

Möte: Lokalt avtal om arbetsmiljö och samverkan

Datum: 2024-09-20

Plats: via mail

Närvarande:

För arbetsgivaren

För Läkarföreningen

Lena Granath, Ordförande personalutskottet

Erik Stomrud, Ordförande

Bo Karlsson, Vice ordförande Personalutskottet

Maria Ronold, Förhandlingschef

§ 1

Orsak

Region Kalmar län har kallat Läkarföreningen till förhandling med anledning av Lokalt avtal om arbetsmiljö och samverkan i enlighet med det centrala "Avtal om samverkan och arbetsmiljö, 2017-11-01".

§ 2

Bakgrund

Region Kalmar län har tillsammans med de fackliga organisationerna inom Region Kalmar län arbetat med ett "Lokalt avtal om arbetsmiljö och samverkan" efter att tidigare "Dialog- och samverkansavtal" upphörde att gälla i juni 2020.

Avtalet anger på vilket sätt Region Kalmar läns chefer, medarbetare och fackliga organisationer driver samverkan, arbetsmiljöarbete och utvecklar verksamheten.

§ 3

Förhandlingsresultat

Parterna är eniga enligt bifogat avtal om arbetsmiljö och samverkan.

§ 4

Avtalets giltighet

Avtalet om arbetsmiljö och samverkan börjar gälla den 1 januari 2025. Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägning av sex kalendermånader. Uppsägningen ska vara skriftlig.

§ 5

Förhandlingen avslutas 2024-09-20

Överenskommelsen signeras digitalt och respektive part erhåller elektronisk kopia.

För arbetsgivaren

Lena Granath

Ordförande personalutskottet

För Läkarföreningen

Erik Stomrud

Ordförande

Bo Karlsson

Vice ordförande personalutskottet

Vid Protokollet

Maria Ronold

Förhandlingschef

UNDERSKRIFTSSIDA

Detta dokument har undertecknats med elektroniska underskrifter:

NAMN: Bo Karlsson
TITEL, ORGANISATION: Vice ordförande Personalutskottet, Region Kalmar
TID: 2024-09-23 12:13:30 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: E-post (bo.karlsson2@regionkalmar.se)
IDENTIFIKATIONS-ID: 6b36941ec36f477893165c28bac82049



NAMN: Erik Stomrud
TITEL, ORGANISATION: Ordförande, Läkarföreningen
TID: 2024-09-23 16:07:52 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: E-post (erik.stomrud@regionkalmar.se)
IDENTIFIKATIONS-ID: 55d512e8f8dc451aa5464a21abd035cf



NAMN: Lena Granath
TITEL, ORGANISATION: Ordförande Personalutskottet, Region Kalmar län
TID: 2024-09-23 23:37:46 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: E-post (lena.granath@regionkalmar.se)
IDENTIFIKATIONS-ID: 60c6ba95df3546b5b37d4c9dd4633085



NAMN: Maria Ronold
TITEL, ORGANISATION: Förhandlingschef, Region Kalmar län
TID: 2024-10-09 15:58:12 +02:00
IDENTIFIKATIONSTYP: E-post (maria.ronold@regionkalmar.se)
IDENTIFIKATIONS-ID: de1e1e575cc0426bb48ca1160bbb5496



Certifierad av Comfact Signature
Accepterad av alla undertecknare
2024-10-09 15:58:18 +02:00
Ref: 1806779
www.comfact.se



[Validera dokumentet](#) | [Användarvillkor](#)

Lokalt avtal om arbetsmiljö och samverkan

Syftet med ett avtal om arbetsmiljö och samverkan

Med detta avtal vill parterna:

- Tillsammans bidra till en fungerande verksamhet, en god arbetsmiljö samt verka för Region Kalmar län som en av Sveriges bästa arbetsplatser.
- Säkerställa struktur och former/rutiner för delaktighet och inflytande.
- Manifestera den gemensamma intentionen att tillsammans arbeta för förtroendefulla relationer mellan parterna.

Samverkan är en naturlig del av den löpande verksamheten och handlar om att:

- involvera berörda medarbetare och parter tidigt i processen.
- informera, föra dialog och tillvarata det intresse och engagemang som finns.
- olika kompetenser och perspektiv kan bidra till kreativa lösningar utifrån verksamhetens utmaningar och behov.

Avtalet markerar att parterna, såväl chefer som medarbetare och fackliga förtroendevalda, har ett gemensamt ansvar att hjälpa varandra att följa avtalet.

Ambitionen med det här avtalet är att stora som små frågor kan hanteras i verksamheten, så nära de som berörs som möjligt, genom strukturen som avtal ger.

Parter

Region Kalmar län och fackliga organisationer.

Rättslig grund

Det lokala avtalet om arbetsmiljö och samverkan har sin grund i det centrala avtalet, Samverkan och arbetsmiljö, 2017-11-01.

Avtalet kompletterar Arbetsmiljölagen (AML) och Medbestämmandelagen (MBL). Genom avtal omhändertas:

1. Den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av MBL §11 och §19. Dock ska traditionell förhandling genomföras vid personären den samt chefstillsättningar. Part kan också begära förhandling kring en specifik fråga.
2. Den samverkan som regleras i 6 kap. AML.

MBL och AML gäller i övriga delar. Avtalet fråntar inte arbetsgivaren det yttersta arbetsmiljöansvaret och beslutsrätten.

Giltighetstid

Avtalet gäller från och med 1 januari 2025. Avtalet gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägning av sex kalendermånader.

Utvärdering av avtalet

I första kvartalet varje år ska varje samverkansmöte följa upp och utvärdera hur samverkan och arbetsordning enligt avtalet fortlöper. Varje samverkansmöte kan besluta om ytterligare utvärderings- och uppföljningstillfällen.

För att säkerställa att alla fackliga organisationer har möjlighet till det deltagande de önskar så ska förvaltningen/delförvaltningen en gång om året bjuda in alla fackliga organisationer som har medlemmar vid förvaltningen/delförvaltningen. Syftet är att tillsammans gå igenom kommande årets mötesstruktur/årsplan och det fackliga deltagandet.

A. Struktur för arbetsmiljö och samverkan

Samverkansmötet

Inom Region Kalmar län ryms skyddskommittéarbetet och samverkan enligt MBL i samma möte: samverkansmötet. Samverkansmöte är ett forum för information, tidig samverkan och förhandling. Forumet är inte beslutande. Arbetsgivaren ansvarar för beslut.

En väl fungerande samverkan utgår ifrån arbetsplatsen och följer Region Kalmar läns organisationsstruktur med dess organisatoriska nivåer och beslutsmandat. Det innebär att samverkan mellan parterna om verksamheten, dess utveckling och uppföljning samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet sker i samverkansmöte på nivåerna: klinik/basenheter, eventuell delförvaltning, förvaltning och region. Varje nivå hanterar frågorna enligt gällande ansvars- och beslutsnivåer och dialog ska föras nära de som berörs.

Inom specifik förvaltning med färre medarbetare kan parterna på förvaltningsnivå tillsammans bestämma annan ordning och lämplig hantering utifrån organisationens förutsättningar.

Samtliga nivåer av samverkansmöten ska tillämpa och verka för efterlevnad av regionens policy och riktlinjer, samt aktivt arbeta för att motverka diskriminering, hot och våld, mobbning, sexuella trakasserier, andra trakasserier samt all kränkande särbehandling. Som hjälp och underlag i arbetet ska relevanta verktyg såsom befintliga enkäter, kartläggningar mm användas.

Direkt samverkan – dialogen mellan medarbetare och chef

Medarbetarsamtalet

I medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare ges möjlighet till delaktighet och ansvarstagande.

[Skriv här]

Arbetsplatsträff (APT)

Vid träffar på arbetsplatsen, tillsammans med närmaste chef, finns ett forum för dialog och gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa.

B. Mandatfördelning

Samverkan ska ske med de fackliga organisationer som har medlemmar inom verksamheten och som tecknat detta avtal om samverkan och arbetsmiljö. Därför bjuds de fackliga organisationerna in, med en representant, till samverkansmöten på den nivå där den fackliga organisationen har medlemmar. De som deltar i samverkansmötet ska ha rätt mandat respektive befogenheter. I de fall den fackliga representanten inte både är skyddsombud och har förhandlingsmandat, eller ifall det är relevant utifrån vad som ska avhandlas på mötet, så kan ytterligare en person delta. Det ska i god tid innan mötet kommuniceras med arbetsgivaren.

Skyddsombudet ska vara valt för aktuellt skyddsområde/verksamhet.

C. Implementering och arbetsordning

Vid införandet av avtalet om arbetsmiljö och samverkan ska arbetsgivaren och de fackliga organisationerna tillsammans genomföra dialog- och informationsinsatser om avtalet till chefer, skyddsombud och fackliga företrädare.

Varje samverkansmötesnivå i regionen behöver tillsammans bestämma sin praktiska arbetsordning inom det här avtalets ramar. Mötet ska även säkerställa hur nya medarbetare blir introducerade i avtalet.

D. Praktisk tillämpning

I detta stycke beskrivs de mer detaljerade tillämpningar och instruktioner som behövs för att efterleva intentionerna i avtalet.

1. Forum för arbetsmiljö och samverkan**1.1 Medarbetarsamtalet**

Medarbetarsamtal ska genomföras årligen och ansvarig är närmaste chef på alla nivåer. Samtalet ska vara väl förberett av såväl chef som medarbetare och båda parter har ett ansvar för att samtalet blir bra. Se information på regionens intranät kring medarbetarsamtalet.

1.2 Träff på arbetsplatsen tillsammans med närmaste chef, APT

APT är det forum där medarbetare och chef gemensamt planerar, utvecklar och följer upp arbetet inom det egna området. De frågor som tas upp är sådana som är viktiga för alla medarbetare i regionen eller frågor som rör den egna arbetsplatsen. Ansvarig är närmaste chef. Chefen ansvarar för att APT genomförs vid minst 8 tillfällen löpande under året, dagordning ska skickas ut i god tid.

[Skriv här]

För att uppnå delaktighet och engagemang bör möjlighet ges för så många som möjligt att delta och det förutsätts att alla, som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till samma arbetsplats, deltar i APT. Dock utgör inte ett APT-möte grund för att kalla in/beordra medarbetare att delta. Tidpunkten för APT påverkas av verksamhetens art och kan i vissa verksamheter med fördel alternera mellan dag och kväll för att så många som möjligt ska kunna delta. Arbetsgivarens representant för anteckningar från mötet. Vid deltagande på fritid ersätts medarbetaren för den tid som mötet varade med samma tid till tidbank, dvs flex/komp/årsarbetstid.

Information om medarbetarsamtalets syfte och innehåll samt basenhetens lönekriterier ska förankras och informeras om vid APT. Arbetsmiljöfrågorna ska vara en stående punkt på APT, chefen tillsammans med skyddsombudet ansvarar för den punkten. Se information på regionens intranät kring APT.

1.3 Samverkansmöte

Innehåll

Inom Region Kalmar län sker skyddskommittéarbetet och samverkan enligt MBL i samverkansmötet. Samverkansmötets dagordning ska skickas ut i god tid och ha två väl skilda delar:

- en del som tar upp aktuella frågeställningar inom arbetsmiljöområdet samt följer årshjulet för det systematiska arbetsmiljö- och likabehandlingsarbetet
- en del som tar upp aktuella frågor inom områdena medarbetare, ekonomi och verksamhet/organisation.

Personärenden och chefstillsättningar behandlas inte i samverkansmötena utan i traditionella förhandlingar/överläggningar med berörd facklig organisation.

Samverkansmöten hålls på följande nivåer:

Klinik/Basenhetsnivå

Samverkansmöte på basenhetsnivå, ansvarig är basenhetschef/klinikchef/verksamhetschef/rektor. Möte sker minst 8 gånger per år. Fackliga organisationer med medlemmar inom kliniken/basenheten/rektorsområdet bjuds in.

Förvaltnings-/delförvaltningsnivå

Samverkansmöte genomförs på förvaltningsnivå och ansvarig är förvaltningschef. I förvaltning som har delförvaltningar ska samverkansmöten även genomföras på delförvaltningsnivå och leds av delförvaltningschef.

Möten sker minst sex gånger per år. För förvaltningar som inte har basenhetsnivå gäller 8-10 möten. Fackliga organisationer med medlemmar inom förvaltningen/delförvaltningen bjuds in.

Regionnivå

Samverkansmöte regionnivå, ansvarig är regiondirektör. Antalet möten styrs av regionstyrelsens sammanträdesordning. Samtliga fackliga organisationer med medlemmar inom regionen bjuds in.

Deltagare

Chefen företräder arbetsgivaren inom sina beslutsbefogenheter och de fackliga förtroendevalda företräder medlemmarna utifrån sina fackliga mandat.

[Skriv här]

För att en bra samverkan ska kunna ske där det finns möjlighet till dialoger, diskussioner, ta intryck av andras åsikter och erfarenheter så behöver deltagarna hjälpas åt att skapa ett öppet och tillåtande klimat. För fungerande samverkan, och för att främja dialog där alla kan delta, eftersträvas balans vad gäller antal personer per deltagande part, kontinuitet i vem som deltar och en strävan mot att hålla nere antalet inbjudna deltagare. Arbetsgivaren ska ha ambitionen att antalet inbjudna representanter från arbetsgiversidan inte överstiger antalet inbjudna representanter från de fackliga organisationerna, undantaget är adjungerade person som deltar i specifik agendapunkt.

Vill någon facklig organisation, eller arbetsgivaren, delta med fler personer vid samverkansmötet så ska frågan tas upp i förväg vid ett samverkansmöte så att både arbetsgivaren och övriga fackliga organisationers representanter kan ta ställning till frågan.

Fackliga representanter ska beredas möjlighet att i samband med samverkansmöte bereda frågor, stämma av med medlemmar och andra förtroendevalda inom den fackliga organisationen. Tiden avser möten samt för- och efterarbete till det som arbetsgivaren kallar till, därför är det frånvaro för facklig ledighet för den förtroendevalda.

Arbetsgivaren ansvarar för att kalla rätt förtroendevald och respektive facklig organisation ansvarar för att meddela Regionstab HR de förtroendevaldas mandat, vilket dokumenteras enligt aktuell rutin. Skulle tveksamheter råda, eller fel person kallas till möten, ska parterna tillsammans på respektive nivå hjälpas åt att klargöra förtroendevaldas mandat.

Om det inte finns facklig representant på en samverkansmötesnivå kan en facklig representant från högre nivå delta. En fråga kan lyftas från en nivå till en övre i de fall frågan behöver eskaleras.

Dokumentation

Arbetsgivaren skriver protokoll och ett protokollsförslag ska skickas för påseende inom sju dagar och utsedda justeringsmän ska återkomma med eventuella synpunkter inom sju dagar. Därefter signering som sker skyndsamt, dock inom sju dagar. Ifall synpunkter inte inkommer eller signering inte sker inom sju dagar anses protokollsförslaget respektive protokollet vara godkänt.

2. Förhandling utanför avtalet

Det här avtalet om arbetsmiljö och samverkan omhändertar inte förhandlingar vid chefstillsättningar och personärenden, därtill kan komma att part begär förhandling i en specifik fråga. I de fall endera parten vill lyfta ut specifik fråga från samverkansmötet och hantera den enligt MBL så ska skriftlig förhandlingsframställan göras inom sju dagar från att frågan varit uppe på samverkansmötet, om inte annat överenskommits för aktuellt samverkansmöte.

Förhandling enligt MBL kan, om parterna är överens om detta i det specifika ärendet, ske i anslutning till samverkansmöte men kallelse ska utgå i förväg och protokoll ska skrivas separat.

[Skriv här]

Förhandlingsframställan görs skriftligt. Den förhandlingsskyldige ska ställa upp till förhandling inom två veckor efter det att den andra parten har påkallat förhandling. Parterna kan komma överens om att skjuta på förhandlingen till ett senare tillfälle. Båda parternas företrädare ska ha mandat att genomföra förhandling på den aktuella nivån.

Protokollet ska spegla resultatet av förhandlingen samt de närvarande parternas ställningstagande. Respektive part har rätt att föra till protokollet de synpunkter respektive part önskar. Om inte annat överenskommits så skickas protokollsförslag för påseende inom sju dagar efter avslutad förhandling och de utsedda justeringsmännen återkommer med eventuella synpunkter inom sju dagar. Därefter sker signering skyndsamt, dock inom sju dagar. Ifall synpunkter inte inkommer eller signering inte sker inom sju dagar anses protokollsförslaget respektive protokollet vara godkänt.

Vid oenighet vid förhandlingen har den fackliga organisationen rätt att inom 10 arbetsdagar efter avslutad förhandling påkalla central förhandling enligt MBL paragraf 14. Vid sådan förhandling lyfter arbetsgivaren i regel frågan till nästa organisatorisk nivå. Den fackliga organisationen avgör vem som har mandat att representera dem.

3. Facklig referensgrupp i samverkan

För att i ett tidigt skede fånga upp de fackliga organisationernas synpunkter och förväntningar vid projekt eller förändringar används referensgrupper. Arbetsgivaren, eller en av denne utsedd representant, bjuder in till referensgrupp. Arbetstagarorganisationerna deltar på lämpligt sätt.

Ledningen för projektet och referensgruppen för en löpande dialog under projektets gång. I projektplanen ska det framgå vilken samverkansmötesnivå som projektet rapporterar till. Projektunderlag med målbeskrivning samt riskbedömning ur arbetsmiljöperspektivet behandlas före projektstart på berört samverkansnivå. Där ska även projektet del- och slutrapporteras. Minnesanteckningar förs och delas till berörda.

Referensgrupp kan även förekomma i ordinarie verksamhet där arbetsgivaren och de fackliga organisationerna gemensamt ser ett behov. Mötesplanering för referensgruppen sker i samråd.

I specifika referensgrupper kan en facklig organisation låta en annan facklig organisation representera båda organisationerna. Det måste då meddelas arbetsgivaren på den nivån som referensgruppen initierats.

4. Fackligt möte på betald arbetstid

Lokal facklig organisation har rätt att samla medlemmar till fackligt möte på betald arbetstid. Varje arbetstagarare som är medlem i facklig organisation har rätt till 5 timmars ledighet per år för facklig delaktighet. Dessa möten planeras i mycket god tid innan och i samråd med arbetsgivaren. Mötena förläggs enligt principen minsta möjliga störning i verksamheten.

[Skriv här]