

Överenskommelse

2019-10-04

Parter:

- (1) Region Jönköpings län (Regionen)
- (2) Sveriges Yrkesmusikerförbund (Symf)

Bakgrund:

Problem, konflikter och tvister har förelegat mellan parterna. Parterna är med anledning härav överens om följande.

Mål A 151/18 vid Arbetsdomstolen har lösts genom överenskommelse mellan Regionen och en enskild arbetstagare.

Parterna ska hantera förhållandena vid arbetsplatsen enligt Överenskommelse om arbetsordning för lokalt arbetsmiljöarbete och förhållandet mellan de lokala parterna, Bilaga 1.

Regionen ska till Symf centralt utge kostnadsersättning avseende del av rättegångskostnader med ett belopp om 300 000 kr.

Parterna ska ha en gemensam kommunikation kring de träffade överenskommelserna.

Stockholm, dag som ovan

För Regionen

För Symf

Joakim Silva / Sven Sällström Fägerskjöld

Gunnar Jönsson / Anders Filén

Överenskommelse om arbetsordning för lokalt arbetsmiljöarbete och förhållandet mellan de lokala parterna

§ 1 Det lokala arbetet vid SMoT

Parterna konstaterar gemensamt att det lokala samverkansarbetet i arbetsmiljöfrågor och förhållandet mellan lokala parter inte fungerat på ett tillfredsställande sätt. Parterna finner med anledning härav anledning att göra följande uttalanden om det förhållningssättet som framgent ska råda vid Spira.

- Parterna ska respektera de av motparten utsedda företrädarna. Detta innefattar ett "clean cut", vilket innebär att part inte gentemot motpart ska hänföra sig till tidigare föreliggande meningsskiljaktigheter utan arbeta framåt.
- Inom ramen för verksamheten vid Spira har under år 2019 presenterats tre rapporter; (Organisationspsykologernas rapporter jämte Human Hearts rapport). Parterna är ense om att part inte ska åberopa eller hänvisa till dessa rapporter.
- Partsföreträdare ska iaktta hövlighet i umgänge och ton i förhållande till motparts företrädare.
- Part ska visa lyhördhet inför motparts önskemål, vilket innebär att agera utan en förutbestämd uppfattning och vara öppen för att påverkas av motparts argument.

De ovan nedtecknade utgångspunkterna är visserligen nödvändiga för ett gott lokalt arbete, men kan i sig inte lösa de arbetsmiljöutmaningar och motsättningar som föreligger eller skapa ett bra förhållande mellan de lokala parterna.

- Parterna ska gemensamt lägga fast en handlingsplan för det fortsatta arbetsmiljöarbetet och förhållningssättet mellan de lokala parterna. Till stöd för denna ska bl.a. vara de resultat som framkommer i Regionens medarbetarenkät.
- Handlingsplanen ska konkret beskriva de faktorer som ska prägla en god arbetsmiljö och partsrelation som skapar förutsättningar för ett bra förhållnings- och agerandesätt mellan de lokala parterna samt de gemensamma åtgärder som ska vidtas för att komma dit. Åtgärderna ska vara konkreta och så långt det är möjligt tidsättas.

§ 2 Centrala åtaganden

Det antecknas inledningsvis att med centrala åtaganden avses insatser från Symf centralt och Regionen centralt. Symf centralt och Regionen centralt tecknar följande åtaganden.

- Symf centralt och Regionen centralt ska skyndsamt till respektive partssida lämna information om bakgrunden till denna Arbetsordning och det arbetssätt som framgent ska gälla.
- Det lokala samverkansarbetet ska vara lokalt. Symf centralt och Regionen centralt uttalar att detta mål initialt kan ha behov av stöd för att hitta sina former. Allt sådant stöd ska ha en positiv grundton och ska i förekommande fall stämmas av mellan alternativt ske gemensamt av Symf centralt och Regionen centralt.
- Symf centralt och Regionen centralt åtar sig i förhållande till varandra att ta ansvar för att det lokala arbetet sker i samklang med de diskussioner som föregått denna Arbetsordning.
- Symf centralt och Regionen centralt uttalar gemensamt att Regionens återkommande medarbetarenkät är ett av flera sätt att arbeta med ledarskaps- och kommunikationsfrågor.
- Vad som är angivet ovan innebär inte någon avvikelse från det centrala Samverkansavtalet mellan Svensk Scenkonst och Symf.

§ 3 Framtida arbete

Ett framgångsrikt lokalt arbete ska kunna föra med sig framtida utökade kontaktytor mellan arbetsgivare och facklig organisation respektive medarbetare. Parterna uttalar gemensamt att sådana eventuella framtida kontaktytor kan vara:

- Samverkansavtal
 - Programrådsverksamhet.
-