



Södra Cell Mörrum

Lokalt samverkansavtal för Södra Cell Mörrum

Mellan Södra Cell Mörrum och Pappers avd. 34, Unionen, Sveriges Ingenjörer samt Ledarna vid Södra Cell Mörrum har följande avtal träffats.

Gemensamma värderingar

Detta avtal är ett uttryck för den viljeinriktning som vi är ense om när det gäller att skapa förutsättningar för samverkan och medbestämmande. Det utvecklar företagets effektivitet, lönsamhet, arbetsmiljö och konkurrenskraft. Vi skapar förutsättningar för sysselsättning, trygghet, säkerhet och utveckling i arbetet så att kundernas och ägarnas krav kan uppfyllas.

Samarbetsformen vilar på en ömsesidig respekt för varandras partsroller samt bygger på allas ansvarstagande och flexibilitet, och stöttar Södras värdegrund.

Effektivitet, lönsamhet och konkurrenskraft

Samverkansavtalet ska stötta Södras strategi, policy och värdegrund. Vi utvecklar en trovärdig och tillitsfull kultur där vi;

- Tar ansvar gentemot oss själva och våra kollegor
- Möjliggör ständig utveckling genom att våga ta och ge feedback
- Har ett samverkansklimate som utvecklar oss och vår organisation
- Bättre tillvaratar varandras kunskaper
- Stödjer vår strävan efter lönsam organisk tillväxt, värdeskapande relationer och långsiktigt agerande.

Allmänna bestämmelser

Såsom grund för detta avtal gäller Medbestämmandelagen, Arbetsmiljölagen, Diskrimineringslagen samt avtal om samverkan 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.

Handwritten signatures and notes in blue ink:
San AB
Pia
TJL
Cia

A Arbetsmiljö och organisation

Parterna är ense om att utveckling av god fysisk och psykosocialarbetsmiljö och organisation är av gemensamt intresse. Vår syn på vikten av vår arbetsmiljö speglas i vår arbetsmiljöpolicy.

B Företagshälsovård

Företagshälsovården skall utgöra en samlad kompetens som kan tydliggöra arbetsmiljöns påverkan på medarbetarnas hälsa och företagets ekonomi. Arbetet skall i huvudsak ske med förebyggande aktiviteter både för arbetsmiljön som för enskilda medarbetares hälsa, och så nära verksamheten som möjligt. Företagshälsovårdens utbud och uppdrag enligt bilaga.

C Jämställdhet – mångfald

Jämställdhet vid Södra Cell Mörrum innebär att vi tillvaratar de anställdas kompetens och resurser på bästa möjliga sätt och under likvärdiga förutsättningar, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med jämställdhet och mångfald integreras i det dagliga arbetet genom en öppen och inkluderande attityd och beaktas särskilt vid rekrytering enligt Södras mål och riktlinjer.

D Kompetensutveckling – utbildning

Vi ska i god tid möta förändringar och teknisk utveckling genom utbildning och andra utvecklingsinsatser där så behövs.

Det ska finnas möjlighet till utveckling i jobbet på sätt som passar både företagets mål och verksamhet och medarbetarnas förutsättningar och önskemål.

Vi ska arbeta kontinuerligt och långsiktigt med kompetensutvecklingsfrågorna. Varje chef har ansvar för att planera och skapa möjligheter för sina medarbetares utveckling. Skriftlig kompetensutvecklingsplan upprättas per individ och revideras årligen.

Varje medarbetare har dessutom eget ansvar för att delta i utbildning och utveckling och på olika sätt ta initiativ till önskad egen utveckling. Därigenom stärks den egna långsiktiga konkurrenskraften i företaget.

Personalgruppen fastställer riktlinjer för arbetsmiljöinriktad utbildning i dialog med arbetsmiljögruppen.

San
AK
AK

E Samverkansformer

E 1 Information och kommunikation

De anställda ska i lämpliga former (allt ifrån enskilda möten mellan chef och medarbetare till större sammankomster) få god kännedom om förhållanden på arbetsplatsen som påverkar det egna arbetet samt löpande få och ha eget ansvar för att själv söka information i lättillgänglig form gällande arbetsplatsens ekonomi och företagets utveckling.

E 2 Förhandlingsordning m m

Förhandling enligt MBL ska som huvudregel ske på den nivå där frågan som är föremål för förhandling avgörs.

Förhandling enligt MBL i koncernövergripande frågor behandlas enligt separat samverkansavtal för koncernen.

Vid arbetsstället sker förhandlingar i huvudsak i personalgruppen och i arbetsmiljögruppen/skyddskommittén. Parterna kan också komma överens om att förhandlingsskyldigheten i en viss fråga som behandlas inom ramen för ett projekt, fullgörs genom facklig representation i projektet. Därutöver kan förhandlingar ske i traditionella MBL-förhandlingar mellan parterna.

Arbetsplatsträffar, avdelningsmöten, blockmöten, fokusmöten arbetsmiljö och platsrådet utgör inte förhandlingsforum. I normalfallet utgör projekt inte heller förhandlingsforum.

Förhandlingsfrågor av företagsövergripande karaktär ska i första hand behandlas i personalgruppen och i arbetsmiljögruppen/skyddskommittén.

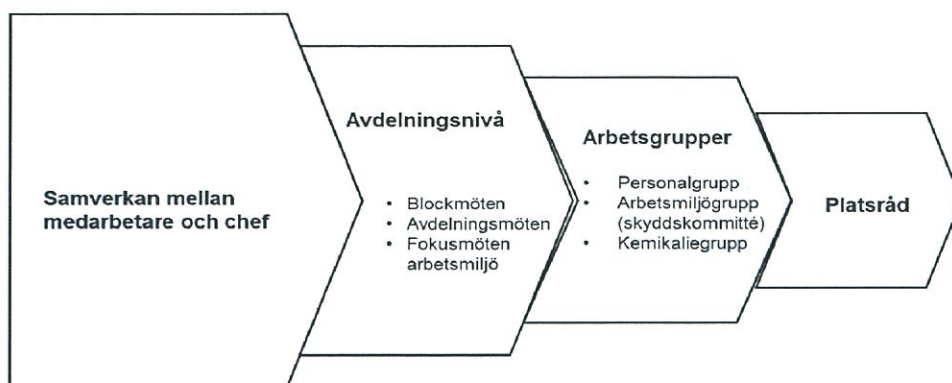
Resultatet av förhandlingen ska dokumenteras i protokoll varvid ska noteras i förekommande fall att företaget fullgjort sin förhandlingsskyldighet i frågan.

Om oenighet uppstår i en viss fråga, kan parterna komma överens om att förstärka det aktuella förhandlingsforumet med ytterligare partsrepresentanter.

Bägge parter har dock alltid rätt att vid oenighet hänföra frågan vidare till, i förekommande fall, personalgruppen eller till traditionella MBL-förhandlingar mellan parterna. Sådan begäran ska framställas i samband med förhandlingen såvida inte skäligt rådrum begärts.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "San", "Aa", and "AB".

Samverkan vid arbetsstället kan åskådliggöras enligt följande:



Samverkan och beslut ska ske så nära verksamheten som möjligt. Vid behov finns personalgrupp, arbetsmiljögrupp och kemikaliegrupp dit ärenden kan hänvisas för vidare hantering. Platsrådet är en rådgivande instans dit ärenden kan hänvisas för ytterligare dialog. Därefter hänvisas ärendet åter till aktuell grupp för beslut.

Information ska kunna föras åt alla håll i samverkansorganisationen.

E 2 Arbetsmiljö och medbestämmande

Grunden för medbestämmande och samverkan i arbetsmiljöfrågor ska ligga i de löpande och vardagliga kontakterna mellan chef och skydds/kontaktombud. Därtill kommer olika typer av medbestämmande- och arbetsmiljöorgan. Arbetsformerna för dessa ska utformas och utvecklas inom respektive grupp. Det ska eftersträvas ett praktiskt och smidigt samarbete mellan företagets representanter och de anställdas företrädare.

E 3.1 Arbetsplatsträffar/avdelningsmöten

Chef och medarbetare ska beredas möjlighet att utbyta information och samverka rörande avdelningens verksamhet, arbetsmiljö. Detta sker på lämpligt sätt eller i lämpligt forum som arbetstagare och chef kommer överens om. Exempel på detta kan vara avdelningsmöten eller arbetsplatsträffar, minst två gånger per år. Dessa utgör ej förhandlingsforum utan utgör ett informations- och samverkansorgan mellan chef och medarbetare. Vid frågor av förhandlingskaraktär lyfts frågan till personalgrupp alternativt till arbetsmiljögrupp eller till traditionell MBL-förhandling mellan parterna. Vid behov adjungeras skyddsombud eller annan funktion.

En ömsesidig och öppen diskussion mellan chefer och medarbetare i de här grupperna är grunden för medbestämmande och samverkan.

E 3.2 Löpande verksamhet på arbetsplatsnivå

Närmaste chef och skydds-/kontaktombud informerar varandra löpande och diskuterar problem och frågor såsom anlitanade av främmande firmor vid haveri, arbetsmiljö, rehabilitering och anpassning etc. i takt med att frågorna uppstår.

San
A3
Tia

E 3.3 Fokusmöten arbetsmiljö

I syfte att förbättra arbetsmiljön inom respektive arbetsområde genomförs fokusmöten 2 gånger per år. Minst en anställd per skiftlag inom yrket/befattningen skall beredas möjlighet att delta. Hänsyn skall då tas till driftens normala och ostörda gång.

Formerna för fokusmöten och dagordningen för mötena fastställs efter samråd med respektive avdelningschef. Dessa möten skall vid behov kunna utgöra beredningsorgan i frågor som kräver beslut på Blockmötet.

Ordförande skall utses och protokoll skall upprättas för varje sammanträde. Protokoll justeras av ordförande plus minst en deltagare samt skickas ut enligt distributionslista för varje mötesforum.

E 4 Blockmöte

Blockmötena är underorgan till arbetsmiljögruppen samt informationsforum. Målet är att beslut skall tas på lägsta möjliga nivå i organisationen. Blockmötenas arbetsområden omfattar den egna avdelningens verksamhet. Mötet hålls normalt 4 gånger per år.

Blockmötets syfte är att

- Sprida information och skapa samverkan inom avdelningen.
- Ha en dialog kring större förändringar i avdelningens verksamhet
- Verkställande av beslut från Arbetsmiljögruppen

Blockmötets ordförande ansvarar för att beslutsfrågor och underlag finns med i dagordningen samt att rätt deltagare kallas till respektive möte.

Dagordning

- Val av justeringsmän
- Föregående mötesprotokoll
- Uppföljning av tidigare beslutade aktiviteter
- Rapport från arbetsplatsträffar och/eller fokusmöten för arbetsmiljö
- Arbetsmiljö
- Anmälda beslutspunkter
- Övriga anmälda frågor

Vid varje möte skall protokoll föras och justeras av ordförande. Protokoll skall skickas ut enligt distributionslista för varje mötesforum.

Förutom nedan angivna ordinarie ledamöter kan andra personer inom Södra adjungeras tillfälligt eller fast.

Blockmötet kan vid behov utse beredningsgrupper för olika ärenden på dagordningen.

E 4.1 Blockmöte Fiber

för företaget
Produktionschef
Driftingsjörer
Skiftchef

för de fackliga organisationerna
4-5 representanter för Pappers
Representanter från vardera övriga
berörda fackliga organisationer

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "San fra" and "Ag".

E 4.2 Blockmöte Återvinning/ Energi

för företaget
Produktionschef
Driftingenjör
Skiftchef

för de fackliga organisationerna
3-4 representanter för Pappers
Representanter från vardera övriga
berörda fackliga organisationer

E 4.3 Blockmöte Underhåll

för företaget
Chef Mek UH Å/E, ordf.
Chef Bygg och anläggning
Chef instrument
Chef från mek
Chef Transport

för de fackliga organisationerna
3-4 representanter för Pappers
Representanter från vardera övriga
berörda fackliga organisationer

E 5 Arbetsmiljögrupp

Gruppen utgör ett underorgan till Platsråd. Arbetsmiljögruppen är ett informations- och förhandlingsforum och tillika skyddskommitté.

Dess arbetsuppgifter består av att t ex

- Följa upp arbetsmiljöverksamheten, internkontrollarbetet, informationen och utbildningen inom arbetsmiljöområdet vid Södra Cell Mörrum
- Vara pådrivande och policyskapande i arbetsmiljöfrågor
- Följa upp och föreslå aktiviteter och riktlinjer i rörande arbetsmiljöfrågor
- Fastställa riktlinjer, arbetsuppgifter och sammansättning av kemikaliegruppen
- Initiera och ge råd i arbetsmiljöfrågor i projekt
- Förhandlingar gällande fysiska arbetsmiljöfrågor
- Arbetsgrupp för Platsrådet i policyfrågor rörande arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor

Arbetsmiljögruppen sammanträder normalt 4 gånger per år.

Deltagare för företaget

AM-ingenjör, ordförande
Produktionschef
Underhållschef
Teknikchef
Företagssköterska
Sekreterare

för de fackliga organisationerna

Arbetsställets huvudskyddsombud
1 representant från Pappers
1 representant från Ledarna
1 representant från Unionen
1 representant från Sveriges Ingenjörer

Ersättare ska vara utsedd vid förhinder.

Till gruppen adjungeras vid vissa tillfällen andra personer.

Vid varje möte skall protokoll föras och justeras av ordförande plus minst en representant för varje facklig organisation. Protokoll skall läggas ut på intranätet. I förekommande fall räknas också protokollen som MBL-protokoll

E 5.1 Kemikaliegrupp

Kemikaliegruppen är ett underorgan till arbetsmiljögruppen. Dess arbetsuppgifter består av att:

- Godkänna kemiska produkter för användning och lagerhållning vid arbetsstället. Detta sker löpande. Minst 4 i gruppen ska godkänna ansökan.
- Identifiera förändringar i kemikalielagstiftningen som berör verksamheten.
- Utfärda övergripande instruktioner för kemikaliehantering och rutiner för bedömning av kemikalier.
- Administrera register över kemiska produkter.
- Samordning och kontakt med Södras övergripande kemikaliegrupp.

Övriga arbetsuppgifter och kemikaliegruppens sammansättning fastställs av Arbetsmiljögruppen.

Kemikaliegruppen sammanträder normalt 2 gånger per år.

Sammansättning

Arbetsställets huvudskyddsombud
Processingenjör Massa
Processingenjör Återvinning
Labtekniker
Administratör kemikalierregister
Miljöingenjör- ordförande /sammankallande
Arbetsmiljöingenjör

Till gruppen adjungeras av företaget utsedd sekreterare, samt vid behov personal från FHV och/eller andra berörda.

E 6 Personalgrupp

Gruppen utgör ett underorgan till Platsrådet. Syftet är att i samverkansform ha möjlighet att i formen av en arbetsgrupp ge bättre möjlighet till gemensamt ansvarstagande och tidig information. Personalgruppen är också ett informations- och förhandlingsforum. Personalgruppen sammanträder 4-6 gånger per år eller vid behov. Dess arbetsområde omfattar

- Information i och uppföljning av personalfrågor
- Personalstatistik
- Jämställdhet och mångfald (även kommitté)
- Arbetsgrupp för Platsrådet i policyfrågor rörande personal- arbetsmiljö- och utbildningsfrågor samt företagshälsovårdsfrågor
- Förhandlingar gällande arbetsorganisation samt rekrytering av chefer m fl.
- Råd och stöd till övriga förhandlingsforum vid behov.

Vid beslut skall protokoll föras och justeras av ordförande plus minst en representant för varje facklig organisation. I förekommande fall räknas också protokollen som MBL-protokoll.

Deltagare för företaget

HR-chef – ordförande
Uh-chef
Produktionschef

för de fackliga organisationerna

Ordförande pappers
Styrelserepresentant pappers
Ordförande Sveriges Ingenjörer
Ordförande Ledarna
Ordförande Unionen

Vid behov adjungeras personal från FHV och/eller andra berörda.



E 7 Platsråd

Gruppen är ett rådgivande organ samt ett övergripande informationsforum. Gruppen arbetar med övergripande frågor av policykaraktär och strategiska diskussioner.

Punkter som förts upp för rådgivning protokollförs.

Deltagare för företaget

Platschef, ordförande

HR-chef

Ekonomichef

för de fackliga organisationerna

Ordförande Pappers

Styrelserepresentant från Pappers

Ordförande Unionen

Ordförande Ledarna

Ordförande Sveriges Ingenjörer

Arbetsställets huvudskyddsombud

Gruppen sammanträder 2-4 gånger per år och vid behov.

Till gruppen adjungeras vid vissa tillfällen personal från övriga ledningsgruppen och andra verksamheter inom Södra och/eller andra berörda.

E 8 Projektverksamhet

Samverkan inom projekt ska präglas av dialog och flexibilitet från alla parter. Yttersta syftet ska vara att skapa lönsamma projekt med effektiv och säker arbetsmiljö. Information angående projekt anpassas till lämpligt forum, befintliga eller nya, med utgångspunkt från projektets karaktär.

Mindre projekt genomförs genom att utnyttja befintlig samverkansorganisation (kontaktombud och Fokusgrupper arbetsmiljö) eventuellt förstärkt med personer som tillför projektet värdefull kompetens.

Handläggning av projektet genomförs i den organisation som projektgruppen beslutar.

Arbetsformer för projektverksamheten framgår i övrigt i verksamhetsledningssystemet och Södra Cells projekthandbok.

Ett projekt utgör endast ett förhandlingsforum om arbetsgivaren och de fackliga parterna särskilt kommit överens om det.

F Kommunikationsstruktur

I samverkan ska, så långt det är möjligt, frågor behandlas och beslutas i organisationen där frågan uppstår och mandatet finns. Frågor ska kunna hanteras både upp och ner i kommunikationsstrukturen, se bilaga.

G Handläggning av tvister

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

I tvistefråga, där de fackliga organisationerna intar en gemensam ståndpunkt, sker gemensamma förhandlingar. I övrigt gäller det centrala avtalets regler för handläggning av tvister.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "Dan fia" and "AG".

H Giltighetstid

Detta avtal gäller från och med 2016-01-01 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader.

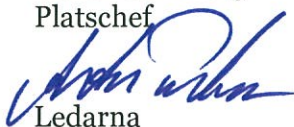
Årligen beslutas om en gemensam översyn ska ske. Vid behov kan någon part begära översyn av avtalet.

Mörrum den 1 oktober 2015

SÖDRA CELL Mörrum



Stefan Sandberg
Platschef



Ledarna
Anders Truedsson



Sveriges Ingenjörer
Ann Ohlin



Ann-Charlotte Ramström
HR-chef

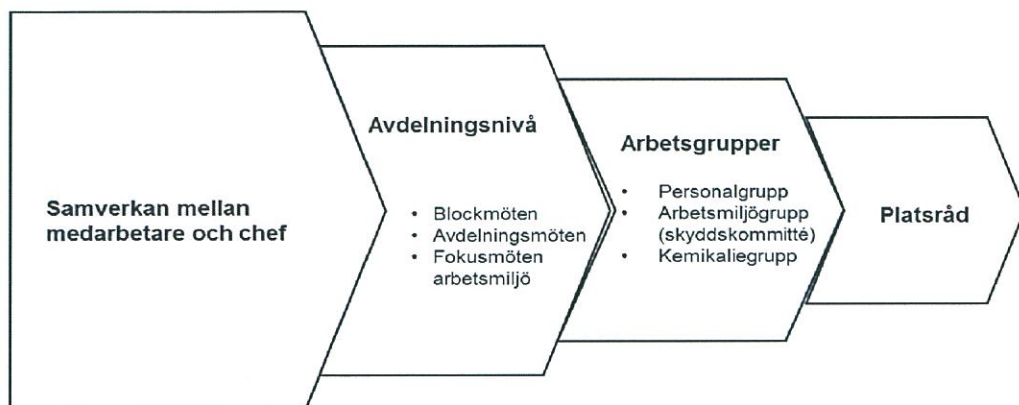


Pappers avd 34
Ann-Sofi Petersson



Unionen
Teddy Hedlund

Bilaga 1



Samverkan och beslut ska ske så nära verksamheten som möjligt. Vid behov finns personalgrupp, arbetsmiljögrupp och kemikaliegrupp dit ärenden kan hänvisas för vidare hantering. Platsrådet är en rådgivande instans dit ärenden kan hänvisas för ytterligare dialog. Därefter hänvisas ärendet åter till aktuell grupp för beslut.

Information ska kunna föras åt alla håll i samverkansorganisationen.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the name "Pia" and several illegible initials.

Företagshälsans verksamhet på SCM

- Arbetar verksamhetsnära för att kunna bidra med kompetens och stöd i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.
Genom (tex)
 - Proaktivt hälsoarbete
 - Rådgivning arbetsmiljö, hälsa och sjukdom
 - Öppenmottagning dagligen
 - Sköterska
 - Vid behov läkare, sjukgymnast, psykolog etc.
 - Lagstadgade medicinska kontroller
 - Nyanställningsundersökning
- Beredskap för olycksfall, arbetsskada
- Regelbundna slumpmässiga alkohol-drogtester
- Är ett stöd till medarbetare, skyddsombud, chefer tex vid
 - Skyddsronder
 - Krishantering, debriefing
 - Konfliktantering
- Medverkar på Daglig styrningsmöten, AMG, PSO. Efter behov avdelningsmöten, projekt med mera

2015-12-07

Kristina Andersson-Lena Karlsson



Handwritten signatures and initials in blue ink.