

TILPASNINGSAVTALE FOR ARBEIDS- OG VELFERDSETATEN

1. FORMÅL OG INTENSJONER MED TILPASNINGSAVTALEN

Denne avtalens siktemål er å legge grunnlag for en medbestemmelsesordning i Arbeids- og velferdsetaten, som er tilpasset både virksomheten og de ansattes behov.

Reell medbestemmelse på de forskjellige nivå i virksomheten krever tidlig involvering av de tillitsvalgte, konstruktivt samarbeid om felles mål og resultater, samt bygging av felles kunnskap og forståelse om de virkemidler som til en hver tid er mest tjenlig for etatens og enhetens mål og resultater i et helhetlig perspektiv.

Det vises til Felleserklæringen mellom partene sentralt i etaten, jf. for øvrig Hovedavtalen § 1.

2. INNDELING I VIRKSOMHET, DRIFTSENHETER OG ARBEIDSOMRÅDER, jf. HA §§ 3-4.

Med virksomhet forstås hele Arbeids- og velferdsetaten, dvs. Arbeids- og velferdsdirektoratet med underliggende ledd.

- Virksomheten deles opp i følgende driftsenheter:

- Arbeids- og velferdsdirektoratet
- Det enkelte fylkesledd med underliggende enheter
- Det enkelte resultatområde med underliggende enheter
- Den enkelte enhet i Økonomilinjen utenfor direktoratet

- Driftsenhetene deles opp i følgende arbeidsområder:

- Det enkelte fylkesledd
- Enheter under det enkelte fylkesledd, herunder statlig del i NAV-kontorene og eventuelle tjenesteområder
- Enheter under et resultatområde

Det skal velges tillitsvalgte på virksomhets-, driftsenhet og arbeidsområdenivå.

3. SÆRSKILT OM ARBEIDS- OG VELFERSDIREKTORATET

Direktoratet er stort, og har et betydelig større fagspenn enn andre enheter i etaten.. I prosesser som krever ekstra mye samhandling fordi den berører omfattende fagmiljøer, bør partene vurdere om det skal etableres hensiktsmessige former for utvidet praktisk samarbeid under veis i prosessen.

4. MØTEPLAN OG TILGANG PÅ INFORMASJON, jf HA kap. 4

De lokale partene setter i fellesskap opp halvårslige møteplaner som sikrer nødvendig samhandling mellom partene, jf. bl.a. Hovedavtalens § 1 nr. 4. Det skal være minimum ett møte pr. måned. Saksliste og dokumenter distribueres slik at deltakerne får nødvendig tid til å forberede seg Som hovedregel sendes dokumentene ut senest en uke før møtet.

I den grad dokumenter/opplysninger er unntatt offentlighet i eller i medhold av lov, er det ikke grunnlag for å holde informasjon tilbake, da de tillitsvalgte er bundet til de samme begrensninger i bruken av dokumenter/opplysninger som gjelder for administrasjonens representanter.

Tilsettingssaker, personalsaker og lønnsforhandlinger behandles i sin helhet etter andre regler enn Hovedavtalens.

5. TVISTELØSNING I FORHANDLINGSSAK, jf. HA § 17 nr. 2

Når saken har vært forhandlet i en driftsenhet foretas megling av Arbeids- og velferdsdirektøren eller en denne utpeker blant medlemmene i sin ledergruppe. Når/hvis saken har vært forhandlet i et arbeidsområde, foretas megling av lederen av vedkommende driftsenhet med mindre partene blir enige om en annen megler. For om mulig å styrke grunnlaget for eventuell enighet, skal meglingspartene ha en hensiktsmessig dialog med sitt sentrale nivå i etaten, før megling eventuelt gjennomføres.

Dersom driftsenheten er Arbeids- og velferdsdirektoratet, eller tvisten gjelder mellom partene på virksomhetsnivå, foretas megling av en representant fra fagdepartementet.

6. PERSONALPOLITIKK, jf. HA kap. 6

Partene er enige om at Arbeids- og velferdsetaten skal ha en personalpolitikk som legger til rette for likestilling og mangfold blant de ansatte i forhold til etnisitet, funksjonsevne, alder og kjønn.

Arbeidsoppgaver som gir utvikling, økt kompetanse eller som på andre måter bidrar til å kvalifisere til avansement, må fordeles slik at begge kjønn får samme grunnlag for karriereutvikling.

Der er leders ansvar at alle ansatte får informasjon, herunder deltar på møter, om saker som har betydning for utførelsen av arbeidsoppgavene . For å oppnå rask informasjonsflyt og gode prosesser, er derfor viktig at kontormøter avholdes slik at alle ansatte kan delta. *(Se kommentar under.)*

Det skal tas nødvendige hensyn til personer med omsorgsforpliktelser, eller som av helsemessige eller andre årsaker ikke kan følge ordinære arbeidsordninger. Kontormøter skal derfor som hovedregel avholdes i kjernetiden. *(Se kommentar under)*

Leder skal påse at ansatte som av ulike årsaker ikke kan delta på et kontormøte, får tilsvarende informasjon på annen måte raskest mulig. *(Se kommentar under)*

Kvoteringsregelen i HA§ 21 nr. 2 gjelder for følgende stillingsgrupper:

- Lederstillinger innenfor den enkelte driftsenhet med underliggende enheter
- Øvrige stillinger innenfor den enkelte driftsenhet med underliggende enheter

Direktoratet vil årlig gjennomføre kartlegging av kjønnsbalansen innenfor stillingsgruppene, og følge opp dette overfor driftsenhetene med krav til tiltak og rapportering dersom et kjønn er underrepresentert i en stillingsgruppe. Det vises for øvrig til Ligestillingsloven.

Det skal på alle nivåer i etaten utarbeides kompetanseplaner som skal gjennomgås og oppdateres etter behov. Planene skal dekke virksomhetens/driftsenhetens/arbeidsområdets og tilsattes behov både på kort og lengre sikt. Planene med tilhørende tiltak/virkemidler skal drøftes mellom partene på vedkommende nivå.

Dialogen mellom leder og medarbeider (jf. medarbeider- og utviklingsamtaler) skal ha et utviklingsperspektiv i forhold til kompetanse, endringer i oppgaver og arbeidsmetoder, arbeidsmiljø m.v. Det skal gjennomføres slike samtaler etter behov, og minst én gang i året.

Det er helsefremmende at det er god sammenheng mellom jobbkrav og den enkeltes mestringsevne, og det skal legges vekt på å utvikle arbeidsmiljø som forebygger jobbrelaterte helseskadelige belastninger og problemer for de ansatte. Etaten skal ses under ett når det gjelder å tilrettelegge for endrede arbeidsoppgaver.

Det vises for øvrig til etatens sentrale personalpolitiske føringer.

Kommentar til 3., 4. og 5. avsnitt over:

Partene ser det som viktig at alle ansatte på etatens arbeidsplasser sikres fullstendig, lik og mest mulig samtidig informasjon fra ledelsen om ting som berører de ansattes oppgaver og arbeidsforhold.

I avtalen er det derfor presisert at kontormøter o.l. som hovedregel skal avholdes i kjernetiden, fordi dette best sikrer at alle ansatte kan delta og få den samme informasjonen.

Dette bygger opp under fellesskapsfølelse og samhold i enheten ved at felles informasjon, kommunikasjon, og samhandlingen i det hele mellom ledelsen og de ansatte, synliggjøres som en prioritert og viktig ressursbruk.

Kontormøter o.l. må likevel kunne skje helt eller delvis utenfor kjernetiden dersom tungtveiende tjenstlige hensyn tilsier det, f.eks. når viktige brukerinteresser ellers blir skadelidende.

I enheter der kontormøter o.l. av nevnte grunner må holdes utenfor kjernetiden, skal dette begrunnes særskilt overfor de tillitsvalgte, og disse skal gis anledning til å tilkjenne sine synspunkter i møte med ledelsen, før opplegget og tidsplanen for avvikling av kontormøter o.l. blir fastlagt.

Partene har videre i avtalen presisert at ansvarlig leder alltid må sørge for at ansatte som ikke kan delta på et kontormøte o.l., umiddelbart får samme informasjon som den som gis på møtet.

Dette gjelder selvsagt uavhengig av fraværsårsak eller tidspunktet for møtet.

Det forventes at partene i alle enheter tilstreber løsninger som best mulig tilgodeser alle foreliggende hensyn, og at det med jevne mellomrom foretas en evaluering mellom ledelsen og tillitsvalgte av det konkrete møteopplegget som blir valgt.

7. FORHOLDET TIL ARBEIDSMILJØLOVEN, jf. HA § 26

Hovedregelen er at saker nevnt i AML § 7-2 (2) bokstav a, b, e og f behandles i arbeidsmiljøutvalget (AMU). Punktene c og d skal behandles etter reglene i Hovedavtalen og denne tilpasningsavtalen.

Partene på på det enkelte nivå kan avtale at saker nevnt i arbeidsmiljøloven § 7-2 (2), helt eller delvis, skal behandles etter reglene i Hovedavtalen og tilpasningsavtalen eller i arbeidsmiljøutvalget.

Dersom de respektive parter avtaler å behandle flere av arbeidsmiljølovens § 7.2 (2) ovennevnte punkter i medbestemmelsesapparatet, bør samordning vurderes av møter/representasjon mellom medbestemmelsesapparat og arbeidsmiljøutvalg.

Det er viktig med god kommunikasjon mellom medbestemmelsesapparatet og arbeidsmiljøutvalgene, for å sikre vurdering av arbeidsmiljømessige konsekvenser.

8. TILLITSVALGTES ARBEIDSVILKÅR, jf. HA kap. 8 og 9

Arbeids- og velferdsetaten stiller kontor plass, telefon og IKT- og kontorteknisk utstyr til disposisjon for de tillitsvalgte, jf. HA § 32 nr. 5.

Forholdene skal legges til rette for at de tillitsvalgte i etaten til en hver tid kan ivareta sin oppgaver slik det er forutsatt i Hovedavtalen og denne tilpasningsavtalen. Tid som medgår til tillitsvalgtarbeid skal fremgå av enhetenes planer og budsjetter.

Merbelastning som følger av at en enhet avgir tillitsvalgt for flere enheter, skal i rimelig grad fordeles mellom de berørte enhetene.

Det er vedkommende arbeidsgiverledd som etter en konkret vurdering avgjør om det er «tvingende grunn» til å nekte tillitsvalgte tjenestefri. Påberopt misforhold av mer varig karakter mellom oppgaver og ressurser, kan ikke regnes som «tvingende grunn».

Avtalt tjenestefri for å delta på møter og kurs, kan ikke inndras med mindre viktige tjenester ikke kan utføres pga. uforutsigbare forhold.

Tjenestemannsorganisasjonene kan såframt viktige tjenstlige hensyn ikke er til hinder for det, avholde medlemsmøter i arbeidstiden.

Erfaringer fra tillitsverv skal registreres som en del av vedkommendes kompetansedata. Erfaringer som sentralt tillitsvalgt på virksomhets- og driftsenhetsnivå registreres som ledererfaring.

Tillitsvalgte på de ulike nivåer skal gis tilbud om grunnopplæring og innføring i nye eller endrede systemer som del av den ordinære opplæringen på området.

Partene er sammen ansvarlige for å ivareta de tillitsvalgtes lønnsutvikling.

I forbindelse med møter i etatens sentrale medbestemmelsesapparat dekkes reise, kost og opphold for inntil to representanter fra hver av hovedsammenslutningene.

Så langt det passer gjelder dette punktet tilsvarende for verneombud.

9. OPPLÆRING

Partene ser det som viktig at det skjer regelmessige evalueringer av hvordan medbestemmelsen virker innen den enkelte enhet/nivå i etaten i lys av Felleserklæringen og HA § 1.

Partene ser det som viktig at eventuelle opplæringsbehov som avdekkes under evalueringer, blir fulgt opp med aktuelle tiltak. Det viser for øvrig til Hovedavtalen § 1 nr. 12.

10. VARIGHET OG FORHOLDET TIL HA

Avtalen gjelder fra 1. 1. 2013, Den kan sies opp eller reforhandles senest 3 måneder etter at varsel er gitt.

Eventuelle endringer i Hovedavtalen skal fortløpende innarbeides i tilpasningsavtalen, dersom endringene er av en slik karakter at dette er nødvendig.