

2005-06-01

LOKALT SAMVERKANSAVTAL FÖR Mondi Packaging Dynäs AB

Grundläggande värdering:

För att åstadkomma och bibehålla en effektiv och trygg arbetsplats måste vi ha en verksamhetsanpassad organisation och motiverade medarbetare. Detta förutsätter en väl utvecklad samverkan mellan företag, anställda och deras organisationer.

Teknisk utveckling och förändringsarbete medför att arbetsorganisation och arbetsuppgifter förändras. Företaget ansvarar för att de anställda får möjlighet till utbildning för sina arbetsuppgifter och möjlighet till utveckling i arbetet. Anställda har ett ansvar för att delta i utbildning och utveckling och ska också ta initiativ till önskad utveckling.

Utvecklingssamtal mellan närmaste chef och medarbetare och introduktion av nyanställd och befördrad personal är grunden för den fortsatta utvecklingen och ägnas därför särskild uppmärksamhet.

Organisationen vid Mondi Packaging Dynäs AB bygger på att mål sätts och följs upp så nära verksamheten som möjligt. En hörnsten i varje chefs verksamhet är att hålla sina medarbetare underrättade om vad som förväntas att de skall prestera tillsammans. Detta ställer även krav på att chefen följer upp och återrapporterar hur verksamheten utvecklas mot de uppsatta målen och planerna. Eftersom verksamheten är komplex och komplicerad måste den kompetens som finns hos personalen tas tillvara och utvecklas. Ett fungerande samråd där alla medarbetare medverkar är en god grund för en positiv utveckling.

När förändringsprojekt genomförs är det naturligt att de anställda medverkar vid planeringen och genomförandet. Deltagandet sker på ett så tidigt stadium, att såväl de anställdas representanter, som de direkt berörda arbetstagarna, kan medverka vid framtagandet av erforderligt beslutsunderlag. Detta sker lämpligen i de naturliga samrådsorganen. Vid fabriksövergripande projekt skapas särskilda projektorganisationer.

Samverkansorganisationen vid Mondi Packaging Dynäs AB är anpassad till gällande organisation. Detta borgar för att mål och beslut blir förankrade i organisationen. För att samråds- och skyddsverksamheten skall bli effektiv och meningsfull skall den ske så nära den berörda verksamheten som möjligt. Målet är att uppkomna frågor skall lösas lokalt. När en fråga behandlats i något av de partssammansatta organen har företaget fullgjort den primära informations- eller förhandlingsskyldigheten enligt MBL. I händelse av att någon part vill behandla frågan ytterligare, införs detta i protokollet. Anställningsförhållanden, lönefrågor och personliga förhållanden som gäller enskild person skall ej behandlas i samverkansorganen. Vid rekrytering av nya medarbetare sker samråd mellan chef och representanter från arbetslaget. Facklig kontakt anges vid annonsering.

Samrådsflödet beskrivs enligt bil. Syfte, obligatoriska dagordningspunkter och sammansättning för de olika organen beskrivs nedan var för sig.

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

Såsom grund för detta avtal gäller medbestämmandelagen, arbetsmiljölagen samt de allmänna anställningsvillkoren och samverkansavtalet inom massa- och pappersindustrin.

Avtalet är att se som en påbyggnad och vidareutveckling av lagar och centrala avtal för att främja utveckling och samverkan i företaget. Avtalet inskränker således inte rättigheter och skyldigheter enligt gällande lag och avtal. I arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor som inte uttryckligen regleras i avtalet, gäller medbestämmandelagen och arbetsmiljölagen.

Mondi Packaging Dynäs AB

SAMVERKANSORGANISATIONEN

UTVECKLINGSSAMTAL

Utvecklingssamtalet är grunden för samverkan mellan chef/medarbetare och skall ägnas särskild uppmärksamhet.

Utvecklingssamtalet skall ske minst en gång per år och huvudpunkterna i samtalet skall vara:

- *Tillbakablick*, hur har vi lyckats med våra mål?
- *Verksamheten*, vart är vi på väg? Framtida mål.
- *Den personliga utgångspunkten*, arbetsuppgifterna, ambition, kunskaper, personliga egenskaper.
- *Teamets ledning*, chefens ledarskap.
- *Teamet*, relationer
- *Arbetsmiljö*, hur kan det bli bättre?
- *Omvärden*, relationer till andra team
- *Utvecklingsbehov*, för teamet och den personliga utvecklingsplanen.

SKIFTMÖTEN

Ansvarig för skiftmöten är personalledaren och träffen sker måndagar tillsammans med hela skiftlaget, inom respektive team, enligt följande agenda:

1. Säkerhet, hälsa och miljö (SHE)
2. Allmän information
3. Mål, måluppfyllnad
4. Resultat
5. Orderläge
6. Övrigt

Beslutsbefogenheter upp till chefens nivå.

Vår och höst utökas mötet till arbetsplatsträff enligt nedan:

ARBETSPLATSTRÄFFAR

Träffarna utgör basen i det dagliga medbestämmandet och arbetsmiljöarbetet och har till uppgift att behandla frågor som rör det egna området. Arbetsplatsträffarna ger varje anställd möjlighet till medinflytande i frågor som rör den egna arbetsplatsen.

Ansvarig för träffarna är närmaste chef.

Arbetsplatsträffarna genomförs utifrån verksamheternas behov och fastställs i mötesplan varje år.

Vid arbetsplatsträffarna skall följande punkter finnas på dagordningen:

(förberedelser görs tillsammans med arbetsplatsens skyddsombud vad gäller arbetsmiljöfrågor)

1. Föregående protokoll
2. Säkerhet, hälsa och miljö (SHE)
3. Lönsamhet
4. Marknad
5. Måluppföljning, effektivitet, kvalitet
6. Arbetssätt (förändringar i verksamhetssystem och rutiner)
7. Projekt (pågående och planerade)
8. Förslagsverksamhet
9. Övriga frågor

Beslutsbefogenheterna är upp till chefens nivå.

Mondi Packaging Dynäs AB

TEAMRÅD

Vid teamråden behandlas medbestämmande och arbetsmiljöärenden inom de team där arbetsmiljöfrågan är komplex och kräver samordnande behandling.
Mötesfrekvens enligt teamens olika behov, minst 2 per år, eller när så påkallas.

Områden som behandlas:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Skyddsfrågorna inom området behandlas och diskuteras. Frågor av övergripande karaktär hänskjuts till skyddskommittén.
- Teamspecifika projekt och deltagare i projekten
- Investeringar som påverkar teamet och har påverkan på arbetsmiljön
- Drift och underhållsfrågor av samordnande natur
- Förslagsfrågor som direkt kan behandlas i rådet

Större projekt inom teamets ansvarsområde, där särskild projektgrupp är tillsatt, skall återrapporteras till teamrådet.

Vid teamrådets ordinarie möten enligt mötesplan, chefen kallar till möte, följande obligatoriska frågor finns på dagordningen:

- 1.Val av protokolljusterare
- 2.Uppföljning av föregående mötes beslut
- 3.Måluppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- 4.Arbeitsmiljö- och skyddsfrågor
- 5.Projekt / investeringar
- 6.Drift- och underhållsfrågor
- 7.Förslagsverksamhet

Sammansättning:

Chefen	ordförande
Övriga av ordförande utvalda personer representerar företaget	
Pappers avd 31	1-6 ledamöter beroende på behov, varav minst 1 skyddsombud
SIF/CF	1-3 ledamöter beroende på behov

Beslutsbefogenheterna är upp till chefens nivå.

SAMVERKANSGRUPPER

Inom team där teamråd inte bildas, upprättas vid behov samverkansgrupper, i normalfallet sköts arbetsmiljöarbetet inom mötesstrukturen för arbetsplatsträffar.

Gruppens uppgift är att verkställa skyddsronder, delta i eller bevaka mindre projekt inom teamet, bereda förslag och i övrigt följa Dynäs verksamhetssystem.

Sammansättning:

Beskrivning utifrån varje enskilt teams (stödprocess) verksamhet
Beslutsbefogenheter är upp till chefens nivå.

SKYDDSKOMMITTÈ

Skyddskommitténs arbetsområden är:

- Bereder arbetsmiljöfrågor.
- Information och uppföljning av arbetsmiljöfrågor
- Översyn av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Arbetssskade- tillbuds och sjukfrånvarostatistik
- Stödorgan för olika samverkansgrupperingar i policyfrågor rörande arbetsmiljön
- Stödja samverkansråd och teamråden i arbetsmiljöfrågor

Sammansättning:

- 3 Representanter för företaget där VD är ordförande och säkerhetsansvarig är sekreterare, en representant från team personal.
- 1-4 Representanter för Pappers, inkl AHSO
- 1-3 Representanter för SIF/CF
- Till gruppen kan chefer och specialister adjungeras.

Skyddskommittén har minst fyra ordinarie sammanträden per år enligt mötesplan, sekreterare kallar till möte. Beroende på ärendena kan extra sammanträden genomföras.

Beslutsbefogenheterna är upp till ordförandes nivå.

KEMIKALIEGRUPP

Gruppen är ett underorgan till skyddskommittén. Dess arbetsområde omfattar:

- Godkännande av kemiska produkter för användning och lagerhållning vid arbetsstället
- Föra av myndighet fastställda register över kemiska produkter
- Utfärda instruktioner för användning och lagerhållning av kemiska produkter
- Samverka med Pappersindustrins Arbetsmiljöråds Kemikaliegrupp

Kemikaliegruppen är sammansatt av lämpliga specialister samt arbetsställets huvudskyddsombud. Sammansättningen beslutas i skyddskommittén.

JÄMSTÄLLDHETSGRUPP

Företaget är skyldigt, enligt jämställdhetslagen, att varje år ta fram en jämställdhetsplan. I jämställdhetsgruppen skall uppföljning av förra årets plan göras och en ny årlig plan tas fram.

Jämställhetsgruppen skall bestå av:

- 2 representanter från företaget
- 2 representanter från Pappers
- 1 representant från SIF
- 1 representant från CF

Det årliga mötet skall ske innan april månads utgång och det framtagna förslaget till jämställhetsplan skall framläggas företagets ledningsgrupp för beslut i maj.

FÖRSLAGSVERKSAMHET

För att främja en initiativrik och givande förslagsverksamhet är parterna överens om att en snabb och effektiv behandling, där förslagen behandlas grundligt, är av stor betydelse.

Förslag skall därför som ovan angivits beredas, och i första hand beslutas i respektive teamråd eller samverkansgrupp, så skyndsamt som möjligt, efter att det inkommit och registrerats.

Uppföljning och redovisning av goda förslag rapporteras vid arbetsplatsträffar.

FÖRSLAGSKOMMITTÉ

I förslagskommittén ingår representanter för företaget och fyra representanter från arbetstagarorganisationerna, varav två från Pappers. Företaget tillsätter ordförande.

Förslagskommittén har till uppgift att följa förslagsverksamhetens utveckling vid företaget och avgöra förslagsärenden, som remitterats från teamråd eller samverkansgrupp. Förslagsärenden som överklagats, omprövas i förslagsverksamheten, innan eventuell förhandling tar vid.

FÖRSLAGSVERKSAMHETSMÖTE

För att säkerställa en snabb behandling av inkommande förslag skall ett partsammansatt möte ske en gång per månad inom varje team.

Mötet behandlar och beslutar om eventuellt genomförande och belöning av förslagen.

Åtterrapporing skall ske vid teamråd.

Sammansättning:

Chefen eller av henne/honom utsedd:	ordförande
Övriga av ordförande utvalda personer representerar:	företaget
Pappers avd 31	1-4 ledamöter
SIF/CF	1 ledamot beroende på behov.

Beslutsbefogenheter är upp till ordförandes nivå.

SAMVERKANSRÅD

För att fortlöpande ha möjlighet att informera om och diskutera utvecklingen inom respektive team och Mondi Packaging Dynäs AB finns ett samverkansråd.

Karaktären av samverkansrådets möten skall vara informellt och sammanträda minst varannan månad. Beslutsprotokoll förs.

Från företaget deltar:

VD och Personalchef.

Ordföranden från samtliga arbetstagarorganisationer deltar.

Beslutsbefogenheterna är upp till VD nivå.

Mondi Packaging Dynäs AB

UTÖKAT SAMVERKANSRÅD

I rådet informerar företagsledningen arbetstagarorganisationerna om enhetens strategier, mål/måluppföljning och lönsamhet. Inför beslut om den framåtriktade verksamheten klargörs och respekteras arbetstagarnas åsikter.

Rådet tillser att en väl avpassad organisation finns för att säkerställa en god och trygg arbetsmiljö.

Vid rådets ordinarie möten (minst 2 st/år) skall alltid följande obligatoriska punkter finnas på dagordningen.

1. Säkerhet, Hälsa och Miljö (internt i Mondi kallat SHE)
2. Budgetförslag (behandlas under höstmötet)
3. Årsresultat (behandlas vid januarimötet)
4. Övergripande mål och uppföljning
5. Övrigt

Från företaget deltar:

VD, som ordförande, och av henne/honom utsedda företagsrepresentanter

Representanter från alla personalorganisationerna deltar.

Arbetstagarorganisationerna utser en ersättare för respektive representant, vilken träder in vid ordinarie förhinder.

Mötetidpunkter fastställs årligen i mötesplan, kallelse skickas 3 veckor innan möte.

Till gruppen kan för speciella ärenden specialister adjungeras (t.ex. inom arbetsmiljöområdet). Även arbetstagarorganisationerna kan efter samråd adjungera specialist.

Beslutsbefogenheterna är upp till ordförandens nivå.

FACKLIGT KONTAKTARBETE

För att underlätta samverkan i arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, teamråd och samverkansråd äger de fackliga organisationerna rätt att kvartalsvis samla valda ombud till informations- och utbildningsträffar. Parterna är överens om att de arbetstimmar som åtgår för detta avräknas den pott av timmar, som ställts till förfogande genom branschavtalet om samverkan.

Vid en av dessa träffar medverkar representanter från företagsledningen.

Övrig kontaktverksamhet förläggs utanför arbetstid enligt de riktlinjer som anges i branschavtalet.

HANDLÄGGNING AV TVISTER

Uppstår tvist om tolkning eller tillämpning av detta avtal skall tvisten snarast hänskjutas till förhandling mellan parterna.

I tvistefrågor, där de fackliga organisationerna intar en gemensam ståndpunkt, sker gemensamma förhandlingar. I tvistefrågor som berör enbart en facklig organisation, sker förhandlingar med berörd facklig organisation.

GILTIGHETSTID

Detta avtal gäller från och med den 1 juni 2005 med en ömsesidig uppsägningstid om 6 månader.

Dynäs den 1 Juni 2005

Mondi Packaging Dynäs AB

Pentti Pärssinen

Pappers avd 31

Sven Sollén

SIF klubben

Per Bengtsson

CF-klubben

Sune Lidberg