

**Datum** 2012-12-19

**Parter** *För Södra Älvsborgs Sjukhus*  
Thomas Wallén, Agneta Hallberg Hansson,  
Jan Börjesson, Charlotta Cellbrot  
*För Älvsborgs Södra Läkarförening*  
Linnea Rönnstedt

**Ärende** Förhandling avseende kollektivavtal  
om samverkan inom Södra Älvsborgs Sjukhus

§ 1

Parterna är överens om att tillämpa det av SÄS föreslagna samverkansavtalet enligt bifogad bilaga. Avtalet har som utgångspunkt det regionala samverkansavtalet inom Västra Götalandsregionen.

§ 2

Avtalet gäller från och med den 1 mars 2013 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av tre månader. Uppsägningen ska göras skriftligen.

§ 3

Parterna är överens om att förverkligandet av avtalet kräver informations- och utbildningsinsatser. Utbildningen genomförs av parterna gemensamt.

§ 4

Fackliga företrädare som med anledning av detta avtal deltar i facklig aktivitet erhåller kompensation enligt principen tid mot tid. Om det beror på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid utgår ersättning enligt AB § 20.

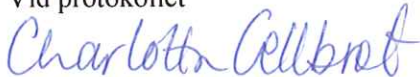
§ 5

Arbetstagare som deltar i arbetsplatsträff utanför ordinarie arbetstid erhåller kompensation enligt principen tid mot tid. Arbetsplatsträffar bör i möjligaste mån hållas på ordinarie arbetstid.

§ 6

Förhandlingen förklaras avslutad.

Vid protokollet



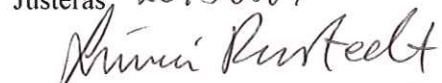
Charlotta Cellbrot

Justeras 2013 01 08



Jan Börjesson  
Personaladministrativ chef

Justeras 2013 03 07



Linnea Rönnstedt  
Älvsborgs Södra Läkarförening

## Inledning

Västra Götalandsregionens ramavtal reglerar de grundläggande förutsättningarna för samverkan vid regionens verksamheter. För att äga giltighet ska ramavtalet kompletteras med förvaltningslokala avtal, i vilka de lokala parterna ska komma överens om inrättande av samverkansgrupper, arbetsformer och övriga kompletterande regleringar på förvaltningsnivå.

Utifrån Västra Götalandsregionens ramavtal har de lokala parterna och Södra Älvsborgs Sjukhus (SÄS) tecknat överenskommelse om följande:

## Samverkanssystemet

### Detta är samverkan

Västra Götalandsregionens personalvision speglar en organisationskultur som arbetsgivaren och de fackliga organisationerna är överens om att sträva mot. Samverkan är ett arbetssätt som stärker denna kultur och som understödjer en fortlöpande utveckling av verksamheten och ger förutsättningar för ett bra arbetsliv.

Samverkan syftar till:

**Att** underlätta effektivitet, förnyelse, service och kvalitet genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till bra beslutsunderlag.

**Att** ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö som innebär att inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter och skyldigheter för alla anställda.

En fungerande samverkan innebär att man ska föra en dialog om och kunna påverka beslut som rör såväl det dagliga arbetet som de långsiktiga verksamhetsfrågorna. För deltagande i samverkansarbetet krävs att de fackliga ledamöterna ges tidsmässiga förutsättningar i enlighet med lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), arbetsmiljölagen (AML) samt avtal och överenskommelser om fackliga förtroendemän. Tidsmässiga förutsättningar innefattar också tvärfackligt arbete i samverkansprocessen med arbetsgivaren.

Den enskilde medarbetarens engagemang och delaktighet är basen i samverkanssystemet. Det kommer till uttryck i det dagliga arbetet, genom utvecklingssamtal, arbetsplatsträffar och utvecklingsarbete i team. På övriga nivåer i organisationen sker samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna i samverkansgrupper.

De frågor, som ska behandlas i samverkan, kräver en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna. Dialog ska ske på ett tidigt stadium i ärendehanteringens så att det finns en reell möjlighet att påverka hur besluten utformas. Det förutsätter respekt för varandras olika roller och arbetsförutsättningar och att de fackliga representanterna ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar. Det är viktigt att vara medveten om att man ibland har olika uppfattningar och intressen och att enighet om ett beslut inte alltid kan nås. Det måste finnas en tydlig vilja från alla parter att processen fram till beslut sker i samverkan.

Vid verksamhetsförändringar ska riskbedömning och konsekvensanalys genomföras.

### **Den formella grunden för samverkan**

Den arbetsrättsliga grunden för samverkan återfinns i medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och FAS 05. Beredning av fråga i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 12, 19 och 38 §.

Ärenden som enbart avser enskild medarbetare, förbundsspecifika frågor samt ärenden som avser förhandlingar om kollektivavtal ska inte behandlas i samverkansgrupp. Om arbetstagarorganisationen så begär förhandlas förvaltningens budget i enlighet med MBL § 11.

### **Utvecklingssamtal**

Medarbetarens engagemang och delaktighet är basen i samverkanssystemet och kommer till uttryck i utvecklingssamtal och arbetsplatsträff.

Utvecklingssamtalet är ett individuellt samtal mellan medarbetare och chef som ska hållas med en given systematik och en regelbundenhet om minst en gång per år.

Syftet med utvecklingssamtalet är att genom en fördjupad dialog kunna stärka och vidareutveckla både verksamheten och medarbetaren. Samtalet ska ge chef och medarbetare möjlighet till klargörande både när det gäller verksamhetens mål och inriktning samt den enskildes möjlighet att påverka och utveckla dessa. Samtalet bör också ha ett tydligt arbetsmiljöperspektiv med fokus på vad som kan göras för att skapa hälsofrämjande arbetsförhållanden.

Utvecklingssamtalet ska sammanfattas i en skriftlig individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar.

## Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen (APT) är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef och syftar till att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom den egna verksamheten. Arbetsplatsträffen ska ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling och stimulera till ökad delaktighet och ökat ansvarstagande för alla medarbetare.

Arbetsplatsträffen är en del av samverkan men utgör inte någon partsgemensam samverkan enligt MBL. Med part avses facklig organisation och arbetsgivarrepresentant.

Ärenden som enbart avser enskild medarbetare, förbundsspecifika frågor samt ärenden som avser förhandlingar om kollektivavtal ska inte hanteras på arbetsplatsträff.

## Innehåll och utformning

Arbetsplatsträffen ska vara inplanerad och som regel hållas minst en gång per månad. Deltagarna är de medarbetare som har sin huvudsakliga arbetstid förlagd till enheten, föräldralediga och långtidssjukskrivna bjuds in. Alla yrkeskategorier som har arbete förlagt till enheten (avdelningen) bör vara representerade på APT. Närmaste chef ansvarar för att medarbetaren ges tillfälle att delta i arbetsplatsträff med närmaste chef samt på den enhet där medarbetaren har sin huvudsakliga arbetstid förlagd i de fall dessa är olika.

Arbetsplatsträffen förläggs i möjligaste mån till ordinarie arbetstid. Om medarbetare deltar i arbetsplatsträff på sin lediga tid kompenseras närvaron i tid mot tid.

Vid arbetsplatsträff ska alltid chef med beslutsbefogenhet delta. Det är också ytterst chefens ansvar att skapa förutsättningar och former för en dialog där alla medarbetare oberoende av arbetstidsförläggning kan komma till tals. På arbetsplatsträffen diskuteras frågor som rör verksamhet, ekonomi, personal och arbetsmiljö.

Vid APT ska dagordning finnas tillgänglig i god tid, minst en vecka i förväg. Arbetsplatsträffen ska dokumenteras med minnesanteckningar som ska göras tillgängliga på arbetsplatsen. I minnesanteckningarna redovisas arbetsgivarens fattade beslut och vad beslutet består i samt vilka medarbetare som deltagit vid träffen.

Frågor som har förhandlingskaraktär ska efter information och dialog på arbetsplatsträff lämnas över och samverkas i lokal samverkansgrupp (LSG). Exempel på frågor av förhandlingskaraktär är organisationsförändringar samt viktigare förändringar, budget och investeringar, rekrytering av chefer.

## Samverkansgrupper

Samverkansgrupp är ett forum för dialog mellan parterna och fullgörs på den nivå i organisationen där befogenheten att besluta ligger.

Inom Södra Älvsborgs Sjukhus fullgörs samverkan på följande nivåer:

- Verksamhetsnivå Lokal samverkansgrupp
- Förvaltningsnivå Central samverkansgrupp

Syftet med samverkansgrupper är att göra det möjligt att på ett fördjupat sätt och i ett tidigt skede gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté i enlighet med arbetsmiljölagens/AML bestämmelser. Samråd i samverkansgrupp utgör behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §. Hälso- och arbetsmiljöfrågor ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

### Former för samverkansgrupperna

En förutsättning för en konstruktiv dialog är att samverkansgruppens storlek är hanterbar. Det innebär att antalet ledamöter i gruppen måste begränsas och att ett enskilt förbund inte alltid kan ha ett eget mandat. Vid behov kan mandat utökas för viss tid eller visst ärende med mandat för kollektivavtalsbärande facklig organisation som tecknat detta avtal och som särskilt berörs. Part äger även rätt att till samverkansgruppen adjungera person med specifik sakkunskap för viss fråga. Denna har då yttranderätt.

Arbetsgivarrepresentanternas mandat uppgår till högst samma antal mandat som de fackliga mandat i respektive samverkansgrupp.

Ordförande och sekreterare för samverkansgruppen utses av arbetsgivaren.

Det förutsätts att parterna till ledamöter/ersättare i samverkansgrupp utser personer som har tydliga mandat och befogenheter att ta ställning i de frågor som behandlas.

Ärenden som omfattas av MBL § 11 och § 19 och som berör mer än en facklig organisation ska behandlas i samverkan innan beslut kan fattas. Frågor som är förbundsspecifika förhandlas enligt MBL med respektive förbund innan beslut fattas.



## Lokal samverkansgrupp (LSG)

Den lokala samverkansgruppen har en strategiskt viktig roll på verksamhetsnivå som förutsätter ett framåtblickande arbetssätt. I den lokala samverkansgruppen behandlas övergripande frågor inom respektive verksamhetsområde. Syftet är att göra det möjligt att på ett fördjupat sätt och i ett tidigt skede gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Lokal samverkansgrupp är tillika skyddskommitté i enlighet med arbetsmiljölagens/AML bestämmelser. Samråd i samverkansgrupp utgör behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §. Hälso- och arbetsmiljöfrågor ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

### Innehåll och utformning

Ärenden som berör mer än en klinik ska samverkas i berörda klinikers samverkansgrupper.

Det totala antalet mandat ska beslutas i förhållande till verksamhetens storlek och komplexitet. Mandaten ska fördelas mellan de fackliga organisationerna och avspeglar de medarbetare som är anställda i verksamheten.

Kliniker med färre än 150 medarbetare har de fackliga organisationerna tre mandat som fördelas med ett mandat till vardera Vårdförbundet, Kommunal och Saco. Om kliniken har tre eller fler Saco förbund representerade utökas Saco mandaten till två.

Kliniker med fler än 150 medarbetare utökas mandaten med ett mandat till vardera Vårdförbundet, Kommunal och Saco. Om kliniken har tre eller fler Saco förbund representerade utökas Saco mandaten till tre.

På kliniker/enheter som är representerade av en eller två yrkeskategorier ska den fackliga representationen uppgå till högst tre mandat.

Den lokala samverkansgruppen sammanträder som regel minst en gång per månad.

Kallelse, dagordning och övriga handlingar ska normalt vara ledamöterna tillhanda senast sju kalenderdagar före sammanträdet. Av dagordningen ska framgå om en fråga är ett informations- eller beslutärende.

Protokoll ska föras och justeras av parterna. Av protokollet ska i beslutsärende framgå om parterna är överens eller inte. Vid oenighet ska tydliggöras med vilka fackliga organisationer och vari oenigheten består.

Lokal samverkansgrupp (LSG) är ett forum för dialog mellan parterna. Vid oenighet i lokal samverkansgrupp kan arbetstagarorganisationen begära förhandling enligt MBL § 14. Utifrån ärendets art och omfattning kan part alternativt begära att frågan lyfts till nästa samverkansnivå, central samverkansnivå (CSG). Förhandling ska skriftligen påkallas inom sju kalenderdagar efter det att samverkan avslutats. Samverkan är avslutad när protokoll har justerats. Parterna kan dock för särskilt ärende enas om annan ordning.

Om oenighet råder efter dialog i skyddskommittéfråga gäller Arbetsmiljöförordningen § 9 vilket innebär att part kan hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket. Möjlighet finns även att part för frågan till central samverkansgrupp.

### Central samverkansgrupp (CSG)

Den centrala samverkansgruppen har en strategiskt viktig roll inom förvaltningen som förutsätter ett framåtblickande arbetssätt. I den centrala samverkansgruppen behandlas ärenden som är förvaltningsövergripande för Södra Älvsborgs Sjukhus. Syftet är att göra det möjligt att på ett fördjupat sätt och i ett tidigt skede gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten. Den centrala samverkansgruppen har möjlighet att tillsätta särskilda arbetsgrupper för planering, uppföljning och utveckling inom specifika områden.

### Innehåll och utformning

Den centrala samverkansgruppen sammanträder som regel minst en gång per månad.

Mandatfördelning för den fackliga representationen i CSG fördelas enligt följande;

Förbund	Mandat
Vårdförbundet	2
Kommunal	2
Vision	2
Saco	3
Ledarna	1
Huvudskyddsombud	1 adjungerad

Om visst ärende så kräver kan ytterligare representanter adjungeras med specifik sakkunskap för viss fråga, dessa deltar dock inte i beslut men har yttranderätt. Detta förutsätter information till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag. Fackliga organisationer med endast ett mandat har ersättare närvarorätt.

Kallelse, dagordning och övriga handlingar ska normalt vara ledamöterna tillhanda senast sju kalenderdagar före sammanträdet. Av dagordningen ska framgå om en fråga är ett informations- eller beslutärende. Protokoll ska föras och bör vara justerat av parterna inom ramen av två veckor. Vid oenighet ska tydliggöras med vilka fackliga organisationer och vari oenigheten består.

De fackliga organisationerna kan vid oenighet begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt MBL § 14. Sådan förhandling ska skriftligen påkallas inom sju kalenderdagar från det att samverkan avslutats. Samverkan är avslutad när protokoll har justerats. Parterna kan dock för särskilt ärende enas om annan ordning. En MBL § 14 förhandling kan inte föras till högre nivå än förvaltning.

Om oenighet råder efter dialog i skyddskommittéfråga gäller arbetsmiljöförordningen § 9. Detta innebär att ledamot i CSG kan hänskjuta frågan till Arbetsmiljöverket.

### **Upphandling av varor och tjänster**

Avrop av tjänster som är centralt upphandlade informeras i samverkansgrupp. Vid lokala upphandlingar ska ärendet samverkas i alla delar av processen. Om ärendet ska samverkas som informations- eller beslutsärende framgår av den förhandlingsordning som gäller vid lokal upphandling (VGR:s ramavtal). Upphandlingar som rör mer än ett verksamhetsområde ska alltid samverkas i central samverkansgrupp (CSG) övriga upphandlingsfrågor hanteras på lokal samverkansnivå (LSG). Om parterna inte kan enas i ett beslutsärende som avser upphandling av viss tjänst har arbetstagarorganisationen möjlighet att lägga ett veto enligt MBL § 39 inom sju kalenderdagar efter det att samverkan avslutats. Avseende upphandling av varor och tjänster hänvisas till det regionala ramavtalet.

### **Utbildning och facklig information**

Ett väl fungerande samverkanssystem förutsätter kontinuerliga partsgemensamma utbildningsinsatser i dessa frågor. Chefer och fackliga företrädare ska genomgå erforderlig utbildning vars innehåll och omfattning fastställs inom central samverkansgrupp (CSG). Jämställdhets- och mångfaldsfrågorna är viktiga samverkansfrågor och kunskap om dessa bör ingå i utbildningen.

Varje organiserad medarbetare har rätt att på betald arbetstid erhålla fem timmars facklig information per år. Om informationen förläggs utanför ordinarie arbetstid, ersätts detta med tid mot tid.

Den fackliga informationen ska förläggas så att inte arbetet hindras och i samråd med berörd chef. Samråd bör ha ägt rum senast två veckor i förväg när det gäller tid, plats och deltagare i informationen. Om planerad eller beslutad träff av verksamhetsskäl inte kan genomföras vid aktuell tidpunkt, skall arbetsgivaren föreslå ny tid för sådant möte, normalt inom 1 – 2 veckor därefter.

Samverkanssystemet måste kontinuerligt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Formerna för detta överenskommes partsgemensamt.

Ett väl fungerande samverkanssystem förutsätter kontinuerliga partsgemensamma utbildningsinsatser. Chefer och fackliga företrädare ska genomgå nödvändig utbildning vars innehåll och omfattning fastställs mellan parterna på förvaltningsnivå. Arbetet med hur intentionerna i samverkansavtalet följs utvärderas kontinuerligt.



## Hälsa och arbetsmiljö

Den formella grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen (AML), arbetsmiljöförordningen (AMF), Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) och FAS 05. Reglerna om skyddsombud, skyddskommittéer samt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete är centrala för hälso- och arbetsmiljöarbetet i organisationen.

Målet med hälso- och arbetsmiljöfrågorna är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Detta förutsätter att det systematiska arbetsmiljöarbetet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Arbetsorganisation, arbetsförhållanden och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarnas olika förutsättningar, inte minst utifrån ett mångfaldsperspektiv och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Arbetsgivaren ska årligen göra en uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet med avsikt att det ska leda till ständiga förbättringar. Det är viktigt att kunskap och rutiner finns för arbetet med arbetsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning. Rutiner ska vara väl kända för samtliga berörda aktörer.

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas i samverkanssystemet. Företagshälsovården finns som en oberoende expertresurs i arbetsmiljöarbetet. Frågor som rör kvalitet, dimensionering och inriktning av företagshälsovård är viktiga partsfrågor. Samverkan är en förutsättning för att företagshälsovården ska kunna arbeta för att främja och utveckla hälsa och förebygga risker samt att föreslå åtgärder både för hela verksamheter och på individnivå. En viktig samverkanspartner till arbetsgivaren i hälso- och arbetsmiljöfrågor är skyddsombudet, som genom sin unika roll och sin kompetens bidrar till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas på arbetsplatserna. Skyddsombudets roll i hälso- och arbetsmiljöarbetet preciseras närmare i AML, kap 6, § 4. Även medarbetare har ett ansvar att vara delaktiga i hälso- och arbetsmiljöarbetet.

För att säkerställa en god hälsa och arbetsmiljö krävs en bred kompetens för såväl chefer, skyddsombud/arbetsplatsombud och medarbetare. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet. Utbildningen kan ske olika former och omfattning. Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan parterna i central samverkansgrupp (CSG).

## Kompetensutveckling

Kompetensutveckling för grupper och medarbetare har avgörande betydelse för verksamheten. Kompetensutveckling är aktiviteter för att höja/breda gruppers och individers kompetens i syfte att det ska leda till kvalitetsförbättringar och utveckling av verksamhet och individ. För att fortlöpande säkerställa verksamhetens behov av rätt kompetens måste Södra Älvsborgs Sjukhus arbeta systematiskt med kompetensförsörjningsprocessen. Arbetslivet skall vara attraktivt för medarbetare i alla livsfaser och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår att verka för jämställdhet och mångfald samt motverka diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.