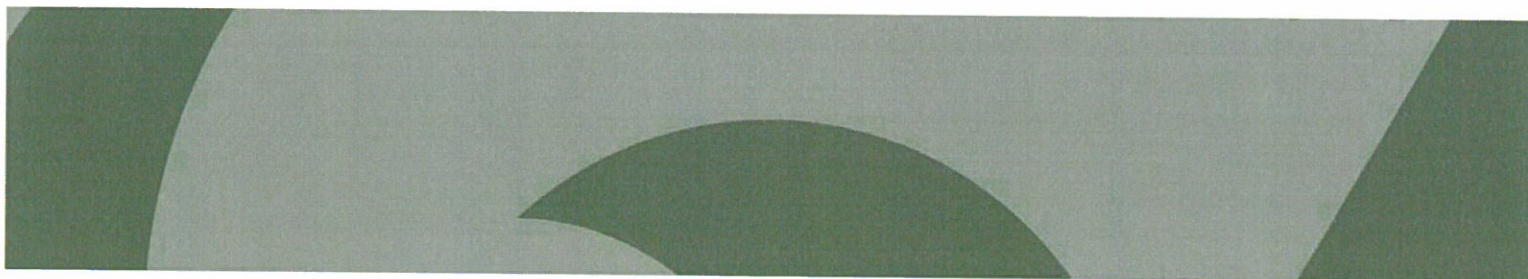


Samverkan

Västra Götalandsregionen

Detta samverkansavtal reglerar de grundläggande förutsättningarna för samverkan i Västra Götalandsregionen, 2019



2019

Samverkan

Västra Götalandsregionen

Inledning	2
Samverkanssystemet	2
Mål och syfte	2
Rättslig grund för samverkan och arbetsmiljöarbetet	3
Arbetsmiljö- och hälsoarbetet	3
Mål och syfte	3
Former för delaktighet	3
Dialog mellan chef och medarbetare	3
Arbetsplatsträff	4
Former för samverkan och arbetsmiljöarbetet	4
Samverkansgrupp	4
Samverkan vid upphandling av varor och tjänster	6
Utbildning	6
Facklig information	7
Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet	7
Medarbetarpolicy	7
Arbetsmiljö- och hälsoarbete	7
Systematiskt arbetsmiljöarbete	7
Skyddsombud	8
Företagshälsovården	8
Kompetensutveckling	8
Utveckling av samverkanssystemet	8

Inledning

Detta samverkansavtal är ett ramavtal som reglerar de grundläggande förutsättningarna för samverkan i Västra Götalandsregionen vilket inkluderar både MBL-förfarandet och arbetsmiljöarbetet. För att äga giltighet kompletteras ramavtalet med de förvaltningslokala avtalen där samverkansgrupper och arbetsformer på förvaltningsnivå regleras.

Samverkanssystemet

Mål och syfte

Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy speglar en organisationskultur som arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationerna 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 ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god arbetsmiljö som innebär att inflytande, delaktighet och utveckling är rättigheter och skyldigheter för alla medarbetare

att underlätta kvalitet, effektivitet, förnyelse, service och kvalitet i Västra Götalandsregionens verksamheter genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag.

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. Samverkan är ett förhållningssätt för att ta tillvara kompetens, initiativ och engagemang och bygger på en övertygelse om att alla kan och vill vara delaktiga i att utveckla verksamheten och arbeta lösningsorienterat. Detta kommer till uttryck i det dagliga arbetet, genom utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar. Samverkan sker i organisationen mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer i samverkansgrupper.

De frågor som ska behandlas i samverkan, kräver en konstruktiv dialog mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna. Dialog ska ske på ett tidigt stadium så att det finns en verklig 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. Beslut som har föregåtts av en bra dialog, förslag från alla berörda parter och en önskan om att nå samsyn före beslut ger bättre underlag och ökar kvaliteten i verksamheten.

Rättslig grund för samverkan och arbetsmiljöarbetet

Den arbetsrättsliga grunden för samverkan återfinns i medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML), lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) och det centrala kollektivavtalet *Avtal om samverkan och arbetsmiljö*.

Samverkan i samverkansgrupp ersätter information och förhandling enligt MBL 11, 19 och 38 §§.

En förutsättning för att omhänderta 14 respektive 38 §§ MBL i ett lokalt samverkansavtal är att sådana frågor har delegerats till lokal facklig företrädare av respektive organisation. Detta då arbetstagarorganisationerna har frågan reglerad på olika sätt.

Förbundsspecifika frågor och frågor som berör enskild medarbetare/medlem hanteras inom ramen för MBL och ligger utanför samverkanssystemet.

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

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Mål och syfte

Målet med arbetsmiljö- och hälsoarbetet är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Detta förutsätter att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv. Hälsofrämjande arbetsplatser ska skapas genom goda arbetsvillkor, ett gott arbetsklimat och förutsättningar för personlig och professionell utveckling.

Former för delaktighet

Dialog mellan chef och medarbetare

Medarbetarens möjlighet till delaktighet och därmed ansvarstagande tillgodoses genom utvecklingssamtal och genom löpande dialog med chef samt genom deltagande vid arbetsplatsträff. Den löpande dialogen är viktig för att varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka utformningen av den egna arbetssituationen, arbetsmiljön och hälsan liksom verksamhetens utveckling.

Utvecklingssamtalet är ett individuellt samtal, mellan medarbetare och chef, som hålls 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 medarbetaren och verksamheten. Samtalet ska ge chef och medarbetare möjlighet till klargörande både vad avser verksamhetens mål och inriktning samt medarbetarens 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

Syftet med arbetsplatsträffen är att vara ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsa. Träffen ska också ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling och stimulera till ökad delaktighet och ökat ansvarstagande för alla medarbetare.

Vid arbetsplatsträffarna ska den egna verksamheten, arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt processer och kopplingar som berör kringliggande enheter beaktas. Skyddsombuden har en viktig roll. Genom sin kompetens kan de bidra till att arbetsmiljö- och hälsoaspekterna beaktas.

Vid arbetsplatsträff ska alltid chef med beslutsbefogenhet delta. Det är chefens ansvar att skapa förutsättningar och former för en dialog där alla medarbetare oberoende av arbetstidsförläggning kan komma till tals.

Arbetsplatsträffen förläggs i möjligaste mån till ordinarie arbetstid, vilket också ur ett jämställdhetsperspektiv är en förutsättning för allas deltagande. Medverkan ingår i arbetet. Alla medarbetare som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta. Även föräldralediga och långtidssjukskrivna ska bjudas in. Om medarbetare deltar i arbetsplatsträff på sin lediga tid kompenseras närvaron i tid mot tid.

Arbetsplatsträffarna ska vara inplanerade och regelbundna. Dagordning ska finnas tillgänglig i god tid. Minnesanteckningar ska föras över vad som diskuterats och vilka beslut som kan ha fattats. Dagordning och minnesanteckningar ska hållas tillgängliga i verksamheten.

Arbetsplatsträff är inte en del av den partsgemensamma samverkan.

Former för samverkan och arbetsmiljöarbetet

Samverkansgrupp

I samverkansgrupp bereder arbetsgivaren och parterna inför beslut gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling arbetsmiljö och hälsa inför beslut respektive vid uppföljning av verksamheten.

Samverkansgrupper knyts till beslutsnivåerna och linjeorganisationen i verksamheten:

- Samverkansgrupp på förvaltningsnivå för förvaltningsövergripande frågor.
- Samverkansgrupper på andra nivåer ska inrättas med hänsyn till verksamhetens omfattning och karaktär

När det gäller frågor som behandlas i regionstyrelsen, hälso- och sjukvårdsstyrelsen, regionutvecklingsnämnden, miljönämnden, kulturnämnden och kollektivtrafiknämnden fullgörs informations- och förhandlingsskyldigheten i den centrala MBL-gruppen genom de utvecklade arbetsformer som framgår av den mellan arbetsgivaren och de arbetstagarorganisationerna gemensamt framtagna ”Avsiktsförklaring om tillämpning av samverkan/MBL på regiongemensam nivå”

Parterna har ett gemensamt ansvar att aktualisera frågor. Arbetsgivarens representanter ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas.

Samverkansgrupp är tillika skyddskommitté i enlighet med AML:s bestämmelser. Samråd i samverkansgrupp utgör behandling i skyddskommitté enligt AML 6 kap 9 §. Arbetsmiljö- och hälsofrågorna ska behandlas samtidigt med verksamhetsfrågorna. Vid oenighet i skyddskommitté kan frågan på begäran hänskjutas till Arbetsmiljöverket enligt 9 § arbetsmiljöförordningen.

Vid oenighet i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisation begära att arbetsgivaren fullgör sin förhandlingsskyldighet enligt 14 § MBL. Sådan förhandling ska skriftligen påkallas inom sju kalenderdagar från det att samverkan avslutats. Samverkan är avslutad när justerat protokoll föreligger. Parterna kan dock för särskilt ärende enas om annan ordning.

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.

Mandaten kan utökas i samverkansgruppen för viss tid eller visst ärende för kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisation som tecknat detta avtal och som särskilt berörs.

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. Ordförande i samverkansgrupp utses av arbetsgivaren. Arbetsgivarrepresentanterna ska vara färre än de fackliga representanterna, om inte annat överenskommes på förvaltningsnivå.

I förvaltningarnas samverkansavtal fastställs med ovanstående utgångspunkter antalet ledamöter i och sammansättningen av samverkansgrupperna på respektive nivå samt övriga arbetsformer.

Hur många dagar före mötet kallelse, dagordning och övriga handlingar ska vara ledamöterna tillhanda beslutas gemensamt i samverkansgruppen. Av dagordningen ska framgå om en fråga är ett informations- eller beslutsärende. Av protokollet ska i beslutsärende framgå om parterna är överens eller inte. Vid oenighet tydliggörs vari oenigheten består och med vilka arbetstagarorganisationer. (Saco representerar ett flertal kollektivavtalsbärande arbetstagarorganisationer och kan anmäla enighet/oenighet för dessa gemensamt eller för enskilt förbund.)

För deltagande i samverkansarbetet krävs att de fackliga ledamöterna ges tidsmässiga förutsättningar, vilket inkluderar tvärfacklig dialog, i enlighet med FML samt avtal och överenskommelser om fackliga förtroendemän.

Samverkan vid upphandling av varor och tjänster

I MBL-gruppen för regiongemensam upphandling (RGU) sker samverkan i frågor om regiongemensam upphandling enligt en särskild arbetsform. Överenskommelsen innebär att inköpsorganisationen vid regelbundna och planerade mötestillfällen redovisar aktuella regiongemensamma upphandlingsärenden i ett tidigt skede för de arbetstagarorganisationerna. Dessa får då möjlighet att aktivt delta i och framföra synpunkter i olika faser av upphandlingsprocessen.

Arbetstagarorganisationerna har även ett berättigat intresse av att ha möjlighet att delta i den lokala upphandlingsprocessen. Upphandlingsfrågorna måste tas upp och diskuteras i förvaltningssamverkansgrupperna och man behöver där komma överens om på vilket sätt och i vilken omfattning samverkan ska ske.

Utbildning

Ett väl fungerande samverkanssystem förutsätter kontinuerliga partsgemensamma utbildningsinsatser. Chefer och fackliga företrädare ska genomgå nödvändig utbildning. Frågor om lika rättigheter och möjligheter är viktiga samverkansfrågor och kunskap om dessa bör ingå i utbildningen.

För att säkerställa en god arbetsmiljö och hälsa krävs en bred kompetens hos chefer, skyddsombud/arbetsplatsombud och medarbetare. Kompetensbehovet avgörs av den egna rollen eller funktionen i arbetet. Utbildning kan ske i olika former och omfattning.

Utformning av innehåll, omfattning och kontinuitet i utbildningen fastställs i samverkan mellan de förvaltningslokala parterna. Suntarbetsliv är parternas gemensamma initiativ för att bidra till friska arbetsplatser. Utbildning för chefer, fackliga företrädare och skyddsombud kan tillhandahållas genom Suntarbetslivs partsgemensamma utbildningar.

Facklig information

Varje medarbetare har rätt att på betald arbetstid få fem timmars facklig information per år. Annan omfattning kan överenskommas mellan de förvaltningslokala parterna. Den fackliga informationen ska förläggas så att inte arbetet hindras och i samråd med berörd chef.

Former för arbetsmiljö- och hälsoarbetet

Medarbetarpolicy

I Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy anges:

att arbetet för god hälsa och bra arbetsmiljö utifrån ett hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande perspektiv ska vara systematiskt

att arbetsmiljö- och hälsoarbetet ska integreras i den dagliga verksamheten och att medarbetarna ska ha möjlighet att vara delaktiga i arbetet med verksamhetens mål, resultat och utveckling.

Arbetsmiljö- och hälsoarbete

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet måste bedrivas på både kort och lång sikt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering tillgodoses. Arbetsorganisation, arbetsförhållande och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens olika förutsättningar, inte minst utifrån ett likabehandlingsperspektiv, 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. Rutinerna ska vara väl kända för samtliga berörda aktörer.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

En viktig aktivitet i det systematiska arbetsmiljöarbetet är att undersöka arbetsförhållandena och bedöma riskerna för ohälsa och/eller olycksfall. Det är särskilt viktigt att göra en riskbedömning när ändringar planeras i verksamheten. Syftet är att förebygga ohälsa och olycksfall genom att undanröja risker i verksamheter, inte att hindra förändringar i verksamheten. Det är arbetsgivaren som svarar för att undersökningar och riskbedömningar görs och de ska göras i samverkan med skyddsombud.

Skyddsombud

En viktig samarbetspartner till arbetsgivaren i hälso- och arbetsmiljöfrågor är skyddsombudet, som genom sin roll och sin kompetens bidrar till att hälso- och arbetsmiljöaspekterna beaktas på arbetsplatserna. Skyddsombudets roll i arbetsmiljö- och hälsoarbetet preciseras närmare i 6 kap 4 § AML. Alla medarbetare har ett ansvar att vara delaktiga i arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Företagshälsovården

Det är väsentligt att frågor som berör företagshälsovården behandlas regelbundet i samverkanssystemet. Företagshälsovården finns som en oberoende expertresurs i arbetsmiljöarbetet. Frågor om 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.

Kompetensutveckling

Kompetensutveckling för grupper och medarbetare har avgörande betydelse för verksamheten. Kompetensutveckling är aktiviteter för att öka grupper och individers kompetens i syfte att det ska leda till kvalitetsförbättringar och utveckling av verksamhet och individ.

För att fortlöpande säkerställa verksamheternas behov av rätt kompetens måste Västra Götalandsregionens förvaltningar arbeta systematiskt med kompetensförsörjningsprocessen. Arbetslivet ska vara attraktivt för medarbetare i alla faser i livet och tillgängligt för alla. Som en del av utvecklingsarbetet ingår att verka för lika rättigheter och möjligheter samt att motverka diskriminering. Detta skapar möjligheter att bättre tillvarata organisationens samlade kompetens.

Utveckling av samverkanssystemet

Samverkanssystemet måste kontinuerligt omprövas, förändras och anpassas till den praktiska verkligheten. Utvärdering av samverkanssystemet ska ske årligen.

Nya gränsöverskridande arbetsmodeller och organisationsformer utvecklas efterhand inom Västra Götalandsregionen. När processorienterade och gränsöverskridande arbetsformer införs måste också samverkanssystemet utvecklas och säkras.

Bilaga: Förhandlingsansvar och förhandlingsordning vid upphandlingar

Denna bilaga syftar till att klarlägga förhandlingsansvar och förhandlingsordning vid upphandlingar.

I enlighet med policy och riktlinje för inköp i VGR ska all upphandling utgå från ett regiongemensamt perspektiv. Enligt inköspolicyn ansvarar inköpsfunktionerna för att genomföra all upphandling. Nämnder och styrelser ansvarar för att verksamheten avropar från upphandlade avtal.

Förhandlingsordning

Aktivitet *Formkrav enligt MBL*

Planering/initiativ

§ 19

Initiativ till upphandling kan komma från olika håll, exempelvis politisk nämnd, förvaltningsledning eller genom förfrågan från personal.

Uppstart/beslut

§ 11

Om att en viss upphandling ska göras och ett förfrågningsunderlag ska tas fram. Konsekvenser som kan uppkomma för verksamheten och/eller personalen beskrivs.

Förfrågningsunderlag

§ 11

I förfrågningsunderlaget ingår kravspecifikationen som den viktigaste delen. Det är här den största möjligheten finns att påverka upphandlingen. I underlaget ska anges alla kvalitativa och kvantitativa krav som kan ställas på varan/tjänsten. **OBS sekretess.**

Beslut

A, om att upphandla viss tjänst

§ 38

B, om att upphandla viss vara

§ 11

Arbetstagarorganisationerna får ta del av sammanställning och den formella och kommersiella utvärderingen. **OBS sekretess.**

**Förlängning av avtal och/eller
ytterligare Inköp inom ramen för
avtalet**

§ 19

Beskrivning av eventuella konsekvenser
för verksamheten och/eller personalen.

Avrop av ramavtal avseende

A, vara

§ 19 och/eller § 11

B, tjänst

§ 19 och/eller § 11

Beskrivning av eventuella konsekvenser
för verksamheten och/eller personalen.

