

## Vejledning om at indgå lokalftale om SVAR

(det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøråd)

i henhold til

organisationsaftalen om SVAR i kooperative virksomheder

*Samarbejdsrådet mellem Kooperationen og LO vejleder her om, hvordan arbejdsgiver og tillidsvalgte indgår en lokalftale om sammenlægning af virksomhedsnævnet (VN) og arbejdsmiljøudvalget (AMU) i virksomheden.*

*Vejledningen hviler på den organisationsaftale om SVAR, som Kooperationen og LO indgik den 21. december 2010.*

### Forkortelser i denne vejledning:

- AMO = arbejdsmiljøorganisation. AMO består af et arbejdsmiljøudvalg og en eller flere arbejdsmiljøgrupper i virksomheder med 35 eller flere ansatte
- AMU = arbejdsmiljøudvalg
- AMO-bekendtgørelsen = bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed
- Organisationsaftalen = Organisationsaftale om mulighed for at oprette et strategisk virksomheds- og arbejdsmiljøudvalg i kooperative virksomheder (SVAR-aftalen), 21. december 2010
- Samarbejdsaftalen = Samarbejdsaftalen mellem Kooperation og LO
- SVAR = Det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøråd
- VN = virksomhedsnævn

### A. Indledning

SVAR-aftalen åbner mulighed for, at ledelse og medarbejdere kan indgå en lokalftale om at oprette SVAR i virksomheden. SVAR erstatter VN og AMU i virksomheden og overtager de opgaver, der ellers ligger i VN og AMU.

Den grundlæggende idé med SVAR er et ønske om at styrke og effektivisere samarbejdet mellem ledelse og medarbejdere – i forhold til opgaverne i VN og AMO.

Formålet med SVAR fremgår af organisationsaftalen:

*”Formålet med at indføre en enstrengt samarbejdsstruktur på det strategiske samarbejdsniveau i virksomhederne er at styrke og effektivisere samarbejdet på de områder, der dækkes af VN og arbejdsmiljøorganisationen.”*

SVAR dækker hele virksomheden, herunder alle geografiske enheder i virksomheden i Danmark, dvs. den juridiske enhed samt alle tilhørende produktionsenheder. En virksomhed har ét CVR-nummer. SVAR kan ikke omfatte flere virksomheder, altså virksomheder med forskellige CVR-numre.

Oprettelse af SVAR vedrører både kollektiv aftale og lovgivning. Den kollektive aftale er samarbejdsaftalen, og lovgivningen er AMO-bekendtgørelsens § 22 og § 20, se [www.at.dk](http://www.at.dk).

Vejledningen her handler om indholdet i den lokalaftale, der er en forudsætning for, at SVAR kan oprettes i en kooperativ virksomhed. Vejledningen handler også om processen med at indgå lokalaftalen. En anden vejledning beskriver det konkrete samarbejde i SVAR.

Virksomhedens ledelse og tillidsvalgte kan få yderligere bistand hos samarbejdskonsulenterne.

### **B. Sammensætningen af SVAR og antallet af arbejdsmiljøgrupper**

Ledelsen udpeger a-siden i SVAR. Arbejdsgiveren skal sikre, at virksomhedens øverste ledelse er repræsenteret i SVAR.

Medarbejderne vælger b-siden i SVAR. B-siden i SVAR er valgt som enten tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

Processen med at vælge tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter i virksomheden har ikke i sig selv noget at gøre med, hvordan SVAR sammensættes. Der holdes adskilte valg til posterne som tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant. Det er ikke muligt at lade én og samme person være både tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant.

Medarbejdergruppen i SVAR består af mindst fire personer. Medarbejdernes repræsentanter i SVAR består af to grupper (her kaldet gruppe B1 og B2):

Gruppe B1: *Mindst to* repræsentanter, der er overenskomstvalgte tillidsrepræsentanter.

- Er der flere tillidsrepræsentanter i virksomheden, end gruppe B1 kan omfatte, foretages der valg af og blandt disse. En eventuel fællestillidsrepræsentant er født medlem af SVAR.
- Skal der vælges flere medlemmer til gruppe B1, fordi der ikke er tillidsrepræsentanter nok til at udfylde alle pladserne i denne gruppe, foretages valget blandt virksomhedens øvrige medarbejdere. Kun medarbejdere, der opfylder betingelserne for at blive valgt som tillidsrepræsentant i henhold til overenskomsten, kan vælges til SVAR.

Gruppe B2: To repræsentanter, der er valgt som arbejdsmiljørepræsentanter.

- Medarbejdergruppens arbejdsmiljørepræsentanter i SVAR vælges af og blandt arbejdsmiljørepræsentanterne i virksomhedens arbejdsmiljøgrupper, der samtidig er valgbare til LO-gruppens pladser i VN, jf. samarbejdsaftalen.

SVAR sammensættes i øvrigt som anført i organisationsaftalens punkt 3. Antallet af arbejdsmiljøgrupper fastsættes af SVAR, jf. organisationsaftalens punkt 5c og i øvrigt § 16 i AMO-bekendtgørelsen.

## C. Lokalaftalens indhold

En lokalaftale om SVAR skal ligge inden for rammerne af organisationsaftalen. Kravene til indholdet i lokalaftalen fremgår af punkt 5a-c i organisationsaftalen, der er indgået mellem organisationerne.

### C.1. Styrkelse af samarbejdet om VN og arbejdsmiljø

Det beskrives overordnet, hvordan SVAR styrker og effektiviserer arbejdet på SVAR-området. Styrkelsen tager afsæt i, at der ved at oprette SVAR etableres en ny struktur/et nyt samarbejdsorgan i virksomheden. SVAR skaber sammenhæng på et område, der har tendens til at foregå relativt isoleret. Oprettelsen af SVAR åbner mulighed for at arbejde mere helhedsorienteret og strategisk, bl.a. med personalepolitik og arbejdsmiljø.

I virksomheder med 10-34 ansatte foregår samarbejdet om arbejdsmiljø i en AMO i et niveau, og der er således ikke oprettet et AMU, der tager sig af de strategiske opgaver. Konsekvensen af at oprette SVAR er, at AMO organiseres i to niveauer, og at den strategiske del af arbejdet i AMO lægges over i SVAR.

### C.2. SVAR-politik

I lokalaftalen beskrives en politik om det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøarbejde (SVAR-politik).

Organisationsaftalens punkt 5a:

*Den lokale aftale skal som minimum indeholde følgende elementer:*

- *En SVAR-politik for hele virksomheden, dvs. en politik om samarbejdet om det strategiske virksomheds- og arbejdsmiljøarbejde. Politikken drøftes en gang årligt med henblik på at foretage eventuelle tilpasninger. Politikken peger på opgaver, der er særligt aktuelle at arbejde med i det kommende år.*
- *SVAR-politikken anfører, hvordan den årlige drøftelse om arbejdsmiljø finder sted, jf. bekendtgørelse om samarbejde om sikkerhed og sundhed, § 9. Det anføres i lokalaftalen, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøgrupper involveres i den årlige drøftelse om arbejdsmiljø.*

SVAR-politikken bygger på den grundlæggende idé i samarbejdsaftalen om at skabe trivsel og konkurrencedygtighed og på den grundlæggende idé i arbejdsmiljølovgivningen om at skabe et sikkert og sundt arbejdsmiljø.

SVAR-politikken fastlægger rammerne for, hvordan lokalaftalen føres ud i livet, dvs. omsættes til praksis. SVAR-politikken vil typisk omfatte nogle generelle målsætninger for samarbejdet, ligesom politikken vil pege på, hvordan der skal arbejdes med de mest centrale opgaver.

Som nævnt i organisationsaftalen skal SVAR-politikken ligeledes pege på opgaver, der er særligt aktuelle at arbejde med i det kommende år, ligesom det skal anføres, hvordan den årlige drøftelse om arbejdsmiljø finder sted.

Det skal i øvrigt beskrives i politikken, hvordan arbejdsmiljøgrupperne involveres i den årlige drøftelse om arbejdsmiljø.

### C.3. Opgaver

Lokalaftalen skal beskrive, hvordan opgaver i forbindelse med arbejdet i SVAR varetages. Det skal fremgå, hvordan det sikres, at SVAR varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver, samt hvordan arbejdsmiljøgrupperne varetager de daglige arbejdsmiljøopgaver. Det skal også fremgå, hvordan det sikres, at SVAR varetager sine opgaver på VN-området.

**Eksempel** til inspiration for beskrivelsen af ”opgaver” i lokalaftalen:

- Sammensætningen af SVAR gør, at opgaverne er solidt forankret i virksomhedens ledelse og blandt virksomhedens tillidsvalgte.
- Samarbejdet i SVAR hviler på principperne i samarbejdsaftalen. Det betyder bl.a., at SVAR mødes regelmæssigt, at der foreligger en dagsorden i god tid inden møderne, og at der udarbejdes referat af møderne.
- SVAR varetager de strategiske arbejdsmiljøopgaver ved at arbejde systematisk og fremadrettet med arbejdsmiljø. Det sker på baggrund af den formulerede politik for arbejdet i SVAR, den årlige drøftelse om arbejdsmiljø samt AMO-bekendtgørelsens § 17.
- SVAR varetager VN-opgaverne på baggrund af samarbejdsaftalen.
- SVAR samarbejder med arbejdsmiljøgrupperne (jf. nedenstående punkt C.4). Arbejdsmiljøgrupperne arbejder systematisk med de daglige opgaver. Det sker på baggrund af AMO-bekendtgørelsens § 18-19.

Lokalaftalen behøver ikke at beskrive SVAR's opgaver, samarbejdets form og antallet af møder, fordi dette følger af samarbejdsaftalen og bekendtgørelsen om samarbejde om sikkerhed og sundhed.

*SVAR's opgaver og samarbejdets form er nærmere beskrevet i Samarbejdsrådets vejledning om arbejdet i SVAR.*

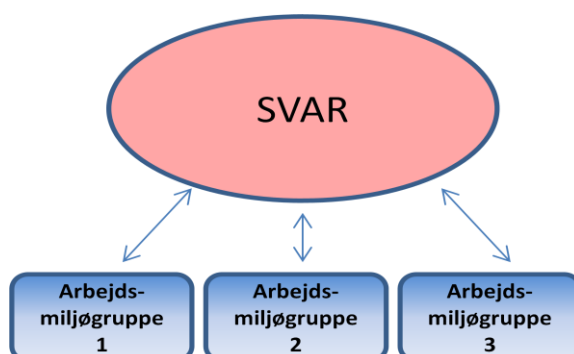
### C.4. Sammenhæng mellem SVAR og arbejdsmiljøgrupper

Lokalaftalen skal beskrive sammenhængen mellem SVAR og arbejdsgrupperne, jf. punkt 5c i organisationsaftalen. Det er vigtigt at skabe plads til dialog mellem SVAR og arbejdsmiljøgrupperne.

### C.5. Organisationsplan

Der udarbejdes en oversigt over, hvordan samarbejdet er organiseret. Oversigten vil vise et SVAR samt et antal arbejdsmiljøgrupper.

Denne figur kan give inspiration til, hvordan organisationsplanen kan se ud:



### C.6. Kompetence

*"SVAR udarbejder hvert år en kompetenceplan, der sikrer, at rådets medlemmer kan udføre et kompetent arbejde på deres respektive områder", jf. organisationsaftalens punkt 6a.*

Lokalaftalen beskriver, hvordan det sikres, at medlemmerne af SVAR har den nødvendige viden og kompetence til at indgå aktivt i arbejdet i SVAR. Lokalaftalen beskriver også, hvordan medlemmerne af SVAR får den fornødne tid til rådighed i forbindelse med deres hverv.

SVAR's sammensætning vil normalt betyde, at medlemmerne samlet set har indsigt i arbejdet på VN- og arbejdsmiljøområdet. For at skabe helhed i arbejdet i SVAR er det vigtigt, at medlemmerne har kendskab til opgaver for *både* VN og AMU. Ikke alle behøver at vide lige meget. Fx er arbejdsmiljørepræsentanter uddannet til at varetage opgaver i forbindelse med arbejdsmiljøet.

### C.7. Tilgængelighed

Det anføres i lokalaftalen, at lokalaftalen gøres tilgængelig for de ansatte.

### C.8. Ændring og opsigelse af lokalaftalen

Det anføres i lokalaftalen, jf. organisationsaftalens punkt 5b4, at lokalaftalen kan foreslås ændret eller opsagt med 3 måneders varsel, hvor enten ledelsen eller flertallet af de ansatte ønsker det. Opsiges lokalaftalen, falder samarbejdet tilbage på bestemmelserne i samarbejdsaftalen og AMO-bekendtgørelsen.

### C.9. Lokalaftalens aftalparter

Arbejdet med at indgå en lokalaftale involverer arbejdsgiveren og medarbejderne, herunder først og fremmest medlemmerne af VN og AMO (AMU og arbejdsmiljøgrupperne). De lokale aftalparter fremgår af organisationsaftalens punkt 8.

At lokalaftalen indgås af de ansattes repræsentanter betyder normalt, at en tillidsrepræsentant og en arbejdsmiljørepræsentant underskriver aftalen. At lokalaftalen indgås af de lokale forhandlingsberettigede organisationer betyder, at aftalen underskrives af de lokale LO-fagforeninger, som medarbejderne i virksomheden er medlem af.

Aftalens parter skal fremgå af lokalaftalen. Når aftalen er underskrevet af de lokale parter, sendes den til godkendelse i Samarbejdsrådet (brevet stiles til Kooperationen eller LO).

Bemærk, at der gælder særlige bestemmelser for indgåelse af lokalaftaler, hvor medlemmer af Serviceforbundet er involveret, jf. punkt 8a i organisationsaftalen. Medlemmer af Serviceforbundet findes bl.a. i boligforeninger.

## **D. Evaluering**

Kooperationen og LO ønsker at lære af erfaringerne med at lægge VN og AMU sammen.

Organisationerne ønsker i den forbindelse at evaluere, hvordan arbejdet med at indgå lokalaftaler er gået, og hvordan arbejdet i SVAR samt arbejdsmiljøgrupper er gået. Virksomheder, der har indgået lokalaftale om SVAR, vil blive kontaktet af organisationerne for at opsamle de høstede erfaringer.