

**Protokoll**  
**2012-11-01**

**Ärende**  
Samverkansavtal för NU-sjukvården

**Arbetsgivarpart**                      **Arbetstagarpart**  
Sjukhusdirektör Lars Helldin      För Läkarföreningen Ulrika Mattsson Kölfeldt

§ 1  
Parterna träffar överenskommelse om bilagda kollektivavtal om samverkan inom NU-sjukvården. Avtalet har som utgångspunkt det regionala avtalet inom Västra Götalandsregionen.

§ 2  
Överenskommelsen gäller från den 1 november 2012 eller från den tidpunkt då utbildningen om avtalet genomförts för området och löper tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

§ 3  
Parterna är överens om att inom Område Medicin samt inom Område Opererande specialiteter skall samverkansgrupp finnas både på områdesnivå och kliniknivå.

§ 4  
Vid tvist med anledning av avtalet skall förhandling ske enligt KHA kap III.

§ 5  
Parterna är överens om att förverkligande av avtalet kräver informations- och utbildningsinsatser. Utbildningen genomförs av parterna gemensamt.


§ 6  
Fackliga företrädare som utanför ordinarie arbetstid deltar i facklig aktivitet med anledning av detta avtal erhåller kompensation timme för timme.  
Om det beror på arbetsgivaren att den fackliga verksamheten förläggs till annan tid än förtroendemannens ordinarie arbetstid utgår ersättning enligt AB § 20.

§ 7  
Arbetstagare som deltar i arbetsplatsträff utanför ordinarie arbetstid får kompensation timme för timme. Om möjlighet finns bör arbetsplatsträffar hållas på ordinarie arbetstid.

§ 8  
Parterna är överens om att en utvärdering/uppföljning av samverkansavtalet ska ske årligen. Speciell utvärdering/uppföljning skall ske när det gäller § 3.  
Arbetsgivaren ansvarar för att utvärdering sker.

§ 9  
Förhandlingen förklaras avslutad.

2012-10-25

  
Lars Helldin  
Sjukhusdirektör  
NU-sjukvården

  
Ulrika Mattsson Kölfeldt  
För Läkarföreningen

( )

( )

( )

( )

## Överenskommelse om lokalt samverkansavtal för NU-sjukvården

### Samverkanssystemet

**Detta samverkansavtal bygger på Västra Götalandsregionens ramavtal och reglerar de grundläggande förutsättningarna för samverkan inom NU-sjukvården**

Inom NU-sjukvården ska formerna för medbestämmande och hantering av arbetsmiljöfrågorna ske enligt föreliggande avtal och ses som naturliga delar av den löpande verksamheten som inkluderar såväl personal-, ekonomi- som organisationsfrågor. Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och Diskrimineringslagen utgör den rättsliga grunden för samverkanssystemet. Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (LFF) utgör ramen för de förtroendevaldas möjligheter att delta inom samverkanssystemet. Samverkansavtalet utgår från det ramavtal som tecknats i Västra Götalandsregionen och de grundläggande värderingar som formulerats i Personalvision 2021 och FAS 05.

#### Mål

NU-sjukvårdens mål är ett samverkanssystem som ger förutsättningar för ett positivt arbetsklimat och en god hälsa samt en arbetsmiljö där inflytande, delaktighet och utveckling är en rättighet och en skyldighet för alla medarbetare.

#### Syfte

Systemet ska underlätta samverkan mellan parterna och öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet. Samverkanssystemet ska också understödja en fortlöpande utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet i enlighet med NU-sjukvårdens vision. Systemet syftar även till att integrera hälsa, arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor.

#### Förhållningssätt

Medarbetarens inflytande är basen för samverkanssystemet. Den enskildes arbete påverkar och påverkas av arbetsgruppen och den närmaste arbetsledningen. Detta kommer i det dagliga arbetet till uttryck genom utvecklingssamtal och arbetsplatsträffar.

Medarbetarskapet ska kännetecknas av engagemang och delaktighet.

Samverkan förutsätter en dialog mellan arbetsgivaren, medarbetare och deras fackliga företrädare om verksamhet, måluppfyllelse och resurser.

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.

### **Arbetsmiljö**

Arbetsmiljön ska ses som en naturlig del av verksamheten, där arbetsgivaransvaret följer linjeorganisationen i vilken arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö.

Den formella grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen (AML), arbetsmiljöförordningen (AMF), Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS), FAS 05 och NU-sjukvårdens hälso- och arbetsmiljöpolicy. 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 bedrivs i samverkan och utifrån ett verksamhetsperspektiv.

Arbetsorganisation, arbetsinnehåll och arbetstid ska utformas så att medarbetaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Hälso- och arbetsmiljöarbetet måste bedrivas såväl kort- som långsiktigt. Oavsett organisations- och driftsformer ska resurser avsättas så att god hälsa och arbetsmiljö samt arbetslivsriktad rehabilitering tillgodoses. Arbetsorganisation, arbetsförhållande och arbetstid ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens 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.

Samverkansgrupper på områdesnivå utgör lokala skyddskommittéer. På central nivå finns NU-sjukvårdens arbetsmiljökommitté som övergripande planerar, samordnar och följer upp det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet. Denna arbetsmiljökommitté är partssammansatt och utgör central skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagen.

En viktig samarbetspartner 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.

Vid alla möten i samverkansgrupp på områdesnivå ska hälso- och arbetsmiljöfrågor tas upp. Vid 4 möten/år läggs större fokus på dessa frågor och rapport sker till NU-sjukvårdens arbetsmiljökommitté.

### **Arbetsplatstillhörighet**

Inom NU-sjukvården finns medarbetare utan direkt knytning till arbetsplats definierad i samverkansavtalet. Dessa medarbetare ska särskilt uppmärksammas så att varje enskild arbetstagare i NU-sjukvården får möjlighet att påverka sin arbetssituation och sin arbetsmiljö.

### **Villkor för facklig förtroendemän**

För deltagande i samverkansarbetet krävs att de fackliga ledamöterna ges tidsmässiga förutsättningar för att kunna fullgöra sitt uppdrag. Tidsmässiga förutsättningar omfattar även tvärfackligt arbete i samverkansprocessen med arbetsgivaren.

Anställd som i väsentlig omfattning utför fackligt arbete ska ha möjlighet att få en plan upprättad av sin arbetsledare för kompletterande utbildning inför återgång i tjänst.

### **Facklig information**

Varje arbetstagare har årligen rätt till högst fem timmars ledighet med bibehållna anställningsförmåner för att delta i fackligt informationsmöte.

Med facklig information avses information om den fackliga verksamheten till organisationens medlemmar.

Förläggning av sådan information ska ske först efter överenskommelse med arbetsgivaren. Om planerad eller beslutad träff av verksamhetsskäl inte kan genomföras vid aktuell tidpunkt, ska arbetsgivaren föreslå ny tid för sådant möte, normalt inom två veckor därefter.

### **Arbetsplatsträff**

Arbetsplatsträff utgör inte partsgemensam samverkan.

För att uppnå delaktighet och engagemang förutsätts att alla, som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till samma arbetsplats, deltar i arbetsplatsträffar. Varje arbetsledare ska med sina medarbetare ha en kontinuerlig dialog om drift, utveckling och beslut som rör den egna verksamheten och som ryms inom ramen för den delegationsordning som gäller. Arbetsplatsträffen är det forum där medarbetare och chef gemensamt planerar, utvecklar och följer upp arbetet inom den egna verksamheten. Medarbetarna ska medverka i förändringsarbete och verka för en god hälsa och arbetsmiljö. Träffarna ska ge förutsättning för personlig och yrkesmässig utveckling samt inflytande och ansvarstagande för alla medarbetare. Genom att arbetsplatsträffen behandlar viktiga frågor skapas förutsättningar för inflytande på det dagliga arbetet och arbetsmiljön.

Arbetsplatsträffar ska äga rum i den omfattning som behövs; antalet arbetsplatsträffar ska dock ej understiga åtta per år.

På arbetsplatsträffen ska exempelvis följande frågor behandlas:

- Mål, uppföljning och utvärdering av enheten
- Ekonomiska förutsättningar, budget
- Effektivisering och förnyelse av verksamheten
- Arbetsorganisation inom enheten
- Arbetsplanering, fördelning av uppgifter
- Introduktion av nyanställda
- Hälsa- och arbetsmiljöfrågor
- Jämställdhetsfrågor
- Rekrytering

Hälsa- och arbetsmiljöfrågor ska behandlas på ett sådant sätt att den enskilde har möjlighet att påverka sin arbetssituation och arbetsmiljö.

Chef med beslutsbefogenhet är ordförande vid arbetsplatsträffen. Inbjudan ska ske med minst **en** veckas varsel och med fastställd dagordning och underlag. Resultatet av genomförda dialoger och beslut sammanställs i minnesanteckningar som överlämnas till samverkansgruppen område/motsvarande.

### **Beslut i samverkan**

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas.

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

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

Exempel på medbestämmandefrågor som alltid ska behandlas i samverkan är omorganisation, stängning av avdelning/enhet, chefstillsättning osv.

Individärenden och ärende som rör enskilt förbund ligger utanför samverkanssystemet och skall hanteras enligt MBL.

Inför befarad oenighet kan part begära ajournering för att avsluta samrådet med biträde från överordnad beslutsnivå inom förvaltningen. Begäran ska ske vid samrådstillfället.

Vid oenighet i samverkansgrupp kan facklig organisation begära förhandling enligt MBL § 14, vilken då genomförs på nivå som arbetsgivaren bestämmer utifrån ärendets art och omfattning. Begäran om § 14-förhandling ska skriftligen vara ledningskansliet tillhanda inom sju kalenderdagar efter att samverkan avslutats.

Samverkan är avslutad när justerat protokoll föreligger. Parterna kan dock för särskilt ärende enas om annan ordning.

I protokoll från samverkansgrupp ska i beslutsärende framgå om parterna är överens eller inte. Vid oenighet tydliggörs vari oenigheten består och med vilka fackliga organisationer.

Den grundläggande principen är att informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL fullgörs på områdesnivå för kliniker tillhörande området. För område Medicin samt Område Opererande specialiteter fullgörs skyldigheten även på kliniknivå.

## Samverkansgrupper

### Kliniknivå – NU-sjukvården

Samverkan på kliniknivå sker på följande kliniker:

#### Område medicin

Akutmedicinkliniken  
Infektionskliniken  
Kardiologkliniken  
Neuro- och rehabiliteringskliniken  
Specialistmedicinkliniken  
Vårdhygien

#### Område Opererande specialiteter

Kirurgkliniken  
Lokalsjukhuskliniken  
Ortopedkliniken  
Ögonkliniken  
ÖNH/ Käkkirurgiska kliniken  
AnOpIva

Samverkansgrupp klinik är forum för samverkan mellan arbetsgivare och de anställdas fackliga representanter kring ledningsfrågor såsom fastställelse av mål, ramar, budget, verksamhetsplanering, personalförsörjning, personal- och utbildningsplaner samt övriga ärenden som verksamhetschef har att fatta beslut om. Samverkansgruppen är också forum för frågor kring jämställdhet och arbetsmiljö.

Vidare ska samverkansgruppen klinik planera, kontrollera och följa upp hälso-, arbetsmiljö- samt jämställdhetsförhållanden inom kliniken, företagshälsovårdsverksamhet samt anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Gruppen sammanträder enligt sammanträdesordning för klinikledning samt när någon part så begär.

Samverkansgrupp klinik består av högst 2 arbetsgivarrepresentanter med verksamhetschef som ordförande. Den fackliga representationen är 1 representant från vardera Vårdförbundet, Vision, Kommunal, 2 representanter från SACO samt 1 representant från vardera Lärarförbundet och Ledarna. I de fall den fackliga organisationen anser det motiverat med utgångspunkt från ärendets art finns möjlighet till utökad representation till motsvarande den på områdesnivå. Detta förutsätter att information ges till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag.

Förutom ovan nämnda kan en tvärfacklig skyddsrepresentant, som klinikens skyddsombud utser sig emellan, adjungeras.

Part har var för sig möjlighet att adjungera ytterligare deltagare om visst ärende så kräver. Dessa får dock inte delta i besluten. Detta förutsätter information till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag.

Samverkansgruppen kan utse sekreterare som inte är ledamot.

Samverkansgruppen klinik sammankallas med minst **en** veckas varsel och med fastställd dagordning och underlag.

Av kallelsen ska det framgå vilka ärenden som är informations- respektive beslutsärenden.

Gruppens möten ska protokollföras.

### **Områdesnivå/motsvarande – NU-sjukvården**

Samverkansgrupp område/ motsvarande

Samverkansgrupp område/motsvarande är forum för samverkan mellan arbetsgivare och de anställdas fackliga representanter kring ledningsfrågor såsom fastställelse av mål, ramar, budget, verksamhetsplanering, personalförsörjning, personal- och utbildningsplaner samt övriga ärenden som områdeschef och verksamhetschef/motsvarande har att fatta beslut om. Samverkansgruppen är också forum för frågor kring jämställdhet och arbetsmiljö.

Gruppen utgör tillika lokal skyddskommitté enligt AML:s regler. Den ska vara vägledande i hälso-, arbetsmiljö- samt jämställdhetsfrågor. Vidare ska samverkansgruppen område planera, kontrollera och följa upp hälso-, arbetsmiljö- samt jämställdhetsförhållanden på området, företagshälsovårdsverksamhet samt anpassnings- och rehabiliteringsverksamheten. Samverkansgruppen ska även hantera information och utbildning om hälsa, arbetsmiljö och jämställdhet. Dessa uppgifter ska integreras med övriga verksamhetsfrågor.

Gruppen sammanträder enligt sammanträdesordning för områdesledning samt när någon part så begär.

Samverkansgrupp område består på arbetsgivarsidan av samtliga verksamhetschefer och områdeschef. Områdeschef är ordförande. Den fackliga representationen är 2 representanter från vardera Vårdförbundet, Vision, Kommunal, 4 representanter från SACO samt 1 representant från vardera Lärarförbundet och Ledarna.

Antalet representanter per facklig organisation kan behöva ökas beroende på antalet kliniker inom området. Förslag på antal fackliga representanter arbetas fram på områdesnivå för beslut på samverkan förvaltning.

Samverkansgrupp på Ledningskansli utgörs av högst 3 arbetsgivarrepresentanter. Den fackliga representationen är 1 representant från vardera Vårdförbundet, Vision, Kommunal, 2 representanter från SACO samt 1 representant från vardera Lärarförbundet och Ledarna. I de fall den fackliga organisationen anser det motiverat med utgångspunkt från ärendets art finns möjlighet till representation motsvarande den på områdesnivå.



Vid fråga som enbart berör en klinik kan samverkansgrupp område utse en särskild arbetsgrupp på klinisknivå för denna specifika fråga. Mandat för denna arbetsgrupp ges av samverkan område.

Vid behov kan representationen utökas för viss tid eller visst ärende för förbund som tecknat detta avtal och som särskilt berörs. Detta förutsätter att information ges till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag.

Förutom ovan nämnda kan en tvärfacklig skyddsrepresentant, som områdets skyddsombud utser sig emellan, adjungeras.

Part har var för sig möjlighet att adjungera ytterligare deltagare om visst ärende så kräver. Dessa får dock inte delta i besluten. Detta förutsätter information till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag. Samverkansgruppen kan utse sekreterare som inte är ledamot.

Samverkansgruppen område/motsvarande sammankallas med minst **en** veckas varsel och med fastställd dagordning och underlag. Av kallelsen ska det framgå vilka ärenden som är informations- respektive besluts-ärenden. Gruppens möten ska protokollföras.

### **Förvaltningsnivå**

Central samverkansgrupp NU

Medinflytandet på förvaltningsnivå ska fokuseras på viktiga förändringar i verksamheten samt strategiska princip- och planeringsfrågor. Möjlighet finna också att ta upp hälso- och arbetsmiljöfrågor som uppkommer akut.

Samverkansgrupp NU är forum för samverkan mellan arbetsgivaren och de anställdas fackliga representanter kring frågor rörande NU-sjukvårdens mål, ekonomi, organisation, personalförsörjning/utveckling, verksamhetsutveckling samt frågor angående jämställdhet.

Gruppen sammanträder enligt sammanträdesordning för styrelsen för NU-sjukvården samt när någon part så begär. Gruppen sammankallas med minst **en** veckas varsel och med fastställd dagordning och underlag. Gruppens möten ska protokollföras. Av kallelsen ska det framgå vilka ärenden som är informations- respektive besluts-ärenden.

Samverkansgrupp NU består av högst 4 arbetsgivarrepresentanter med sjukhusdirektören/motsvarande som ordförande samt högst 2 representant från vardera Vårdförbundet, Vision och Kommunal samt 4 representanter från SACO.

Representant från Lärarförbundet eller Ledarna deltar i samverkansgrupp NU om förvaltningsövergripande fråga behandlas, vilken rör medlem i något av dessa förbund.

Part kan var för sig adjungera ytterligare deltagare om visst ärende så kräver. Dessa får dock inte delta i beslut. Detta förutsätter information till samverkansgruppen i god tid före aktuell mötesdag. Ständig sekreterare, som inte är medlem i gruppen, kan utses.

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

Regionservice, Område Inköp ansvarar för regionövergripande upphandlingar och beslutar i alla frågor under ärendets gång. I enlighet med överenskommelse i centrala MBL-gruppen sker samverkan i regionövergripande upphandlingsfrågor i en särskild samverkansgrupp, som är direkt kopplad till Regionservice, Område Inköp. Avrop som sker med stöd av regionövergripande ramavtal kan avse såväl varor som tjänster och ska alltid samverkas på den nivå där avropet sker. Beroende på ärendets art kan avropet vara såväl ett informations- som beslutsärende. Avrop av tjänster ska dock alltid samverkas som ett beslutsärende såvida parterna inte har kommit överens om annat.

Vid lokala upphandlingar ska ärendet samverkas i alla delar av processen. Om ärendet ska samverkans som ett informations- eller beslutsärende framgår av den förhandlingsordning som gäller vid lokal upphandling (bilaga). Upphandlingar som berör mer än ett område ska alltid samverkas i Centrala samverkansgruppen. Övriga upphandlingsfrågor hanteras på samverkansgrupp område. Om parterna inte kan enas i ett beslutsärende som avser upphandling av viss tjänst har arbetstagarorganisation möjlighet att lägga ett veto enligt 39 § MBL inom sju kalenderdagar efter det att samverkan har avslutats.

## **Bilaga (enligt ramavtal Västra Götalandsregionen)**

### **Förhandlingsansvar och förhandlingsordning enligt MBL vid lokala upphandlingar**

Västra Götalandsregionen upphandlingsenhet, Regionservice, Område Inköp, medverkar i princip vid alla upphandlingar i regionen. Detta gäller oavsett om upphandlingen avser varor/ tjänster.

Regionservice, Område Inköps roll i upphandlingsprocessen styrs av om det är en lokal förvaltningsupphandling eller en regionövergripande upphandling.

- Med *lokal* upphandling avses en upphandling som endast berör en förvaltning/nämnd. Vid denna typ av upphandling har Regionservice, Område Inköp en rent konsultativ roll. Alla beslutsfunktioner som är kopplade till upphandlingsprocessen ligger på den upphandlande förvaltningen, vilket också innebär att den enskilda förvaltningen har ansvar för att samverka enligt MBL sker med de fackliga organisationerna. I detta ansvar innefattas även avrop av ramavtal.
- Med *regionövergripande* upphandling avses upphandlingar som berör mer än en förvaltning/nämnd. Enligt reglementet ansvarar Regionservice, Område Inköp för alla regionövergripande upphandlingar och beslutar i alla frågor under ärendets gång.

## **Förhandlingsordning - lokal förhandling**

### **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/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.

#### **Beslut**

a, om att upphandla viss tjänst

§ 38

b, om att upphandla viss vara

§ 11

De fackliga organisationerna får ta del av sammanställning och den formella och kommersiella utvärderingen. **Obs Sekretess.**

#### **Förlängning av avtal/ ytterligare inköp inom ramen för avtalet.**

§ 19

Beskrivning av eventuella konsekvenser för verksamheten/personalen.

**Avrop av ramavtal avseende**

a, vara

§ 19 och/eller § 11

b, tjänst

§ 19 och/eller § 11,

Beskrivning av eventuella konsekvenser  
för verksamheten/ personalen.