# Förnyelse, arbetsmiljö och samverkan i Region Skåne

## Partsgemensamma tillämpningsanvisningar 2024

Tillämpningsanvisningarna till vårt Samverkansavtal utgör ett stöddokument till avtalet. Anvisningarna är fristående från avtalet och eventuella förändringar behandlas i Regionala samverkansgruppen och beslutas därefter av HR direktör.

Avtalets innehåll har inte ändrats i sak – endast numrering har gjorts för att underlätta hänvisning. Texterna inom rutorna utgör tillämpningsanvisningar och övrig text är avtalstext.

Dessa tillämpningsanvisningar utgör inte kollektivavtal.



## 1. Gemensamt ansvar

1. Parterna, enligt förhandlingsprotokoll dnr 1001119, vill genom detta avtal ge sin gemensamma syn på samverkan inom Region Skåne.

2. Det är ett gemensamt ansvar att utveckla samverkan genom integrering av medinflytande, hälsa, arbetsmiljö och likabehandlingsfrågor med övriga verksamhetsfrågor.

3. Avtalet ska spegla intentionerna i FAS 05.

Parterna som idag omfattas av detta lokala kollektivavtal är Region Skåne och följande fackliga organisationer: Vision, Vårdförbundet, Akavia, Fysioterapeuterna, Sveriges Läkarförbund, Sveriges Arkitekter, Akademikerförbundet SSR, DIK, Sveriges Arbetsterapeuter, Ledarna, Sveriges Lärare, Naturvetarna, SRAT, Sveriges Psykologförbund, Sveriges tandläkarförbund, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Farmaceuter.

Fackförbund som inte tecknat detta avtal innefattas därmed inte heller av dess olika delar. De rättsliga grunderna enligt AML, MBL, FML och DiskrL måste dock alltid beaktas mellan arbetsgivare och facklig part men sker då i separata möten och processer.

## 2. Mål

1. Parternas mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa och arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en förutsättning för alla medarbetare

2. Samverkan ska bidra till att så många frågor som möjligt ska behandlas av den som direkt berörs i sitt arbete. Individens inflytande är grunden för samverkanssystemet. Samverkan omfattar medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar och samverkansgrupper. Medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar är forum för dialog där medarbetarnas och arbetsledningens direkta synpunkter uttrycks, diskuteras och tillvaratas. I samverkansgrupperna sker samverkan mellan arbetsgivare och företrädare för berörda fackliga organisationer. Det är väsentligt att det sker en fortlöpande kommunikation mellan samverkanssystemets olika led.

3. Samverkanssystemet måste ständigt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten.

Dessa partsgemensamma tillämpningsanvisningar avser att förtydliga och förbättra efterlevnaden av detta samverkansavtal.

## 3. Syfte

1. Samverkanssystemet ska underlätta och stödja samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller beslutfattares krav på effektivitet, service och kvalitet. Avtalet syftar vidare till att utveckla inflytandet för medarbetarna, ge dem fortlöpande information om och delaktighet i planering, utveckling och ledning av verksamheten för att ta tillvara den kunskap, kompetens och erfarenhet som finns hos de anställda och deras fackliga företrädare**.**

2. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö, likabehandling, medbestämmande och verksamhetsfrågor. Arbetsgivare, fackliga organisationer och medarbetare ska tillsammans arbeta aktivt för att stödja en utveckling där en väl fungerande verksamhet går hand i hand med ett långsiktigt hållbart arbetsliv och en möjlighet för medarbetaren att få såväl arbete som privatliv att gå ihop.

Parterna vill tydliggöra att avtalet syftar till att utveckla inflytandet och delaktigheten för medarbetarna och därför ska det beskrivna syftet, rubrik 3 Syfte, beaktas i samverkanssystemets samtliga delar.

## 4. Arbetssätt

1. Inom Region Skåne ska arbetssättet vara sådant att arbetsgivaren, medarbetaren och de fackliga organisationerna samverkar kring verksamhet, hälsa, arbetsmiljö, och likabehandlingsfrågor. Detta ska ske utifrån en helhetssyn och ett integrerat arbetssätt vid såväl ledning, planering som uppföljning och analys av verksamheten. Genom en väl fungerande samverkan på olika nivåer i organisationen stärks effektiviteten i organisationen. Arbetssättet ska utgå ifrån att medinflytande bygger på ömsesidighet, delaktighet och dialog.

Arbetssättet innefattar facklig parts och därigenom medarbetarnas inflytande i hela processen från bakomliggande analys till förslag till beslut.

2. Detta avser att leda till högre effektivitet och kvalitet i verksamheten samt till engagemang, kompetensutveckling och en god arbetsmiljö för medarbetarna.

3. Samverkan mellan arbetsgivare, fackliga organisationer ska ske på den nivå i linjeorganisationen där beslut fattas.

4. Regionens verksamhet är decentraliserad där ansvar och beslut för verksamheterna ligger på förvaltningsnivå.

5. Regionövergripande frågor och frågor som berör mer än en förvaltning ska behandlas i den regionala samverkansgruppen.

> Samverkanshandlingar från berörda förvaltningar ska ingå i beslutsunderlaget på regional nivå när fråga berör mer än en förvaltning: motsvarande princip tillämpas på alla nivåer av samverkanssystemet.

6. Den regionala samverkansgruppen leds av regiondirektören eller den av regiondirektören utsedd person i hans eller hennes frånvaro.

7. Övriga funktionsdirektörer ska i största möjliga mån närvara när ärendet som behandlas är kopplat till deras funktion.

8. På förvaltningarna ska samverkan ske på de nivåer där beslut fattas. Samverkansgrupp ska finnas på förvaltningsnivå och i övrigt på de nivåerna i verksamheten utifrån förvaltningens organisation. Vid respektive arbetsplats/enhet ska arbetsplatsträffar hållas.

9. Ansvar och befogenheter framgår av beslutsordning för regionens förvaltningar. Ansvar och befogenheter omfattar bl.a.
   a) verksamhet
   b) medarbetare och organisation
   c) ekonomi
   d) arbetsmiljö
   e) likabehandlingsarbete

> I beslutsordningen ingår även delegationsordning, arbets- och förhandlingsordning samt chefens fördelade arbetsmiljöuppgifter.

## 5. Rättsliga grunder för samverkanssystemet

Arbetsmiljölagen, (AML), Medbestämmandelagen (MBL), lagen om facklig förtroendemans ställning, (FML) och Diskrimineringslagen (DiskrL) utgör de rättsliga grunderna.

## 6. Arbetsmiljölagens tillämpning

Arbetsgivare och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att bidra till en god psykisk och social arbetsmiljö.

**6.1 Arbetsgivaren ska:**

a. ansvara för arbetsmiljön och bedriva systematiskt arbetsmiljöarbete inklusive uppföljning, samtidigt som medarbetaren ska ges möjlighet till delaktighet, utbildning och inflytande.
b. utifrån sin inre organisation och förvaltningens delegationsordning av arbetsmiljöarbetsuppgifter klargöra vem/vilken chef som har vilka arbetsmiljöarbetsuppgifter.
c. vid varje tillfälle ge besked om hur en arbetsmiljöarbetsuppgift ska eller kommer att handläggas.
d. ansvara för att avtalet följs i förhållande till medarbetare och fackliga organisationer.

**6.2 Medarbetaren ska:**

a. medverka i arbetsmiljöarbetet
b. delta i genomförandet av de åtgärder som behövs för att åstadkomma en god arbetsmiljö
c. följa givna säkerhetsföreskrifter och arbetsinstruktioner
d. använda skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning samt iakttaga den försiktighet som krävs för att förebygga ohälsa och olycksfall.
e. snarast underrätta arbetsgivaren och i förekommande fall skyddsombud om tillbud, brister eller fara i arbetsmiljön

Det skall ingå i fastställd rutin för introduktion vid nyanställning information om hur samverkanssystemet är uppbyggt och hur det systematiska arbetsmiljöarbetet fungerar.

**6.3 Företagshälsovård**

1. Företagshälsovården är en viktig resurs i det hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet och i rehabiliteringsarbetet. Företagshälsovården ska bl.a. fungera som rådgivande och oberoende expertfunktion. Alla medarbetare ska informeras om möjligheten att vända sig till företagshälsovården.

2. Företagshälsovårdens kvalitet, dimensionering och inriktning är viktiga frågor i den lokala partsdialogen. Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet.

## 7. Medbestämmandelagens tillämpning

1. Behandling i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt 11, 12, 19 och 38 §§ MBL.

2. Vid oenighet ska det klart framgå av protokollet vilken/vilka organisationer som förklarat sig oeniga med arbetsgivaren. Dessa kan begära förhandlingar enligt MBL 14 §. Begäran ska skriftligen begäras inom 7 dagar från det att frågan slutbehandlats i samverkansgrupp.

> Vid oenighet kan arbetsgivaren inte verkställa beslutet innan central förhandling eventuellt påkallats och förhandling enligt MBL §14 är avslutad.

3. Om någon av parterna finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet tillämpas MBL i sin helhet i den frågan.

> En sådan begäran kräver inte att parterna är överens och kan begäras när som helst under samverkansprocessen.

4. Frågor som rör enskild behandlas ej i samverkansgrupp, undantaget chefstillsättningar.

5. Förhandlingar och överläggningar som har sin grund i annan lagstiftning, andra avtal ( t ex LAS, Allmänna Bestämmelser) eller andra §§ i MBL än här nämnda behandlas inte i samverkansgrupp.

6. Efter behandling i samverkansgrupp kan sakkunnig och/eller arbetstagarkonsult anlitas. Om så överenskommes står arbetsgivaren för kostnaderna för arbetstagarkonsult.

> Syftet med att anlita sakkunnig/arbetstagarkonsult är att, i komplexa ärenden, få in expertkunskap med målet att de lokala parterna ska, på jämlika villkor, kunna analysera underlagen och förstå ärendet för verksamhetens bästa.

## 8. Samverkanssystemet

### 8.1 Medarbetarsamtal

1. Det är viktigt att dialogen mellan medarbetare och chef sker kontinuerligt. Denna dialog ska ske dels i det dagliga arbetet, dels genom strukturerade medarbetarsamtal mellan medarbetaren och närmsta chef minst en gång om året.

2. Medarbetarsamtal ska möjliggöra en fördjupad dialog mellan chef och medarbetare i frågor som är väsentliga för verksamheten, chefen och medarbetaren.

Medarbetarsamtalen ska genomföras på ett planerat och systematiskt sätt. Samtalen är ett viktigt hjälpmedel för en god verksamhetsledning och kompetensutveckling.

3. Kompetensutveckling är ett led i verksamhetsutvecklingen. För att medarbetarna ska utveckla sitt arbete i takt med omvärldens förväntningar och krav på verksamheten, fordras en
medvetet och systematiskt planerad kompetensutveckling. Kompetensutveckling innebär lärande i arbetslivet, utbildningsinsatser, utbyte av erfarenheter på arbetsplatsen och ökat inflytande i arbetet. För att medarbetaren ska kunna utvecklas i arbetet måste hänsyn tas till såväl dennes behov som till verksamhetens krav. Medarbetarsamtalen utgör en bra grund för utbildnings- och utvecklingsplanering. Minnesanteckningar med individuella handlingsplaner ska dokumenteras i samband med medarbetarsamtalet.

**8.2 Arbetsplatsträffar (APT)**

1. Arbetsplatsträffar är ett forum för medinflytande genom information och dialog mellan medarbetarna och chef kring utveckling, planering och uppföljning av verksamheten samt åtgärder och händelser som är av vikt för verksamheten och medarbetarna.

Arbetsplatsträffar (APT) är ett viktigt samverkansverktyg men är inte ett beslutsforum. Respektive chef som har medarbetare placerad på flera enheter har ett delat ansvar att bjuda in och inkludera medarbetare från andra enheter som är direkt berörda av sakfrågorna som skall behandlas.

Varje verksamhet är skyldig att inom sin samverkansnivå fastställa vad som avses med ”arbetsplats” – med målet att säkerställa arbetsplatsträffens syfte och genomförande. Utöver detta kan respektive verksamhet utanför samverkanssystemet arrangera andra sorters träffar för respektive yrkeskategori.

2. På arbetsplatsträffar ska i första hand hållas dialog om:

a. verksamhetens mål, utveckling och ekonomiska förutsättningar, uppföljning av resultat.

b. gemensamma arbetsmiljöfrågor avseende såväl fysisk som psykisk och social miljö (t ex hälsofrämjande och förebyggande åtgärder, lokaler, ergonomi, sjukfrånvaro, arbetsklimat, skyddsronder, arbetsskador)

c. arbetsorganisationen och arbetsplanering (t ex arbetsuppläggning, arbetstidsförläggning)

d. kompetensutvecklingsinsatser och likabehandlingsfrågor

e. övergripande information av intresse för arbetsplatsens verksamhet och utveckling

3. Träffarna ska ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling liksom till ökat engagemang och delaktighet i utvecklingen av verksamheten samt medverkan till förbättringar av arbetsmiljön. Träffarna ska ses som en integrerad del i ordinarie arbetstid och ska organiseras och förläggas så att medarbetarna ges möjlighet att medverka. Vid eventuellt frivilligt deltagande under fritid utgår ersättning med timme för timme.
4. Arbetsplatsträffarna ska äga rum regelbundet efter fastställd plan och frekvensen bör bestämmas utifrån respektive verksamhets förutsättningar och behov. (dock minst 10 gånger per år).
5. Chef som leder verksamheten på arbetsplatsen ska ansvara för planering och innehåll på arbetsplatsträffarna. Medarbetarna ska också ges möjlighet att påverka planeringen av innehållet på arbetsplatsträffarna.
6. Skyddsombudet bidrar, genom sin roll och kompetens, till att arbetsmiljöaspekterna beaktas i de frågor som behandlas.
7. Minnesanteckningar ska föras så att de som ej kunnat delta i träffen har möjlighet att få del av vad som diskuterats. Anteckningarna ska även tillställas berörd samverkansgrupp.

Minnesanteckningar ska skyndsamt göras tillgängliga för medarbetarna, helst inom 7 arbetsdagar.

8. Arbetsplatsträffen kan även kombineras med facklig information i direkt anslutning till mötet.

**8. 3 Samverkansgrupp**

1. Samverkansgrupp är forum för samverkan genom information och dialog mellan arbetsgivare och fackliga organisationer. Samverkansgruppen ska i ett tidigt skede göra det möjligt för parterna att medverka i planerings- och beslutsprocessen för att understödja utvecklingen av verksamheten.

För att uppnå syftet under rubrik 3 Syfte, och följa arbetssättet under rubrik 4 Arbetssätt i detta avtal, ska facklig part komma in tidigt i processen, det vill säga redan i analys- och beredningsfasen.

2. Parterna svarar för att frågor behandlas objektivt och allsidigt och ska präglas av att genom samverkan nå enighet innan arbetsgivaren fattar beslut.

3. Arbetet med handlingsplaner för likabehandling utifrån grunderna i diskrimineringslagen och regionens likabehandlingsplan ska tas upp i samverkansgrupp

4. Respektive chef svarar för att frågor som ska samverkas behandlas i samverkansgrupp före beslut. Arbetsgivaren ska särskilt uppmärksamma, förhandlings- och informationsskyldigheten i medbestämmandelagen, (MBL), diskrimineringslagen (DiskrL), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen, (FML) samt arbetsmiljölagen, (AML) och dess åtföljande regler och avtal.

5. Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté på alla nivåer i organisationen Den ska vara policyskapande i hälso- och arbetsmiljöfrågor samt planera, kontrollera och följa upp i enlighet med arbetsmiljölagen 6 kap. 9 §:

a. Företagshälsovård
b. Handlingsplaner enligt AML 3 kap.2a §
c. Planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation
d. Planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
e. Upplysning och utbildning rörande arbetsmiljön
f. Arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på arbetsstället

Arbetsmiljöperspektivet ska genomsyra dialogen i samtliga ärenden på samverkan. När skyddskommittémöte genomförs separat, på grund av att alla fackliga organisationer inte ingår i samverkan, ska endast punkt a-f hanteras i skyddskommittén.

6. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa och arbetsmiljö. Samverkansgruppens uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

7. I de fall oenighet uppstår gällande en arbetsmiljöfråga i samverkansgrupp eller beredningsgrupp som tillika är skyddskommitté ska frågan på begäran av ledamot hänskjutas till Arbetsmiljöverket i enlighet med 9 § arbetsmiljöförordningen.

**8.3.1 Organisation**

1. Huvudprincipen är att samverkansgrupp ska finnas på olika nivåer i organisationen, dvs.:

- regionövergipande
- förvaltning

- verksamhet/motsvarande

2. Samverkan i samverkansgrupp mellan arbetsgivare och fackliga organisationer ska ske på den nivå i organisationen där beslut fattas i linjeorganisationen.

Varje förvaltning ska i samverkansgruppen enas om en samverkansstruktur så att den följer linjeorganisationen och beslutsordningen.

### 8.3.2 Regelbundna sammanträden

1. Sammanträden för samverkansgrupp ska ske med regelbundenhet efter fastställd plan.

2. För att uppnå syftet med en framgångsrik samverkan och viljan att nå enighet ska frekvensen av samverkansgruppens sammanträden bestämmas utifrån respektive verksamhets förutsättningar och behov. Det ska dock vara minst 10 sammanträden per år.

3. Samverkansgrupp ska sammankallas när part begär det för att behandla frågor som inte kan anstå till nästkommande ordinarie sammanträde.

Samverkansgruppen ska, genom dialog, gemensamt fastslå planen för årets samverkansmöten. Förändringar av mötesplanen ska föregås av dialog mellan parterna.

Med begreppet ”inte kan anstå” avses situationer som inte kan förutses och är av akut karaktär.

### 8.3.3 Representation i samverkansgrupp

1. Samverkansgrupp ska vara så sammansatt att den ger möjlighet till information, dialog och delaktighet. De fackliga organisationerna utser sina representanter till samverkansgrupp.

2. Arbetsgivaren utser arbetsgivarrepresentanter till samverkansgruppen Dessutom utser arbetsgivaren ordförande och sekreterare. Det är viktigt att ordföranden i samverkansgrupp har mandat och beslutsbefogenheter.

3. För att nå en förtroendefull samverkan och smidiga arbetsformer ska antalet ledamöter inte vara fler än som krävs för att möjliggöra att sakkunskap i olika frågor tillfredsställs. En viktig del är att skapa kontinuitet.

4. Parterna kan i enskild fråga var för sig adjungera personer till samverkansgrupp. Ständig adjungering ska inte förekomma.

Ordförandeskapet ska utgå från beslutsordningen som även avser delegationsordning, arbets- och förhandlingsordning samt chefens fördelade arbetsmiljöuppgifter för att uppnå samverkan med beslutsmandat.

### 8.3.4 Arbetsgrupper/beredningsgrupper

1. Samverkansgruppen kan hänskjuta frågor till arbetsgrupper/beredningsgrupper (motsvarande).

2. Dessa kan om berörda parter är överens ges befogenhet att i olika frågor ha samverkansansvar. Arbetsgrupp/beredningsgrupp (motsvarande) har en rapporteringsskyldighet till berörd samverkansgrupp.

Samverkansgrupp ska besluta om uppdragsbeskrivning och mandat för arbets-/beredningsgrupp.

### 8.3.5 Information om representanter i samverkansgrupp

1. Arbetsgivaren ska på varje arbetsställe sätta upp anslag eller på annat lämpligt sätt informera om namn på skyddsombud och ledamöter i samverkansgrupp.

### 8.3.6 Kallelse och dagordning

1. Arbetsgivaren ska tillse att kallelse med dagordning i vilken ska specificeras vilka ärenden som ska behandlas, handlingar och övriga underlag utsänds till ledamöter och fackliga organisationer i god tid före utsatt sammanträde.
2. I dagordningen ska framgå vilka ärenden som är föremål för information, dialog eller slutsamverkan.
3. I normalfallet ska det tillställas ledamöter och fackliga organisationer senast 5 arbetsdagar före utsatt sammanträdesdag.
4. Avseende ärende som ska slutsamverkas ska handlingar tillställas ledamöter och fackliga organisationer senast 5 arbetsdagar före utsatt sammanträde.

Facklig part uppmanas inkomma med ordinarie punkter till dagordningen i god tid innan dagordningen fastställs. Till respektive punkt ska part bifoga en adekvat sammanfattning av ärendet. Av handlingarna till slutsamverkan skall framgå ett tydligt beslutsförslag.

**8. 3.7 Protokoll**

1. Protokoll upprättas, justeras av arbetsgivaren och samtliga närvarande representanter för personalorganisationerna och distribueras till ledamöterna. Protokoll ska också göras tillgängligt för berörda medarbetare genom information och skickas till de lokala fackliga organisationerna. Eventuella bilagor till protokollet ska bifogas och göras tillgängliga för medarbetarna.

2. Av protokollet ska framgå vem som deltagit, tid och plats för sammanträdet, vilka ärenden/frågor som har behandlats, parts mening i ärendet. Det ska vidare framgå om ärende har slutbehandlats eller om det rör sig om en pågående dialog och information.

3. Vid oenighet ska det framgå av protokollet vilken eller vilka arbetstagarorganisationer som förklarar sig oeniga med arbetsgivaren.

Protokoll ska spegla det som sagts under mötet och återge mötets huvudsakliga innehåll. De deltagande parterna ges möjlighet att göra korrigeringar innan protokollet justeras.

## 9. Utbildning

1. Partsgemensam utbildning fastställs av samverkansgrupp.

2. Utbildning i samverkansfrågor ska vara en del av programinnehållet i förvaltningens chefs – och arbetsmiljöutbildningar.

3. Utbildning avseende såväl samverkansformer som arbetsmiljöarbete ska erbjudas nya ledamöter i samverkansgrupp. Utbildningen skall belysa gemensamma värdegrunder för samverkan samt mål, syfte, arbetssätt och system för samverkan.

4. Hälso- och arbetsmiljöarbetet kräver en bred kompetens. Med detta menas teoretiska och praktiska kunskaper inom hälsa, arbetsmiljö och arbetslivsinriktad rehabilitering som kan omsättas i verksamheten. Såväl chefer, skyddsombud som medarbetare

måste ha kompetens inom området. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet.

5. Utbildning kan ske i olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan.

## 10. Löpande utveckling och förbättring av samverkansarbetet

1. Parterna ska löpande vara observanta på arbetssätt och arbetsformer för att successivt utveckla och anpassa dessa så att samverkansarbetet blir effektivt, enkelt och skapar goda förutsättningar för en tidig partsgemensam dialog. För att uppnå detta åtar sig parterna att låta sig representeras på ett sådant sätt att kontinuitet i samverkansarbetet kan uppnås

2. Samverkansgrupp ska på eget initiativ följa upp och utvärdera arbetet i samverkansgruppen en gång per år. Utvärderingen/uppföljningen bör belysa arbetsformer och arbetssätt för samverkan samt vilka områden/uppgifter som varit föremål för samverkan under året. Utvärderingen/ uppföljningen ska partsgemensamt dokumenteras. Att arbetet med detta fullgjorts ska årligen redovisas i respektive verksamhetsberättelse.

Samverkansgrupp rekommenderas att avsluta varje möte med en partsgemensam reflektion av mötets genomförande och ärendenas karaktär i syfte att fortlöpande utveckla samverkansprocesserna.

Den årliga utvärderingen av arbetet i samverkansgruppen ska genomföras som en fördjupad dialog med god avsatt tid. Dialogen ska präglas av ömsesidig öppenhet och nyfikenhet på parts uppfattning. Samverkansavtalets olika delar ska diskuteras för att gemensamt identifiera förbättringsområden och förslag till åtgärder ska införas i en handlingsplan.

## 11. Övrigt

1. Parterna är överens om att arbetsplatsträffar och sammanträden med samverkansgrupp sker på betald arbetstid. Likaså gäller att skälig tid bereds för förberedelser och avslutande för samverkansgrupps ledamöter.

Uppdrag som fackligt förtroendevald och/eller skyddsombud ska ses som ett viktigt uppdrag för verksamhetens utveckling. Därmed ska goda villkor skapas för att individen ska kunna utöva uppdraget inom ramen för arbetet.

Fackligt uppdrag som ledamot i samverkansgrupp ställer krav på att komma väl förberedd och delta aktivt. Förberedelse innefattar tid att läsa handlingar, nätverka med de man representerar, inhämta relevant fakta mm. Denna tid ska därmed planeras in inom ramen för arbetstiden i dialog mellan den förtroendevalda och dennes chef. Även tid för efterarbete ska inplaneras.

**Stora arbetsgruppen:**
Österblad Anna E
Tropp Falkenberger Camilla
Bechtel Elin
Persson Agneta K
Kristensson Josefin
Zilling Thomas
Anna-Karin Bengtsson
Lindahl Shiva
Erik Dahlman
Göl Monika
Selan Denis

**Lilla arbetsgruppen:**
Österblad Anna E
Bechtel Elin/Lindahl Shiva
Erik Dahlman/Zilling Thomas
Göl Monika

**Från KSHR:**
Mats Pahlman (alla möten)
Fredrik Dahl (några möten)

20 oktober 2023 – uppstartsmöte digitalt
10 november 2023 – fysiskt på Dockan
21 november 2023 – fysiskt möte SUS 9-11
18 december 2023 – fysiskt möte Dockan 14-16
10 januari 2024 – digitalt 10-11
19 januari 2024 – fysiskt Dockan 13-15-30
12 februari 2024 – fysiskt Dockan 13-16 Liten
29 februari 2024 – fysiskt Dockan 9-12 Liten
18 mars 2024 – fysiskt Dockan 13-16 Liten
9 april 2024 – fysiskt Dockan 13-16 Liten
12 juni 2024 – hybrid Dockan 10-12