

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL 76/2020

Ärende: Samverkansavtal Region Halland

Tid: 2020-10-22

Parter: Region Halland och Hallands läkarförening

Närvarande: För Region Halland:
Joachim Björnklev
Jennie Tingblad

För Hallands läkarförening:
Anders Jönsson

Plats: Regionens Hus, Södra vägen 5, Halmstad

§ 1

Till ordförande utses Joachim Björnklev.

§ 2

Till att jämte ordförande justera dagens protokoll utses Anders Jönsson.

§ 3

Till sekreterare utses Jennie Tingblad.

§ 4

Parterna träffar överenskommelse om lokalt kollektivavtal avseende samverkan med utgångspunkt från det centrala avtalet Avtal om samverkan och arbetsmiljö. SACO-förbunden representeras av SACO-representant i samverkan. Formerna för samverkan redovisas i bilaga till detta protokoll.

§ 5

Parterna är överens om att denna överenskommelse regelbundet skall följas upp. Detta ska ske årligen genom dialog i varje samverkansgrupp om hur det gått under året.

§ 6

Utvärdering av samverkansavtalet initieras av central samverkansgrupp på regionnivå eller av lokal part. Utvärdering bör göras kontinuerligt.

§ 7

Denna överenskommelse gäller från och med 2020-11-01 och gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre kalendermånader. Uppsägning ska vara skriftlig och åtföljas av förslag till ny överenskommelse.

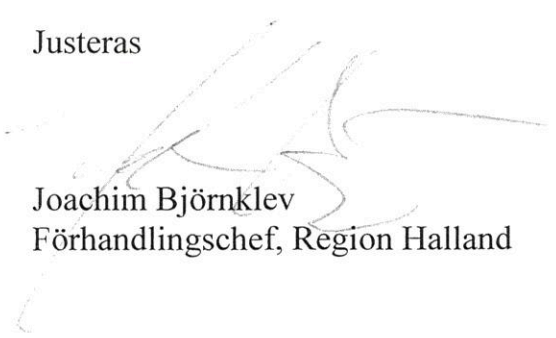
§ 8
Förhandlingen förklaras avslutad 2020-10-22.

Vid protokollet

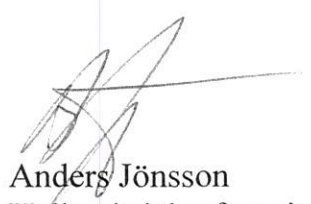


Jennie Tingblad

Justeras



Joachim Björnklev
Förhandlingschef, Region Halland



Anders Jönsson
Hallands läkarförening

Region Hallands samverkansavtal

Utgångspunkter för samverkan

Personal- och kompetensförsörjning, god arbetsmiljö och förmågan att hantera förändring och utveckling är centrala faktorer för att kunna leverera en god välfärd till medborgarna. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. En förutsättning för engagemang och delaktighet är en ömsesidig tillit till varandra och en fortlöpande dialog mellan chef och medarbetare. Varje medarbetare måste ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Avsikten med samverkan är att åstadkomma detta.

Mål och syfte

Parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och fackliga företrädare delaktighet och inflytande och därmed skapas förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Parternas övertygelse är att denna delaktighet främjar hälsa och ökar engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet. Ett aktivt arbetsmiljö- och hälsoarbete minskar ohälsa och förhindrar arbetsrelaterade olycksfall samt sjukdom. Med ”arbetsmiljö och hälsa” avses såväl hälsofrämjande, förebyggande som rehabiliterande åtgärder där risk- och friskfaktorer identifieras.

Överenskommelsen syftar till en integration mellan arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor och ska utveckla inflytandet hos medarbetarna samt tillvarata deras kunskaper och kompetens.

Rättslig grund

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) är den rättsliga grunden för detta avtal.

Förutsättningar för väl fungerande samverkan och arbetsmiljö- och hälsoarbete

Samverkan förutsätter en *dialog* mellan arbetsgivare, chefer, medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud, en *förståelse* för nyttan med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en *vilja* att bidra till detta.

Det är viktigt att parterna skapar förtroende genom en öppen kommunikation, information, ömsesidig respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden. Alla parter ska lojalt arbeta för att förverkliga överenskommelsens intentioner.

För att uppnå detta krävs ett bra ledarskap med en helhetssyn på arbetsmiljö, verksamhet, personal och organisation. Det är dock lika viktigt med ett bra medarbetarskap som utgår från att se till helheten.

Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet och kunskap kring mål och roller, kommunikation, och former för arbetsmiljöarbetet.

Medarbetarens inflytande är basen för verksamhetsanpassad samverkan. Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

Verksamhetsanpassad samverkan utgörs av arbetsplatsträffar och samverkansgrupper. Arbetsplatsträffar är ett forum av avgörande betydelse inom systemet. Samverkansgrupper utgör partsgemensam samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och fackliga organisationer.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Verksamhetens mål ska vara tydliga. Arbets sättet på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper ska kännetecknas av öppen och kreativ dialog före arbetsgivarens beslut.

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses främst genom medarbetarsamtal, löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff.

Medarbetare och chef ska aktivt medverka i förändringsarbete och har en skyldighet att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling. Medarbetaren ska ges möjlighet till kompetens- och/eller yrkesutveckling.

Arbetsplatsträffar

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Väl fungerande arbetsplatsträffar ger möjlighet till ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna. Detta förutsätter regelbundna möten mellan chef och medarbetare på arbetsplatsen där alla bidrar.

Arbetsplatsträffar innebär en möjlighet till inflytande över de dagliga frågorna för medarbetaren som förutsätter att denne deltar och är aktiv. Med inflytande följer ansvar vilket betyder att medarbetaren måste se till helheten. Arbetsplatsträff utgör inte partsgemensam samverkan.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbetssätt behöver löpande omprövas och vid behov förnyas.

Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. Arbetsplatsträffen är ett lämpligt forum för chefer och medarbetare att tillsammans identifiera och förebygga risker samt föra en dialog om utvecklingsbehov. Skyddsombud har en självklar roll när frågor om arbetsmiljö och hälsa tas upp.

Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten. En lämplig frekvens är en gång i månaden. Arbetsplatsträffarna kan med fördel kombineras med arbetsplatsanknuten facklig information.

Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska om möjligt delta. Arbetsplatsträffarna ska genomföras under tid då så många som möjligt kan närvara. Vid tjänstgöring på mer än en arbetsplats, har medarbetaren möjlighet att närvara på fler arbetsplatsträffar.

Ledig personal erbjuds att delta med ersättning timme för timme. Kallelse med dagordning kan med fördel skickas ut 7 kalenderdagar före möte. Arbetsplatsträffarna ska dokumenteras med minnesanteckningar och finnas tillgängliga för alla medarbetare. Alla medarbetare har rätt att anmäla ärenden för behandling. Ämnena behandlas inom ramen för chefens befogenheter. Enskilda personärenden får inte tas upp.

Samverkansgrupp

I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade. Samverkansgrupper följer och anpassas till beslutsnivåerna i verksamhetens linjeorganisation.

Region Halland har följande nivåer:

Central samverkansgrupp för regionövergripande frågor.

Samverkansgrupp för förvaltningsövergripande frågor.

Samverkansgrupper på andra nivåer inrättas med hänsyn till verksamhetens omfattning och karaktär samt ansluts till linjeorganisationen.

Syftet är att skapa forum för kommunikation och dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare och att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor såväl kort- som långsiktiga om verksamhetens utveckling, kompetensutvecklingsbehov, hälsa och arbetsmiljö.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut och även uppföljning av verksamheten.

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. Vid oenighet i fråga som ska behandlas i skyddskommitté gäller AML och AMF.

Formalia

Samverkan ersätter förhandlingsskyldigheten enligt 11 § MBL och informations-skyldigheten enligt 19 § MBL.

Individärenden ska inte hanteras i samverkan utan förhandlas enligt MBL.

Part kan begära att en viss fråga i dess helhet ska förhandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället kring ärendet.

Vid oenighet i beslutsfråga efter avslutad samverkan kan arbetstagarorganisation påkalla central förhandling enligt 14 § MBL. Skriftlig framställan om förhandling ska i sådant fall vara arbetsgivaren tillhanda inom 7 kalenderdagar efter att frågan har

förklarats färdigbehandlad inför beslut och samverkansmötet i frågan är avslutat. Förhandling enligt 14 § MBL ska, om ej annat överenskommes, påbörjas senast 7 kalenderdagar efter påkallandet.

På regionnivå ersätter samråd i samverkansgruppen även § 38 MBL. Arbetstagarorganisation kan i efterhand begära redovisning av användning av entreprenör/bemanningsföretag.

Kallelse, beslutsunderlag och övriga erforderliga handlingar ska sändas till samverkansgruppens deltagare, inklusive anmälda ersättare, minst sju kalenderdagar i förväg. Av dagordningen ska det klart framgå vilka frågor som är information respektive inför beslut. Det skall också klart framgå vilka frågor samverkansgruppen skall behandla i sin roll som skyddskommitté.

Samverkansgruppens möte ska protokollföras och justeras av parterna. Av protokollet ska framgå när ett ärende har slutbehandlats och om samverkansgruppen är enig eller oenig.

Om ett förbund inte har möjlighet att delta vid ett kallat samverkansmöte anses arbetsgivarens förhandlingsskyldighet fullgjord.

Samverkansgruppen består av representanter för arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. På verksamhetsnivå bör representation från arbetstagarorganisation som har medlemmar verksamma inom samverkansgruppens område uppgå till högst 6 representanter, på förvaltningsnivå högst 7 representanter och på regionnivå högst 8 representanter. Arbetstagarorganisation bör representeras av 1 företrädare vid samverkansmöten. Respektive arbetstagarorganisation utser en eller flera ersättare.

Möten bör förläggas så att fackliga företrädare som arbetar schemalagd arbetstid kan delta. Mötestiderna ska planeras i förväg så att det uppstår minsta möjliga olägenhet för verksamheten och för deltagarna.

Överenskommelse om kollektivavtal får inte träffas i samverkansgrupp.

Rekrytering

Vid chefstillsättning ska berörda fackliga organisationer ges möjlighet att medverka vid intervju samt få erforderligt underlagsmaterial. Även omförordnande av chef ska hanteras i samverkansgrupp. I protokollet skall endast framgå om arbetstagarorganisationerna är eniga eller oeniga till arbetsgivarens förslag.