet ska ses som forum för dialog, där synpunkter som kommer fram utgör grunden för ett bättre beslutsunderlag för arbetsgivaren. Målet är att komma överens och att man gör rejäla försök att komma överens. Berörd chef avgör när det är dags att fatta beslut. Om gruppen inte kan komma överens, kan medarbetarna ta upp frågan med sina fackliga företrädare, som i sin tur har möjlighet att väcka frågan i närmaste samverkansgrupp. Men även om en fråga lyfts till en samverkansgrupp är inriktningen att beslut ska tas på den nivå där de hör hemma.

4.4 Samverkansgrupper

Som framgår i inledningen, bestäms på polismästardistrikt, avdelningar och centrala enheter hur samverkan ska struktureras. Antalet samverkansgrupper kan därmed variera.

- CSG, central samverkansgrupp på myndighetsnivå, ska alltid finnas.
- DSG, distriktssamverkansgrupp, obligatorisk samverkansgrupp på ledningsnivå
- LSG, lokal samverkansgrupp, kan inrättas under DSG

En tillfällig samverkansgrupp kan tillsättas där både arbetsgivare och fackliga organisationer är representerade. Gruppen kan bestå av personer som representerar olika kunskapsområden, en sk. tvärgrupp. Om det är tydligt vilka mandat och roller gruppmedlemmarna har, kan gruppen direkt vända sig till behörig chef för beslut, eftersom förhandlingsskyldigheten är uppfylld.

Ordinarie samverkansgrupper på alla nivåer har delegation att verka som skyddskommittéer⁵ / förslagskommittéer⁶.

Samverkansgruppernas arbete ska präglas av en strävan att nå enighet före beslut. De ska dessutom verka för att beslut tas på den nivå de hör hemma.

Distriktsamverkansgrupp (DSG)

DSG är en partsammansatt grupp där representanter från såväl arbetsgivare som de fackliga organisationerna samverkar i medbestämmande- och arbetsmiljöfrågor av principiell och övergripande natur inom polismästardistrikt, avdelning och central enhet.

Alla deltagare i DSG har ett ansvar för att till sammanträdet anmäla frågor som bedöms som betydelsefulla för verksamheten och arbetsplatsen.

Obligatoriska *ämnen* på dagordningen är utveckling och uppföljning av verksamheten, jämställdhet och mångfald, arbetsmiljö, miljöfrågor och förbättringsidéer. Övriga *ämnen* bestäms lokalt. Kortfattade minnesanteckningar / protokoll ska upprättas i samband med varje möte. Hur dessa sprids diskuteras och avgörs på polismästardistrikt, avdelningar och centrala enheter.

Central samverkansgrupp (CSG)

Den centrala samverkansgruppen arbetar under samma former som DSG, men på myndighetsgemensam nivå. CSG ska i första hand avhandla framtidsfrågor som policy, strategi och utveckling. När det gäller förbättringsidéer tar CSG fram och fastställer rutiner och belöningsnivåer.

Obligatoriska *ämnen* på dagordningen är utveckling och uppföljning av verksamheten, jämställdhet och mångfald, arbetsmiljö, miljöfrågor och hantering av inkomna förbättringsförslag. Övriga punkter framställs av parterna eller förs fram av DSG. Om en fråga inte bedöms som myndighetsgemensam ska den återremitteras. CSG kan dock i vissa fall ge råd för fortsatt hantering. Det åligger CSG att ansvara för en fortlöpande uppföljning av detta avtal.

Myndighetsövergripande samverkansfrågor som normalt inte hanteras på CSG.

Se i anvisningarna under ovanstående rubrik.

Oenighet i samverkansgrupp

Att bara göra "ett försök" att samverka är inte tillräckligt. Inte heller att tillgripa MBL för att snabba upp beslutsprocessen. Vid oenighet i en samverkansgrupp kan olika handlingsalternativ bli aktuella. Frågan kan bordläggas för inhämtande av fakta och synpunkter, eller så kan man tillsätta en arbetsgrupp som får bereda frågan. I undantagsfall kan de fackliga

⁵ Enligt arbetsmiljöförordningens krav

⁶ Med stöd av kollektivavtal RPS PEB 746-5250/94

organisationerna påkalla central förhandling jml 14 § andra stycket MBL. Av 9 § (AMF) ⁷ följer att en ledamot av en skyddskommitté alltid har rätt att hänskjuta en fråga till Arbetsmiljöverket. Då CSG, DSG och LSG i och med detta avtal har övertagit arbetsmiljöfrågorna från skyddskommittéerna, tillkommer denna rätt en ledamot i CSG / DSG då dessa fungerar som samverkansgrupp tillika skyddskommitté.

Innan handlingsalternativen central förhandling eller hänskjutande till Arbetsmiljöverket tas i beaktande bör frågan i första hand hänskjutas till CSG för råd eller synpunkter. Beslutet kvarstår dock på den nivå där beslutet hör hemma.

5 Giltighetstid

Detta avtal träder i kraft 2009-10-02 och gäller tills vidare med tre månaders uppsägningstid. Detta avtal ersätter samverkansavtal (AA 800-27703-2001), samt lokal-lokalt avtal om utvecklingssamtal (AA 749-11294-2000).

Av avtalet *Samverkan för utveckling av Polisen* framgår att de lokal-lokala avtalen upphör att gälla om det centrala avtalet *Samverkan för utveckling* eller nämnda lokala avtal upphör att gälla.

Polismyndigheten

Annelie Hedman

OFR/P

Stefan Eklund

OFR/S

Karin Svenning

Jusek

Kent Blenninger

SEKO

Ebrahim Nikkhah

⁷ Enligt arbetsmiljöförordningen 1977:1166