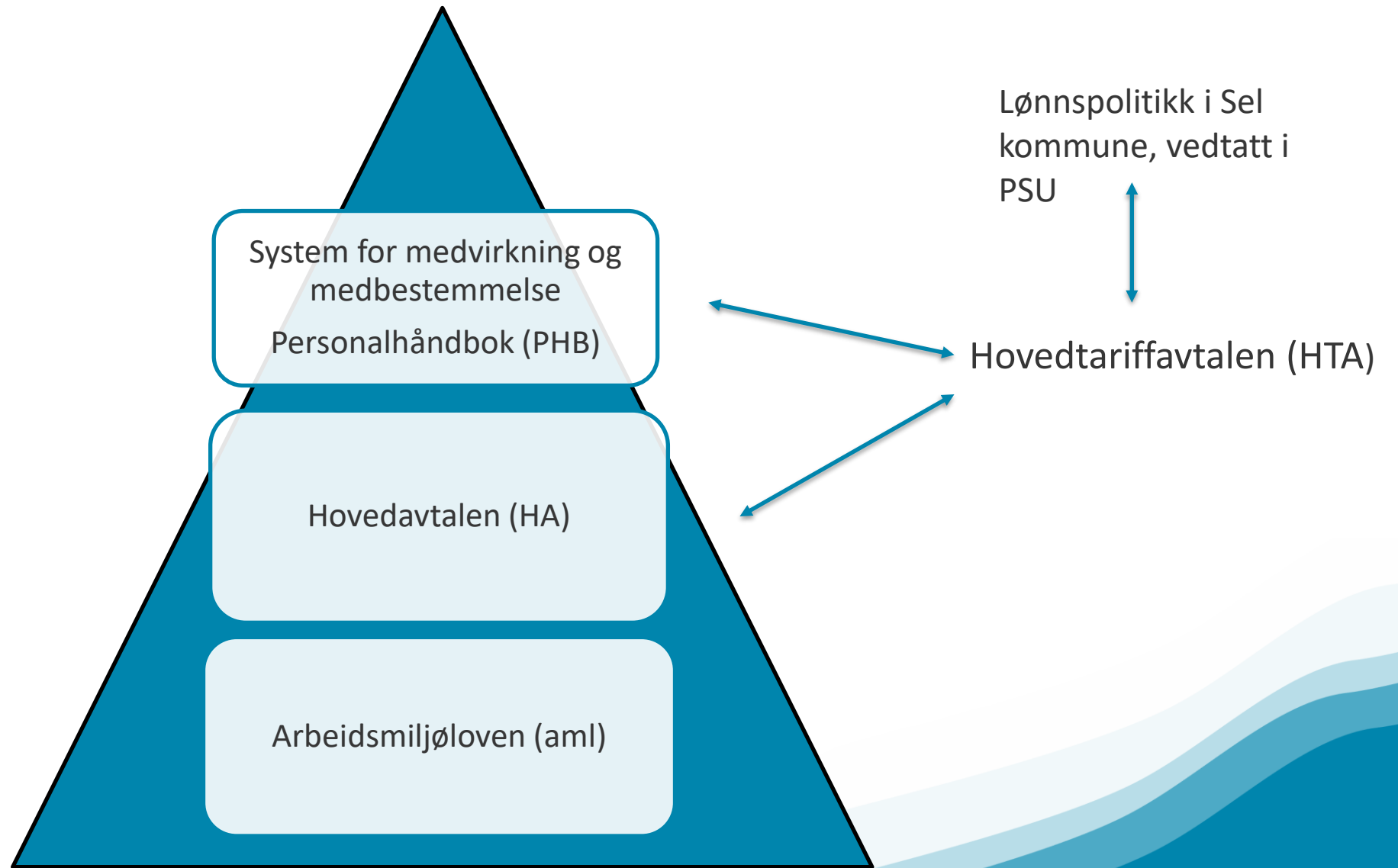


System for medvirkning og medbestemmelse i Sel kommune

- Orientering til Kommunestyret
25.08.25



SEL
KOMMUNE



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

Formalkrav i sentrale/nasjonale styringsdokument

Arbeidsmiljølovens krav er hjemlet i kap. 8, §§ 8-1, 8-2 og 8-3.

§ 8-1: «I virksomhet som jevnlig sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal arbeidsgiver informere om og drøfte spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med arbeidstakernes tillitsvalgte».

§8-2 regulerer hvilke tema som er sentrale:

- a) Informasjon om forventa og aktuell utvikling*
- b) Informasjon om og drøfting av aktuell og forventa bemanningssituasjon*
- c) Informasjon og drøfting av beslutninger som kan føre til **vesentlige** endringer i organisering eller ansettelsesforhold*

Skal skje på et passende tidspunkt (a), og så tidlig som mulig (b og c).

Arbeidsmiljøloven innbefatter også krav om Arbeidsmiljøutvalg



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

Formalkrav i sentrale/nasjonale styringsdokument, forts

Hovedavtalen:

«Det er avgjørende for et godt resultat at de ansatte og deres organisasjoner **involveres så tidlig som mulig** når omstillinger og reformer skal gjennomføres.

Tjenester av god kvalitet og tilpasset brukernes behov forutsetter **gode prosesser og medvirkning**.

Hovedavtalen skal gjennom ordningen med tillitsvalgte gi arbeidstakerne **reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres**, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles, slik at dette bidrar til en fleksibel og brukervennlig tjenesteyting

Medvirkning og medinnflytelse gjennom informasjon og drøftinger skal kunne gjennomføres **uansett** hvor eller på hvilket **nivå** beslutningen tas.

Partene er enige om at **godt samarbeid** mellom arbeidsgiver og de tilsatte og deres organisasjoner er en forutsetning for å få dette til. Evnen til **åpen dialog** og **vilje fra begge parter** vil i stor grad være avgjørende for om man lykkes.



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

Hovedavtalen, forts

«Arbeidstakere, tillitsvalgte og arbeidsgiver har **rett og plikt** til å gjøre sitt beste for å **skape et godt samarbeid** i hele kommunen (...) og på den enkelte arbeidsplass.

«Eventuelle problemer som måtte oppstå i forholdet mellom arbeidsgiver og arbeidstaker skal **søkes løst gjennom ordningen** med de tillitsvalgte. Partene er derfor enige om betydningen av et godt fungerende tillitsvalgtapparat med klare linjer og fullmakter. De tillitsvalgte skal ha forholdene lagt til rette slik at de kan ivareta sine oppgaver etter de retningslinjer som er fastsatt i denne avtalen»

Former for samhandling:

- Uformelle samtaler
- Informasjon
- Drøfting
- Forhandling

Hovedavtalen regulerer også rettigheter og plikter partene i mellom



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

Lokalt styringsdokument

Personalhåndboka (PHB), vedtatt PSU 01.06.2017

PHB regulerer kommunens interne regler og føringer for alt personalarbeid, plikter, rettigheter samt system for medbestemmelse og medvirkning

Fundamentet i alle kommunens styringsdokumenter er kommunens verdigrunnlag- og begrepene; **S**amhandling **E**ntusiasme **L**ikeverd

I dette ligger det for eksempel samarbeid, oppgaveløsning, partsarbeid, framsnakking, positivitet, likebehandling mv



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

PHB, kap. 6, System for medvirkning og medbestemmelse

De ulike rollene er definerte med oppgaver og ansvar: Arbeidsgiver, Hovedverneombud, Verneombud, Hovedtillitsvalgte, Arbeidsplasstillitsvalgte, PSU, AMU.

Det er nedfelt hvilke modeller og møtepunkt vi har for medvirkning og medbestemmelse:

- Årsplan for HMS-arbeid
- Retningslinje for samarbeid mellom overordna ledelse og HTV, og på virksomhetsnivå mellom leder og arbeidsplasstillitsvalgt
- Partssammensatt utvalg (PSU)
- Arbeidsmiljøutvalg (AMU)
- Miljøgruppe/ underutvalg på hver virksomhet (leder, verneombud og avsaksavhengig; tillitsvalgt, vaktmester, personalavdeling og hovedverneombud)
- Kommunedirektørens dialogmøter- (her kan begge parter melde inn tema)
- Lokale lønnsforhandlinger
- Drøftingsmøter: **begge parter kan be om drøftingsmøter**



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!

Hvordan fungerer det i dag?

- Årlige evalueringsmøter – takhøyde og tilbakemeldingskultur
- De formelle utvalgene er på plass
- De vedtatte møtearenaene er i drift

I tillegg har kommunedirektøren invitert alle HTV til å delta i Utvida lederteam der vi jobber med omstilling og endringsarbeid i tråd med kommunestyrets forventninger

SUM: både arbeidsgiver, arbeidstakersiden og vernetjenesten har uttrykt at vi har gode rammer for medvirkning og medbestemmelse, og at dette fungerer etter intensjonen.

Samtidig er det slik at alle parter til enhver tid må jobbe for å opprettholde samarbeid, samhandling, medvirkning og medbestemmelse.



SEL
KOMMUNE

Vi skaper!