

AVTAL OM SAMVERKAN GEMENSAM FÖRETAGSHÄLSA

Bakgrund

Bollnäs kommun, Gävle kommun, Hudiksvalls kommun, Ockelbo kommun, Ovanåkers kommun och Sandvikens kommun samt Region Gävleborg, nedan kallad Regionen, har kommit överens om att från och med den 1 januari 2018 inrätta en gemensam nämnd om samverkan inom företagshälsovård som ankommer på kommunerna och regionen i egenskap av arbetsgivare. Till grund för denna samverkan träffades ett avtal härom. Sedan år 2019 ingår även Hofors kommun och Söderhamn kommun i den gemensamma nämnden.

Eftersom även Nordanstigs kommun nu kommer att ingå i den gemensamma nämnden upphör härvid det tidigare ingångna avtalet mellan Bollnäs kommun, Gävle kommun, Hudiksvalls kommun, Ockelbo kommun, Ovanåkers kommun, Sandvikens kommun, Hofors kommun och Söderhamns kommun och Regionen den 31 december 2020 och ersätts av detta avtal från och med den 1 januari 2021.

Parterna är överens om att erbjuda ytterligare kommuner i Gävleborgs län att ansluta sig till den gemensamma nämnden. Regionen är värdkommun för nämnden.

Bildandet av en gemensam Företagshälsa har många fördelar. Den huvudsakliga och övergripande målsättningen är att tillskapa en Företagshälsa som nu och framåt ger bästa möjliga stöd för att stärka ett hälsofrämjande perspektiv och arbetssätt inom områdena hälsa och arbetsmiljö.

Andra fördelar som uppnås:

- * Effektivitet och konkurrenskraft – en sammanslagen Företagshälsa skulle medföra en ökad kostnadseffektivitet, inte minst genom en, jämfört med idag, mindre administration och ett bättre resursutnyttjande.*
- * Kompetens – ett ökat underlag möjliggör både en ökad bredd och spets inom kompetens- områden som är av stor betydelse för parterna.*
- * Attraktionskraft – en större Företagshälsa möjliggör fler anställda inom alla yrkesområden, något som har stor betydelse för möjligheten att rekrytera attraktiv kompetens till Företagshälsan.*
- * Kvalitet – en större Företagshälsa har goda möjligheter att i tvärprofessionella former utveckla kvaliteten i tjänster.*
- * Ökad tillgänglighet – en större organisation är mindre sårbar och klarar större produktions- variationer och större sammanhållna uppdrag.*
- * Kontinuitet, långsiktighet och styrning – en egen Företagshälsa har samma mål som sina ägare, vilket möjliggör ett mer kontinuerligt, långsiktigt och tryggt samarbete.*

AVTAL

1 § Samverkan

Med utgångspunkt från vad som redovisats i ovan nämnda beslut ska parterna samverka.

2 § Gemensam nämnd

Samverkan ska ske genom att en gemensam nämnd enligt 9 kap. 21–22 och 37 §§ kommunallagen tillsätts av Regionen. Antalet ledamöter från varje deltagande organisation ska vara 2 med 2 ersättare. Dessa utses av respektive fullmäktige. Vid förfall för en ledamot ska denne ersättas av en ersättare från den organisation som utsett ledamoten. Uppdragen som ordförande och vice ordförande ska för varje mandatperiod växla mellan regionen och Gävle kommun. Ordförande för 2019 ska utses bland de ledamöter som Regionfullmäktige utsett. För samma period utses vice ordförande bland de ledamöter som fullmäktige i Gävle kommun utsett.

Nämnden ska börja sin verksamhet den 1 januari 2021.

3 § Syftet med samverkan

Syftet med samverkan är att inom ramen för av parterna givna riktlinjer och med optimalt resursutnyttjande erbjuda regionen och berörda kommuners anställda en god företagshälsovård.

4 § Nämndens behörighet och befogenheter

Nämnden ska inom sitt verksamhetsområde ha beslutanderätt i alla ärenden såvida det inte i kommunallagen eller någon annan författning anges att ärendet ska avgöras av fullmäktige.

5 § Reglemente

För nämnden ska gälla reglemente enligt *bilaga 1*.

6 § Finansiering och Budget

Finansieringen av verksamhetens totala kostnader ska ske genom att parterna årligen till nämnden betalar en av nämnden fastställd summa per anställd och år för ett basutbud (*bilaga 2*). Antalet anställda beräknas inför varje verksamhetsår och omfattar samtliga anställda, oavsett anställningsform eller anställningsgrad. Nämnden fastställer även en årlig timpriskostnad för varje nyttjad timme. Baserad på den årliga summan omräknad till nyttjandetimmar tecknar respektive ägare en årlig överenskommelse baserad på basutbudet. Eventuellt underutnyttjade timmar som inte förbrukas under året förfaller. Eventuellt överutnyttjade timmar under året tilläggfaktureras med den årliga timpriskostnaden.

Utöver den årliga kostnaden äger respektive ägare rätt att mot särskild ersättning avropa ytterligare tjänster (tilläggtjänster).

Budget ska upprättas där kostnader och intäkter balanseras.

7 § Lokalisering och resurser

Den gemensamma företagshälsan skall vara etablerad och kunna erbjuda sina tjänster centralt i varje deltagande organisations område samt på orter i övriga länet efter dialog med regionen. Det löpande samarbetet och leveranserna sker via geografiskt närbelägna tvärprofessionella team. På förekommen anledning är dock företagshälsans samtliga kompetenser och tjänster tillgängliga.

8 § Överskott eller underskott

Över och underskott i bokslut delas årligen mellan Region Gävleborg och de medverkande kommunerna. Som fördelningsgrund används det aktuella årets fakturerade antal anställda per medlem i enlighet med § 6 i avtalet.

9 § Förvaltningschef och samverkansråd

Regiondirektören utser förvaltningschef efter samråd med FHV-nämnden.

Som stöd för förvaltningschefen ska utses ett samverkansråd bestående av respektive parts HR-chef eller motsvarande. Rådets huvudsakliga uppgift är att tillsammans med förvaltningschefen arbeta med långsiktigt gemensamma verksamhetsorienterade strategiska frågor. Rådet har ingen formell beslutsbefogenhet.

10 § Avveckling

Parterna är överens om att mellan sig reglera frågan om kostnadsfördelning vid avveckling av verksamhet i samverkansprojektet.

11 § Informationsskyldighet

Parterna är skyldiga att informera varandra om händelser och förändringar rörande verksamheten, om dessa kan vara av väsentlig betydelse. Nämnden ska även regelmässigt till regionfullmäktige och respektive kommunfullmäktige rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret.

12 § Omförhandling

Part har rätt att påkalla omförhandling av detta avtal om det inträffar omständighet som väsentligen förändrar förutsättningarna för detta avtal.

13 § Avtalstid

Verksamheten ska börja den 1 januari 2021 och pågå till 31 december 2022 med en automatisk förlängning 4 år i taget. Uppsägning av avtalet med 12 månaders uppsägningstid kan dock ske skriftligen före den 31 januari i varje ny mandatperiods början.

14 § Tvistelösning

Tvist i anledning av detta avtal ska avgöras av svensk domstol om inte annat avtalats.

Detta avtal är upprättat i tio likalydande exemplar, varav parterna tagit var sitt.

För Region Gävleborg

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Bollnäs Kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Gävle Kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Hofors kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Hudiksvalls kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Ockelbo Kommun

.....den.....

.....den.....

.....

.....

För Nordanstigs Kommun

.....den.....
.....

.....den.....
.....

För Ovanåkers Kommun

.....den.....
.....

.....den.....
.....

För Sandvikens Kommun

.....den.....
.....

.....den.....
.....

För Söderhamns kommun

.....den.....
.....

.....den.....
.....

Utöver det som föreskrivs om nämnder i kommunallagen gäller bestämmelserna i detta reglemente.

Nämndens verksamhet

§ 1

Nämnden ska ha hand om de företagshälsovårdsfrågor som ankommer på ägarorganisationerna i egenskap av arbetsgivare.

Nämnden ska utse förvaltningschef. Samråd ska ske med ägarorganisationerna.

§ 2

Nämnden ansvarar för

- reformering av nämndens regelbestånd
- de personregister som nämnden för i sin verksamhet och förfogar över

Ekonomisk förvaltning

§ 3

Nämnden ska ha hand om egendomsförvaltningen inom nämndens verksamhetsområde. Nämnden fastställer årligen avgiften för basutbudet beräknat på en summa per anställd och år. Antalet anställda beräknas per den 1 januari varje år.

Delegering från fullmäktige

§ 4

Nämnden har beslutanderätten i alla ärenden i den mån det inte anges i kommunallagen eller någon annan författning att ett ärende ska avgöras av fullmäktige.

Ansvar och rapporteringsskyldighet

§ 5

Nämnden ska se till att verksamheten bedrivs i enlighet med de mål och riktlinjer som fullmäktige har bestämt, de föreskrifter som kan finnas i olika författningar samt bestämmelser i detta reglemente.

Nämnden ska regelmässigt till regionfullmäktige rapportera hur verksamheten utvecklas och hur den ekonomiska ställningen är under budgetåret. Nämnden ska också enligt avtalet rapportera till respektive ägarorganisation.

Sammansättning

§ 6

Nämnden består av 2 ledamöter och 2 ersättare från varje deltagande organisation.

Mandattid

§ 7

Ledamöter och ersättare väljs för fyra år, räknat fr.o.m. den 1 januari året efter det år då val till fullmäktige har ägt rum i hela landet.

Nämndens arbetsformer

Ersättarnas tjänstgöring

§ 8

Om en ledamot är förhindrad att inställa sig till ett sammanträde eller att vidare delta i ett sammanträde ska en ersättare från regionen eller den kommun som valt ledamoten tjänstgöra i ledamotens ställe.

En ledamot som inställer sig under ett pågående sammanträde har rätt att tjänstgöra även om en ersättare har trätt in i ledamotens ställe.

En ledamot eller en ersättare som har avbrutit sin tjänstgöring på grund av jäv i ett ärende får åter tjänstgöra, sedan ärendet har handlagts.

Ersättare som inte tjänstgör får närvara vid sammanträdet och har rätt att delta i överläggningarna och få sin mening antecknad i protokollet.

Inkallande av ersättare

§ 9

En ledamot som är förhindrad att delta i ett sammanträde eller i en del av ett sammanträde, ska snarast anmäla detta till nämndens sekreterare eller någon annan anställd vid nämndens kansli samt själv kalla in ersättare. Den ersättare kallas som står i tur att tjänstgöra och som inte redan kallats in.

Ersättare för ordföranden

§ 10

Om varken ordföranden eller vice ordföranden kan delta i ett helt sammanträde eller i en del av ett sammanträde fullgör den till åldern äldste ledamoten ordförandens uppgifter.

Om ordföranden på grund av sjukdom eller av annat skäl är hindrad att fullgöra uppdraget för en längre tid får nämnden utse en annan ledamot att vara ersättare för ordföranden. Ersättaren fullgör ordförandens samtliga uppgifter.

Sammanträdena

Tidpunkt

§ 11

Nämnden ska för varje kalenderår upprätta en plan över sina sammanträden.

Kallelse

§ 12

Ordföranden ansvarar för att kallelse utfärdas till sammanträdena.

Kallelsen ska vara skriftlig och innehålla uppgift om tid och plats för sammanträdet.

Kallelsen ska på ett lämpligt sätt tillställas varje ledamot och ersättare samt annan förtroendevald som får närvara vid sammanträdet, i god tid före sammanträdesdagen.

Kallelsen bör åtföljas av föredragningslista. Ordföranden bestämmer i vilken utsträckning handlingar som tillhör ett ärende på föredragningslistan ska bifogas kallelsen.

I undantagsfall får kallelse ske på annat sätt.

När varken ordföranden eller vice ordföranden kan kalla till sammanträde ska den till åldern äldste ledamoten göra detta.

Beslutsfattande på distans

§ 13

Nämnden får besluta att ledamöter får delta i sammanträden på distans, om detta sker genom ljud- och bildöverföring i realtid och på ett sådant sätt att samtliga deltagare kan se och höra varandra och delta på lika villkor.

Justering av protokoll

§ 14

Protokollet justeras av ordföranden och en ledamot.

Nämnden kan besluta att en paragraf i protokollet ska justeras omedelbart. Paragrafen bör redovisas skriftligt innan nämnden justerar den.

Reservation

§ 15

Om en ledamot har reserverat sig mot ett beslut och ledamoten vill motivera reservationen ska ledamoten göra det skriftligt. Motiveringen ska lämnas före den tidpunkt som har fastställts för justering av protokollet.

Om nämnden beslutar att omedelbart justera denna paragraf i protokollet som reservationen avser, ska motiveringen dock lämnas så snart det kan ske och senast under den sammanträdesdag då beslutet fattades.

Särskilt yttrande

§ 16

Ledamot som vill lämna ett särskilt yttrande till protokollet ska anmäla detta innan sammanträdet avslutas och lämnas inom de tidsfrister som gäller för skriftlig reservation.

Delgivning

§ 17

Delgivning med nämnden sker med ordföranden eller annan anställd som nämnden bestämmer.

Undertecknande av handlingar

§ 18

Ordningen för undertecknande av avtal, andra handlingar och skrivelser i nämndens namn beslutas av nämnden.

Företagshälsovårdens (FHV) basuppdrag utgår från Arbetsmiljölagens krav riktade till arbetsgivaren:

Arbetsmiljölagen Kap 3 § 2c

”Arbetsgivaren skall svara för att den företagshälsovård som arbetsförhållandena kräver finns att tillgå. Med företagshälsovård avses en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö och rehabilitering. Företagshälsovården skall särskilt arbeta för att förebygga och undanröja hälsorisker på arbetsplatser samt ha kompetens att identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa.”

FHV ska som en professionellt och partsmässigt oberoende expertresurs kunna erbjuda insatser inom medicin/hälsa, teknik och beteendevetenskap i samverkan. Genom att bistå chefer och medarbetare (insatser riktade mot individ, grupp, organisation och samhälle) verkar FHV för att främja hälsa, förebygga ohälsa och därigenom verka för en god arbetsmiljö i organisationen så att verksamhetens mål kan uppnås.

Regionens/kommunernas FHV har som uppdrag att bistå chefer och medarbetare att;

- Identifiera och beskriva sambanden mellan arbetsmiljö, hälsa och produktivitet på organisation, grupp och individnivå
- Bedriva arbetet enligt de värderingar som finns i arbetsmiljölagen, arbetsrättslig lagstiftning och avtal och företagshälsovårdens branschetiska riktlinjer
- Tillämpa metoder och tekniker som grundar sig på objektivitet, vetenskap och beprövad erfarenhet samt verkar för att ny kunskap och nya metoder används
- Arbeta konsultativt med att erbjuda kompletterande stöd till den sakkunskap och arbetsmiljöansvar som finns inom organisationen rörande förebyggande hälso- och arbetsmiljöarbete och arbetsinriktad rehabilitering.
- Utifrån ett helhetsperspektiv på hälsa och arbetsmiljö erbjuda tvärprofessionella bedömningar, åtgärdsförslag och tjänster
- Vara en strategisk resurs inom arbetsmiljöområdet för chefer och ledningsgrupper på alla nivåer för att på så sätt bidra till att dessa aspekter vävs in övrig verksamhetsplanering och uppföljning.
- Samverka och samarbeta med övriga aktörer såsom Försäkringskassan, Arbets- och miljömedicin och annan Arbetslivsforskning, Primärvården och andra aktörer för att säkerställa att förebyggande insatser mot ohälsa utvecklas på ett vetenskapligt, ändamålsenligt och effektivt sätt.

FHV:s kompetens är given vid organisationsutveckling och förändringar och ska bidra med kunskaper om hur förändringarna påverkar arbetsmiljön och hälsan. FHV bidrar därigenom till att nödvändiga förändringar kan genomföras på ett så bra sätt som möjligt.

FHV:s kompetens krävs som regel också vid planering av nya lokaler, anordningar och arbetsmetoder, vid upphandlingar och inköp av maskiner, utrustning och produkter.

FHV:s specifika kompetens skall på ett naturligt sätt ingå i planerings-, och uppföljningsprocessen, inte bara till enstaka tjänster. På så sätt kan kvaliteten i hälso- och

arbetsmiljöarbetet säkras över tiden. Då ökar också möjligheten att tidigt upptäcka tidiga tecken på ohälsa och främja det friska.

Bastjänsteutbud för den gemensamma Företagshälsan - det exakta bastjänsteutbudet och prioriteringar fastställs årligen i dialog med respektive ägareorganisation.

- Strategiskt övergripande Systematiskt arbetsmiljöarbete, att bistå arbetsgivaren att integrera hälso- och arbetsmiljöfrågorna i övrig verksamhetsplanering, verksamhetsstyrning och verksamhetsuppföljning)
- Operativt Systematiskt arbetsmiljöarbete (nulägesbeskrivningar/mätningar åtgärder/insatser, resultat mm)
- Chefs- och ledarstöd
- Chefshandledning enskilt och i grupp
- Rådgivning och vägledning inom hela hälso- och arbetsmiljöområdet för chefer, HR och medarbetare
- Utbildning och information inom hälso- och arbetsmiljöområdet
- Hälsöfrämjande arbete
- Lagstadgade medicinska undersökningar och tekniska kontroller
- Partsmässigt överenskomna medicinska undersökningar eller kontroller
- Arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning
- Utredande/kartläggande samtal på individnivå
- Alkohol- och drogprevention samt alkohol- och drogtester
- Arbetsförmågeutredningar/bedömningar
- Arbetslagsutvecklings-, grupputvecklings-, Organisationsutvecklingsinsatser
- Konflikthantering
- Krishantering