

Samverkansavtal

Parter: Region Östergötland – Läkarförbundet

§ 1

Region Östergötland och Läkarförbundet är överens om att teckna lokalt samverkansavtal enligt bilaga.

Genom samverkansavtalet uttrycks samsyn kring betydelsen av organiserade former för samverkan och inflytande på regionens arbetsplatser.

§ 2

Parterna ska gemensamt verka för att intentionerna i samverkansavtalet efterlevs och är överens om att införandet av detsamma kräver särskilda informationsinsatser.

§ 3

Utvärdering av samverkansavtalet initieras vid behov av Regionens samverkansgrupp.

§ 4

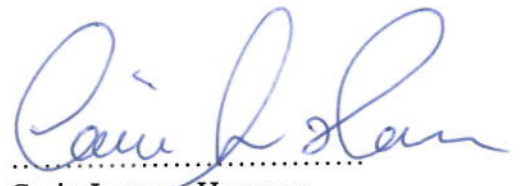
Samverkansavtalet gäller från och med justering av facklig part tillsvidare och ersätter tidigare mellan parterna tecknat samverkansavtal.

Antal ledamöter i samverkansgruppen, dess sammansättning och arbetsformer fortsätter att gälla i enlighet med tidigare tecknade kompletterande kollektivavtal. Andra mellan parterna lokalt tecknade avtal hanteras i särskild ordning.

Avtalet kan sägas upp av de avtalsslutande parterna med tre månaders uppsägningstid.



Zilla Jonsson
HR- direktör



Carin Larnert Hansson
Läkarförbundet

Samverkansavtal för Region Östergötland

Parter **Region Östergötland, Kommunal, Vision, Läkarförbundet,
Vårdförbundet och SACO**

Tidigare samverkansavtal, LiÖ 2009-100, har här, av parterna gemensamt utvecklats utifrån av centrala parter tecknat *Avtal om samverkan och arbetsmiljö*.

1. Utgångspunkter för samverkan

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatser (FML) utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet.

Samverkan ska vara en naturlig del av den löpande verksamheten.

2. Mål och syfte

Målet är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö. Syftet med denna överenskommelse är att stimulera verksamhetsanpassad samverkan.

En väl fungerande lokal 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.

3. 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. Arbetsgivaren ska i samverkan bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete.

Former och nivåer för samverkan följer och anpassas löpande till organisationens samt parternas beslutsnivåer. En väl fungerande samverkan och ett framgångsrikt arbetsmiljö- och hälsoarbete förutsätter tydlighet kring mål

och roller, kommunikation, former för arbetsmiljöarbetet respektive kunskap enligt nedan.

- Arbetsmiljö- och hälsoarbetet i sin helhet bedrivs både kort- och långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses.
- Verksamheterna är organiserade på ett sätt som gör arbetsmiljö- och hälsoarbetet möjligt.
- Det systematiska arbetsmiljöarbetet utgår från arbetsplatsen.
- Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser i arbetsmiljöarbetet fattas av arbetsgivaren. Detta sker med iakttagande av samverkanssystemets intentioner, gällande lagstiftning och avtal.
- Det är i organisationen klargjort hur verksamhets-, arbetsmiljö- och hälsofrågor ska hanteras på arbetsplatsnivå (APT) respektive partsnivå (samverkansgrupp) och när detta ska ske.
- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och hur samverkan utövas.

4. Former/struktur för samverkan och arbetsmiljöarbete

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. På beslutsnivåerna i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivarföreträdare och medarbetarnas fackliga organisationer i samverkansgrupper. Det är viktigt att säkerställa dialog och kommunikation mellan nivåerna i samverkanssystemet. Såväl mellan arbetsplatsträffar och samverkansgrupp som mellan samverkansgrupper på olika nivåer. Eftersom medarbetarna, arbetsplatsen och organisationen är beroende av varandra är kommunikation och samverkan dem emellan av avgörande betydelse.

Det är av vikt att arbetsmiljö- och hälsoarbetet i huvudsak bedrivs på arbetsplatsnivå. På alla arbetsplatser är det betydelsefullt att det finns en förtroendeskapande dialog, såväl mellan chef och medarbetare som mellan medarbetare.

5. Dialog mellan chef och medarbetare

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

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. Medarbetaren har ett ansvar att vara delaktig i verksamheten, dess utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbete.

6. 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 yrkesgrupper deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv.

Verksamhetens utveckling ställer krav på att medarbetare, arbetsgrupper och chefer gemensamt arbetar med utveckling, planering och uppföljning av verksamheten inom det egna området. Det förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbets sätt 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.

För att arbetsplatsträffarna ska fungera måste de vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten. En lämplig frekvens är en gång i månaden. Målet är att alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta.

Arbetsplatsträffar ska dokumenteras. Dagordning och minnesanteckningar ska finnas tillgängliga för alla medarbetare. Formerna för detta bestäms lokalt på respektive arbetsplats.

Arbetsplatsträffar kan även kombineras med information från fackliga organisationer. För att få ett fungerande samverkanssystem är det väsentligt att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.

7. Samverkansgrupper

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML kap 6, § 8-9), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp.

Samverkansgrupp/skyddskommitté har ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet. Särskilt med avseende på riskfaktorer, handlingsplaner, företagshälsövård, planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation, planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall, information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa och arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet. Samverkansgruppen bevakar att chefer och skyddsombud skyndsamt kan få den utbildning och fortbildning uppdragen kräver.

Vid varje produktionsenhet ska en samverkansgrupp inrättas vid högsta ledningsnivån och därutöver i de beslutsnivåer som produktionsenheten är organiserad i (exempelvis kliniker, vårdcentraler eller motsvarande).

Samverkansgruppen är det forum i vilket man informerar, diskuterar, samverkar och förhandlar i frågor som är aktuella inom enhetens verksamhetsområde. Det kan gälla alltifrån frågor som berör medarbetarna dagligen och nära till frågor av mer övergripande natur. Mot bakgrund av detta är det viktigt att ledamot bereds praktiska möjligheter att föra fram synpunkter och förslag från den grupp ledamot representerar. Informations- och förhandlingsarbetet ska vara en naturlig del av arbetsprocessen och ske på ett tidigt stadium för att möjliggöra för medarbetarna att komma med förslag och känna delaktighet i hela processen. En förutsättning är att goda underlag bifogas inför möten. Beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser fattas av arbetsgivaren. Det sker med iakttagande av intentionerna med samverkan, gällande lagstiftning och avtal.

Samverkansgrupp ska särskilt:

- verka för att ett öppet och bra förhållande råder mellan arbetsledning och medarbetare
- arbeta på ett sådant sätt att ledamöterna, oavsett arbetsuppgift, funktion eller erfarenhet, känner det meningsfullt att lämna synpunkter i de frågor som behandlas
- bearbeta frågeställningar som rör verksamhetens planering, utveckling och resultat
- utifrån mål och fastställda ekonomiska ramar verka för goda drifts-, produktions- och arbetsförhållanden samt för en bra arbetsmiljö.

Samverkansgrupp bör vid minst ett tillfälle per år följa upp och diskutera gruppens arbetsformer.

8. Samverkansgruppens sammansättning

En samverkansgrupp ska bestå av representanter för ledning (arbetsgivare) och representanter för de fackliga organisationerna vid enheten.

Antal ledamöter i samverkansgrupp, dess sammansättning och arbetsformer arbetas fram av de lokala parterna vid respektive produktionsenhet och fastställs i kollektivavtalsform av de avtalsslutande parterna.

En gemensam strävan ska vara att välja ledamöter utifrån följande kriterier:

- begränsat antal ledamöter
- god kontinuitet
- god verksamhetskänedom
- jämställdhet

Arbetsgivarens ledamöter i samverkansgrupp är permanenta utifrån deras funktion i organisationen.

Medarbetarnas ledamöter utses för mandatperiod som respektive facklig organisation bestämmer och ska till antalet överstiga arbetsgivarens med minst ett mandat. Ledamöter i samverkansgrupp, valda av de fackliga organisationerna, ska spegla medarbetarstrukturen inom det område som gruppen verkar.

Om någon av de fackliga organisationerna Kommunal, Vårdförbundet, Läkarförbundet, Vision eller SACO har medlemmar som kontinuerligt arbetar inom en enhet ska respektive organisation vara garanterad en plats i enhetens samverkansgrupp.

Arbetsgivarens ledamöter utser mötesordförande och medarbetarnas ledamöter utser vice ordförande.

Arbetsgivaren står för sekreterarskap.

9. Behandling av frågor i samverkansgrupp

Då ärende behandlats i samverkansgrupp har arbetsgivarens skyldighet enligt MBL §§ 11, 19, första stycket fullgjorts, under förutsättning att det framgår av föredragningslistan till mötet att arbetsgivaren avser att förhandla enligt medbestämmandelagen.

Förhandlingen anses avslutad när mötet är avslutat om inte part begär att förhandling ska avslutas först i samband med justering av protokoll.

Om endast en lokal facklig organisation är berörd, eller om någon part finner att en fråga ej lämpar sig för behandling i samverkanssystemet, sker förhandling utanför samverkansgrupp. I de fall sådan fråga finns i kallelse till

Samverkansgrupp bör facklig part om möjligt kontakta arbetsgivarpart innan planerat möte i samverkansgrupp. Part kan begära att en viss fråga i dess helhet kan behandlas enligt MBL istället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas motparten snarast, senast under det första samverkanstillfället.

Frågor som rör kollektivavtalstecknande behandlas med respektive facklig organisation utanför samverkansgrupp.¹

Förhandling enligt MBL § 12 kan fullgöras i samverkansgruppen.

Vid behandling av visst ärende i samverkansgrupp har respektive part rätt att adjungera sakkunnig.

Förhandling enligt MBL § 14 andra stycket, vid oenighet, sker mellan arbetsgivaren och aktuell facklig organisation utanför samverkansgrupp.

10. Samverkansgruppens arbetsformer

Samverkansgrupp ska sammanträda regelbundet under verksamhetsåret, lämpligt med 10 tillfällen per år.

Ordförande ska se till att ledamot och suppleant i samverkansgrupp minst sju dagar före möte får kallelse och föredragningslista med tillhörande handlingar.

Ledamot i samverkansgrupp, tillika facklig förtroendemans, har på ordinarie arbetstid rätt att förbereda sig för möte med samverkansgrupp enligt vad som anges i avtal samt lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

Protokoll ska föras över möte med samverkansgrupp och finnas tillgängligt senast fem arbetsdagar efter avslutat möte.

Protokoll ska justeras skyndsamt av ordförande samt av varje närvarande facklig organisation.

11. Facklig information

De fackliga organisationerna har rätt att samla medarbetarna till facklig information på betald arbetstid. Medlem i facklig organisation har rätt till fem timmars ledighet per år för facklig information.

¹ Förbundsspecifika frågor och kollektivavtal för medlemmar i SACO-förbund ska förhandlas med berörda förbund inom SACO.

HR-strategiska enheten
Jessica Arvidsson

RS 2018-334

Ansvaret för den fackliga informationen liksom kallelse åvilar den fackliga organisationen.

Den fackliga informationen ska förläggas så att arbetet inte hindras. Anmälan om tidpunkt för den fackliga informationen ska lämnas till ledningen för enheten senast åtta dagar före beräknat informationstillfälle. På motsvarande sätt ska arbetsgivaren senast tre dagar i förväg föreslå annan tid eller plats om den anmälda tiden eller platsen inverkar menligt på verksamheten.

Huvudregeln för förläggning av informationen är ordinarie arbetstid. I den mån och för de avgränsade grupper av medarbetare detta inte går att tillämpa fullt ut, med hänsyn till verksamhetens gång och praktiska förutsättningar, utgår ersättning med fyllnadslön eller tidskompensation timme för timme för dem som deltar på icke ordinarie arbetstid.

Linköping 26 juni 2018



Zilla Jonsson
HR- direktör
Region Östergötland

