

Central Samverkansgrupp

Tid: kl. 13:00-17:00

Plats: Varbergs Stadshotell

För arbetsgivarparten: Cristine Karlsson (-), ordförande
Joachim Björnklev, förhandlingschef
Anette Ranefjärd, HR-specialist
Anna Sköld
Anna Sköld, sekreterare

För arbetstagarparten: Margot Kamruddin (Vårdförbundet)
Camilla Tellström (Vårdförbundet)
Lennart Johansson (Vision)
Görel Stoltz (Kommunal)
Viktoria Jonsson (Läraryrket)
Anders Jönsson (Hallands läkarförening)
Dragica Grahovac (SACO)

Vid eventuella förhinder meddela snarast mötets sekreterare.

Välkomna!

1. Information - Uppdaterat samverkansavtal, bakgrund och vad har vi gjort under året

Workshop

**2. Information och dialog - Arbetsgivarens förslag till avtal
Bilagor**

- Förslag samverkansavtal 2018-11-26

3. Information och dialog - Tillämpningsanvisningar

4. Information och dialog - Implementering

5. Information och dialog - God samverkanskultur

6. Information - Summering av dagen

**7. Information och dialog - Genomgång och dialog kring
medarbetarundersökningens resultatet, MBU 2018**

Bilagor

- MBU 2018 - CSG181207

8. Dialog - förslag på prioriteringar utifrån gemensam analys MBU 2018

9. Avslut av mötet

Sammanfattning av internatet och kort om hur arbetsgivaren ser på vad som är nästa steg i samverkansarbetet och arbetsmiljöarbetet utifrån medarbetarundersökningen.

Information och dialog - Arbetsgivarens förslag till avtal

2

FÖRHANDLINGSPROTOKOLL xx/2019

- Ärende: Samverkansavtal Region Halland
- Tid: 2019-
- Parter: Region Halland och samtliga kollektivavtalslutande personalorganisationer inom regionen.
- Närvarande: För Region Halland:
Joachim Björnklev
Jennie Tingblad
- För personalorganisationerna:
- | | |
|---------------------------|---------------------------|
| Thomas Goldberg | Akademikerförbundet SSR |
| David Eriksson | Civilekonomerna |
| Fredrik Solvang | DIK |
| Magdalena Ryberg | Fysioterapeuterna |
| Anders Jönsson | Hallands läkarförening |
| Mats Emanuelsson | Jusek |
| Görel Stoltz | Kommunal |
| Magnus Lönn | Ledarna |
| Dragica Grahovac | Lärarnas riksförbund |
| Viktoria Jonsson | Läraryrket |
| Milene Svanå | Naturvetarna |
| Birgitta Kollar | SRAT |
| Inger Johansson | Sveriges Arbetsterapeuter |
| Ulrika Nyh | Sveriges Arkitekter |
| Jouni Ketola | Sveriges Farmaceuter |
| Lars Mellbin | Sveriges Ingenjörer |
| Leif Pilevåg | Sveriges Psykologförbund |
| Anders Carlsson-Lennström | Sveriges Skolledarförbund |
| Berit Bergström | SULF |
| Stefan Norström | Tjänstetandläkarna |
| Lennart Johansson | Vision |
| Camilla Tellström | Vårdförbundet |
- Plats: Regionens Hus, Södra vägen 5, Halmstad och per capsulam

§ 1

Till ordförande utses Joachim Björnklev.

§ 2

Till att jämte ordförande justera dagens protokoll utses Thomas Goldberg (Akademikerförbundet SSR), David Eriksson (Civilekonomerna), Fredrik Solvang (DIK), Magdalena Ryberg (Fysioterapeuterna), Anders Jönsson (Hallands läkarförening), Mats Emanuelsson (Jusek), Görel Stoltz (Kommunal), Magnus Lönn (Ledarna), Dragica Grahovac (Lärarnas riksförbund), Viktoria Jonsson (Läraryrket), Milene Svanå (Naturvetarna), Birgitta Kollar (SRAT), Inger Johansson (Sveriges Arbetsterapeuter), Ulrika Nyh (Sveriges

Arkitekter), Lena Jäger (Sveriges Farmaceuter), Lars Mellbin (Sveriges Ingenjörer), Leif Pilevåg (Sveriges Psykologförbund), Anders Carlsson-Lennström (Sveriges Skolledarförbund), Berit Bergström (SULF), Stefan Norström (Tjänstetandläkarna), Lennart Johansson (Vision), Camilla Tellström (Vårdförbundet).

§ 3

Till sekreterare utses Jennie Tingblad.

§ 4

Parterna träffar överenskommelse om nytt lokalt kollektivavtal avseende samverkan med utgångspunkt från det centrala avtalet Avtal om samverkan och arbetsmiljö. Formerna för samverkan redovisas i anslutning till detta protokoll. Tillämpningsanvisningar finns dessutom för tillämpning av samverkansavtalet.

§ 5

Vid protokollet

Jennie Tingblad

Justeras

Joachim Björnklev

Thomas Goldberg, Akademikerförbundet

Osv. alla namn

Utgångspunkter för samverkan

Personal- och kompetensförsörjning, god arbetsmiljö och förmågan att hantera förändring och utveckling är centrala faktorer för att kunna leverera en god välfärd till medborgarna. En god arbetsmiljö och en väl fungerande verksamhet utgår från medarbetarnas engagemang och delaktighet. En förutsättning för engagemang och delaktighet är tillit till och dialog med medarbetarna. Därför måste varje medarbetare ha goda möjligheter att bidra till verksamhetens utvecklings- och arbetsmiljöarbete. Avsikten med samverkan är att åstadkomma detta.

Mål och syfte

Parternas mål är att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och fackliga företrädare delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö.

En väl fungerande 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.

Överenskommelsen syftar till en integration mellan arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor och ska utveckla inflytandet hos medarbetarna samt att tillvarata deras kunskaper och kompetens.

Rättslig grund

Medbestämmandelagen (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) ligger till grund för detta avtal.

§ 4 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.

Kunskap och ansvar för hälso- och arbetsmiljöarbete

- Såväl chefer, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud som medarbetare måste ha kompetens inom arbetsmiljö- och hälsoområdet och om hur samverkan utövas.
- Arbetsgivaren har kunskap och rutiner för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Företagshälsovården är ett stöd för - och ett komplement till - den sakkunskap på arbetsmiljö- och hälsoområdet som enligt lag ska finnas i organisationen. Det är väsentligt att frågor som rör företagshälsovården och dess upphandling behandlas i samverkan.

§ 5 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 medarbetarens fackliga organisationer i samverkansgrupper.

Det är viktigt att parterna skapar förtroende genom en öppen kommunikation, information, ömsesidig respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden. Alla parter ska lojalt arbeta för att förverkliga överenskommelsens intentioner.

För att uppnå detta krävs ett tydligt ledarskap med en helhetssyn på arbetsmiljö, verksamhet, personal och organisation. Det räcker inte med ett bra ledarskap utan det krävs också bra medarbetarskap och en helhetssyn från alla medarbetare.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. Verksamhetens mål ska vara tydligt. Arbets sättet på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper ska präglas av att genom samråd nå enighet före arbetsgivarens beslut.

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 ska aktivt medverka i förändringsarbete och har en skyldighet att vara delaktig i hälso- och arbetsmiljöarbetet på arbetsplatsen.

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 deltar.

Samverkan genom arbetsplatsträff innebär en rättighet till inflytande över de dagliga frågorna för medarbetaren som förutsätter att denne också deltar och är aktiv. Med inflytande följer ansvar vilket betyder att medarbetaren måste se till helheten. Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsorganisation och arbetssätt 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.

Arbetsplatsträffarna ska vara regelbundna och utgöra en naturlig del av verksamheten. En lämplig frekvens är en gång i månaden.

Alla som har sitt huvudsakliga arbete förlagt till arbetsplatsen ska delta. Arbetsplatsträffarna ska genomföras under tid då så många som möjligt kan delta.

Ledig personal erbjuds att delta med ersättning timme för timme. Arbetsplatsträffarna ska dokumenteras och finnas tillgängliga för alla medarbetare. Alla medarbetare har rätt att anmäla ärenden för behandling.

Ämnena behandlas inom ramen för chefens befogenheter. Enskilda personärenden får dock inte tas upp.

Arbetsplatsträffarna kan även kombineras med arbetsplatsanknuten facklig information. Arbetsplatsträff utgör inte partsgemensam samverkan.

Samverkansgrupp

Genom parternas samverkan har medarbetare via sina fackliga företrädare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgrupp ska de berörda fackliga organisationerna finnas representerade. Samverkansgrupper ska följa beslutsnivåerna i verksamhetens linjeorganisation.

Syftet är att skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare och att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att överblicka och följa upp verksamheten.

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor såväl kort- som långsiktiga om verksamhetens utveckling, kompetensutvecklingsbehov, hälsa och arbetsmiljö.

Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet i alla verksamhetsfrågor. I samverkansgrupp bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamhetsutveckling, arbetsmiljö och hälsa inför beslut. Där fullgör arbetsgivaren sina skyldigheter enligt 11, 19 och 38 §§ medbestämmandelagen (MBL).

Samverkansgrupp utgör även skyddskommitté enligt arbetsmiljölagen (AML), varför skyddsombud deltar på möten i samverkansgrupp. Det systematiska arbetsmiljöarbetet startar på arbetsplatsen. Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté utifrån arbetsmiljöföreskrifter ett ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet samt skapa policyer i dessa frågor. De ska även hantera information och utbildning om arbetsmiljö och hälsa.

På regionnivå ersätter samråd i samverkansgruppen även MBL § 38. Vid oenighet kan arbetstagarorganisation begära förhandling enligt MBL § 14 inom sju kalenderdagar efter att protokollet är justerat. I de fall organisation påkallar förhandling enligt § 14 MBL ska förhandlingarna, om ej annat överenskommes, påbörjas senast 7 kalenderdagar efter påkallandet. Om lokal part anser att en fråga inte är lämplig att behandlas i samverkansgrupp ska MBL:s regler tillämpas. Enskilda personärenden får inte tas upp.

Kallelse, beslutsunderlag och övriga erforderliga handlingar ska sändas till Samverkansgruppens deltagare minst 7 kalenderdagar i förväg. Av dagordningen ska det klart framgå vilka frågor som är av informations- respektive beslutskaraktär. Det skall också klart framgå vilka frågor samverkansgruppen skall behandla i sin roll som skyddskommitté.

Samverkansgruppens möte ska protokollföras och justeras av parterna. Av protokollet ska framgå när ett ärende har slutbehandlats och om samverkansgruppen är enig eller oenig. Överenskommelse om kollektivavtal får inte träffas i samverkansgrupp.

Information och dialog -
Genomgång och dialog kring
medarbetarundersökningsresu
ltatet, MBU 2018

7



BÄSTA LIVSPLATSEN

Region Halland

Medarbetarundersökning 2018

CSG 181207

Upplägg

- Bakgrund och slutsatser
- Hållbart medarbetarengagemang (HME)
- OSA
- Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot och våld

Medarbetarundersökning 2018

- Respondenter: 7 768
- Antal svar: 6 440
- Svarsfrekvens: 82,9%

- Undersökningsperiod 2 okt - 22 okt 2018

Slutsatser HME och OSA

- HME-index för Region Halland är på målvärdet, utifrån kompetensförsörjningspolicyn.
 - HME-index har ökat ett steg från föregående undersökning till 77.
- OSA visar på ett värde på 63 för Region Halland.
 - Ett fåtal medarbetare upplever besvär av den fysisk arbetsbelastningen.
 - Drygt 7 av tio medarbetare upplever inga besvär orsakad av arbetsrelaterad stress och oro.
 - 7 av tio medarbetare upplever att de har tillräcklig tid att utföra sina arbetsuppgifter.
 - Fler medarbetare än chefer upplever att de har tillräcklig tid för att utföra sina arbetsuppgifter.

Slutsatser kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot och våld

- Upplevd utsatthet från invånare (patient/kund/elev/närstående) är fortsatt vanligast för hot och våld men har minskat från fg undersökning.
- Upplevd utsatthet från arbetskamrat/chef är fortsatt vanligast för kränkande särbehandling/mobbning och har ökat från fg undersökning.

- Bakgrund och slutsatser
- Hållbart medarbetarengagemang (HME)
- OSA
- Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot och våld

Skala HME

Femgradig svarsskala:

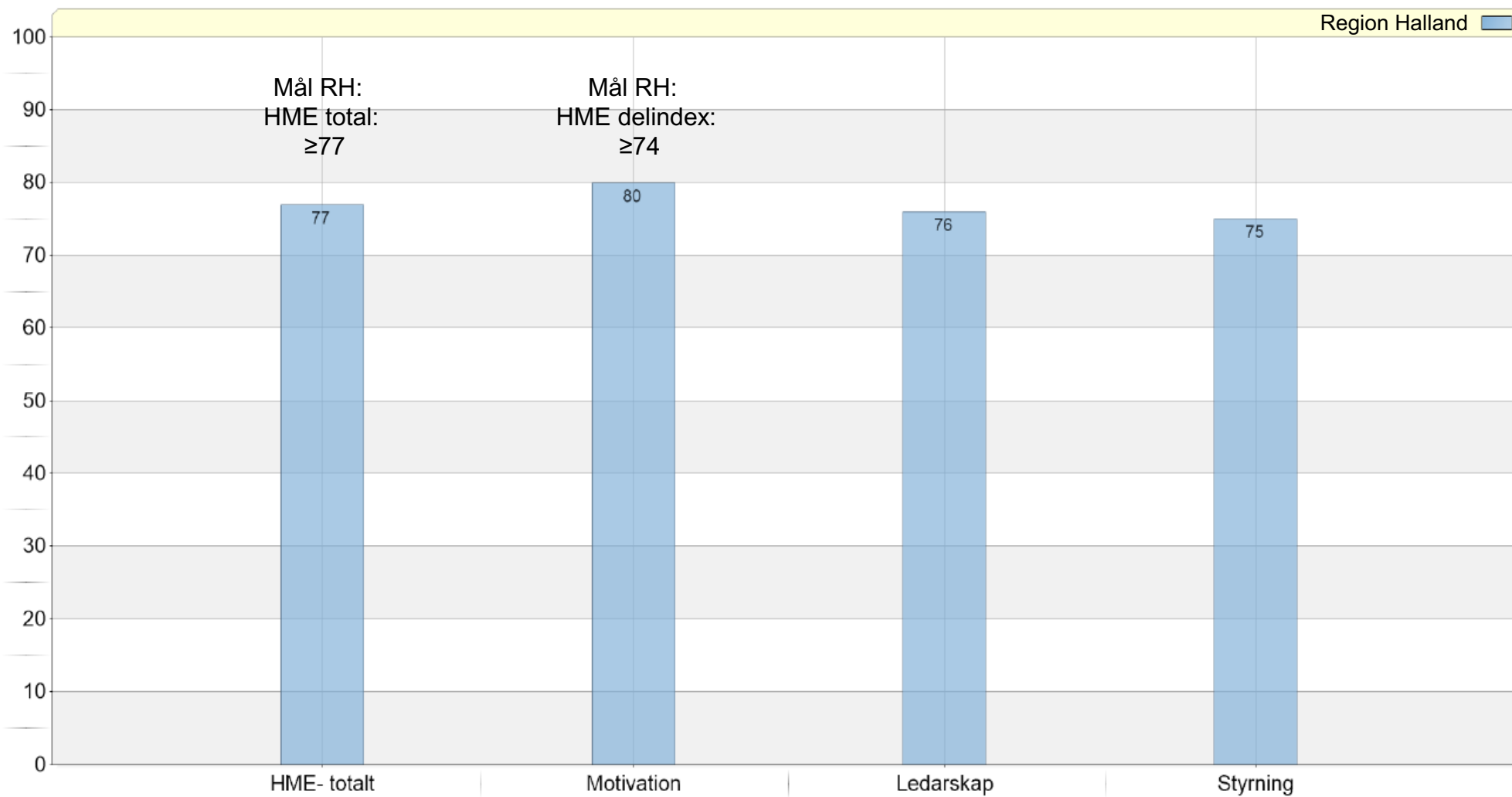
- 1 = Stämmer mycket dåligt
- 5 = Stämmer mycket bra

Räknas om till en skala 0-100

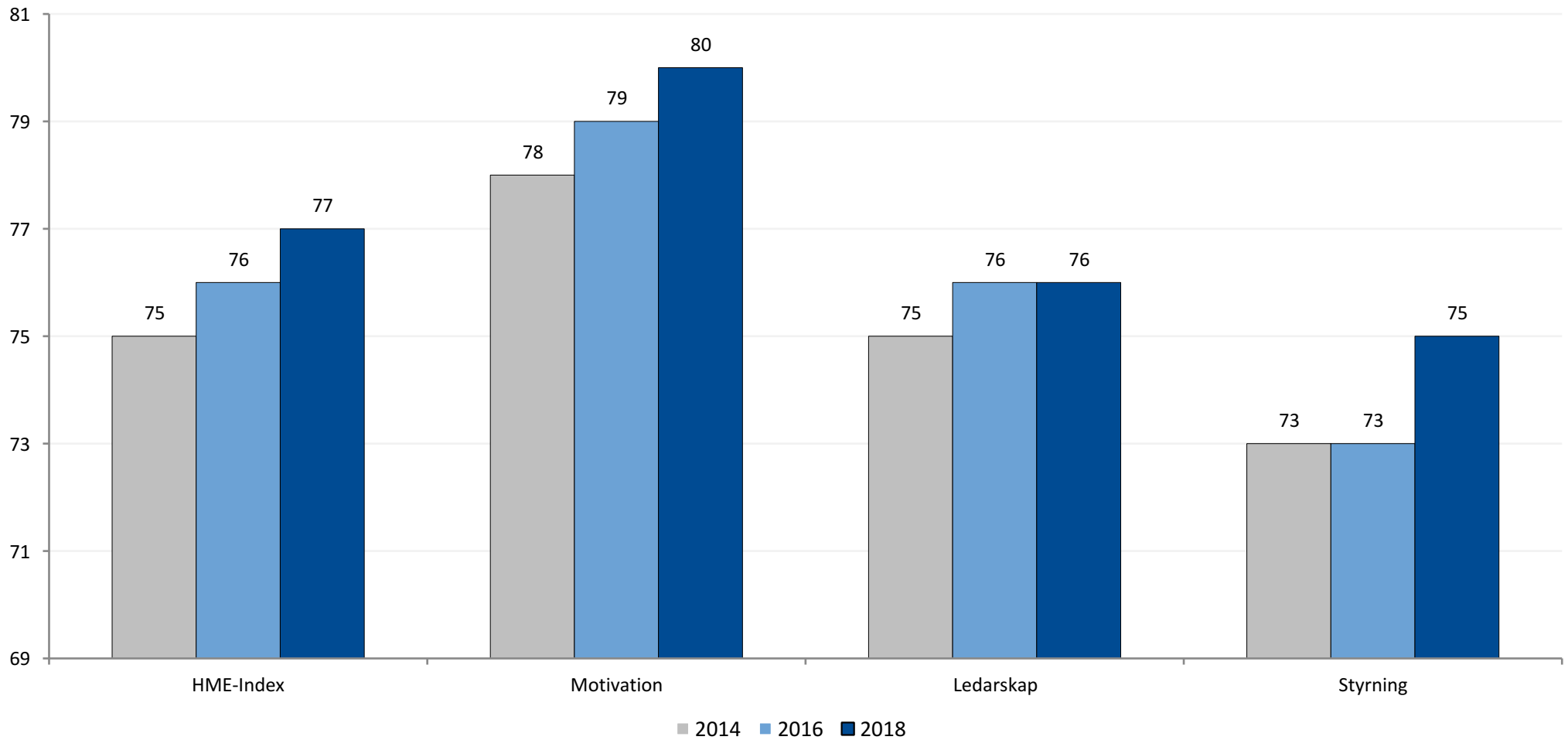
Siffror i enkät motsvarar siffror i diagram

1	→	0
2	→	25
3	→	50
4	→	75
5	→	100

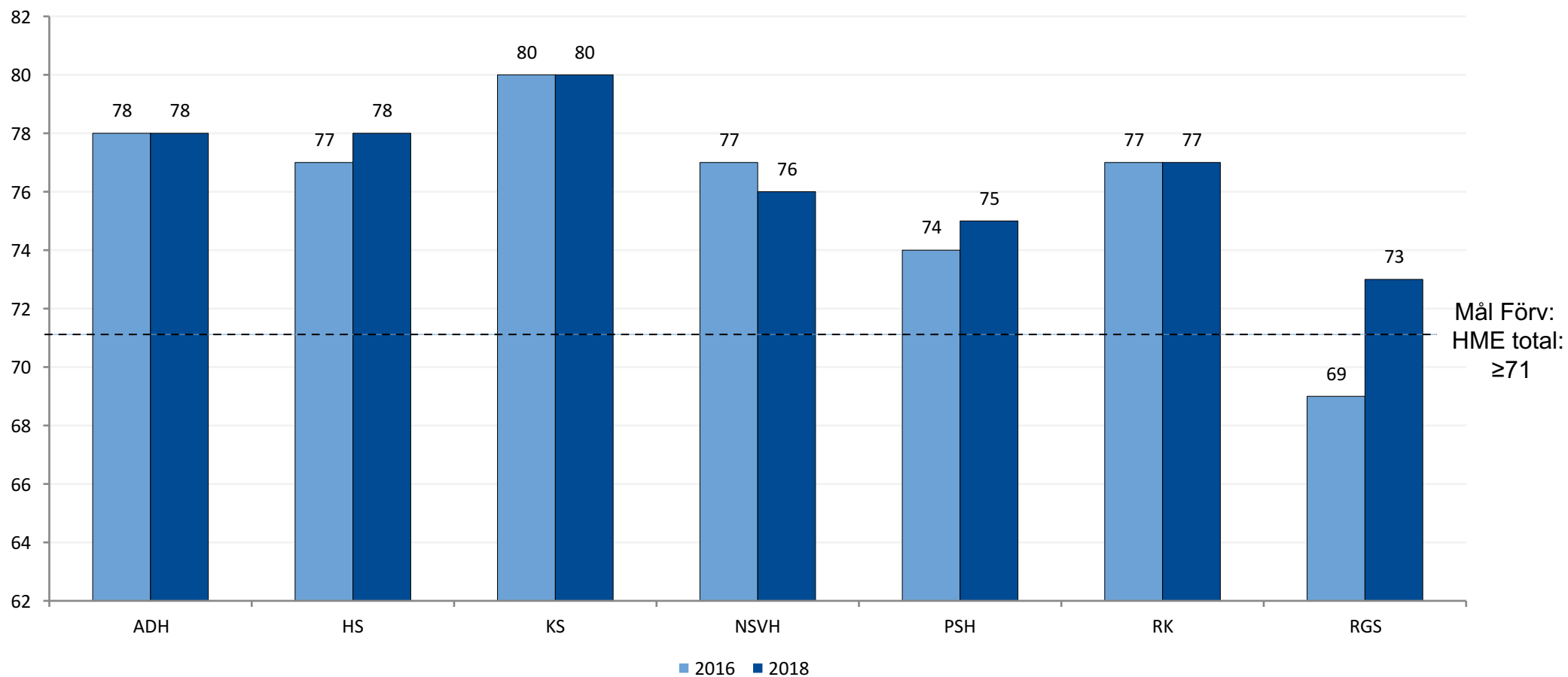
HME



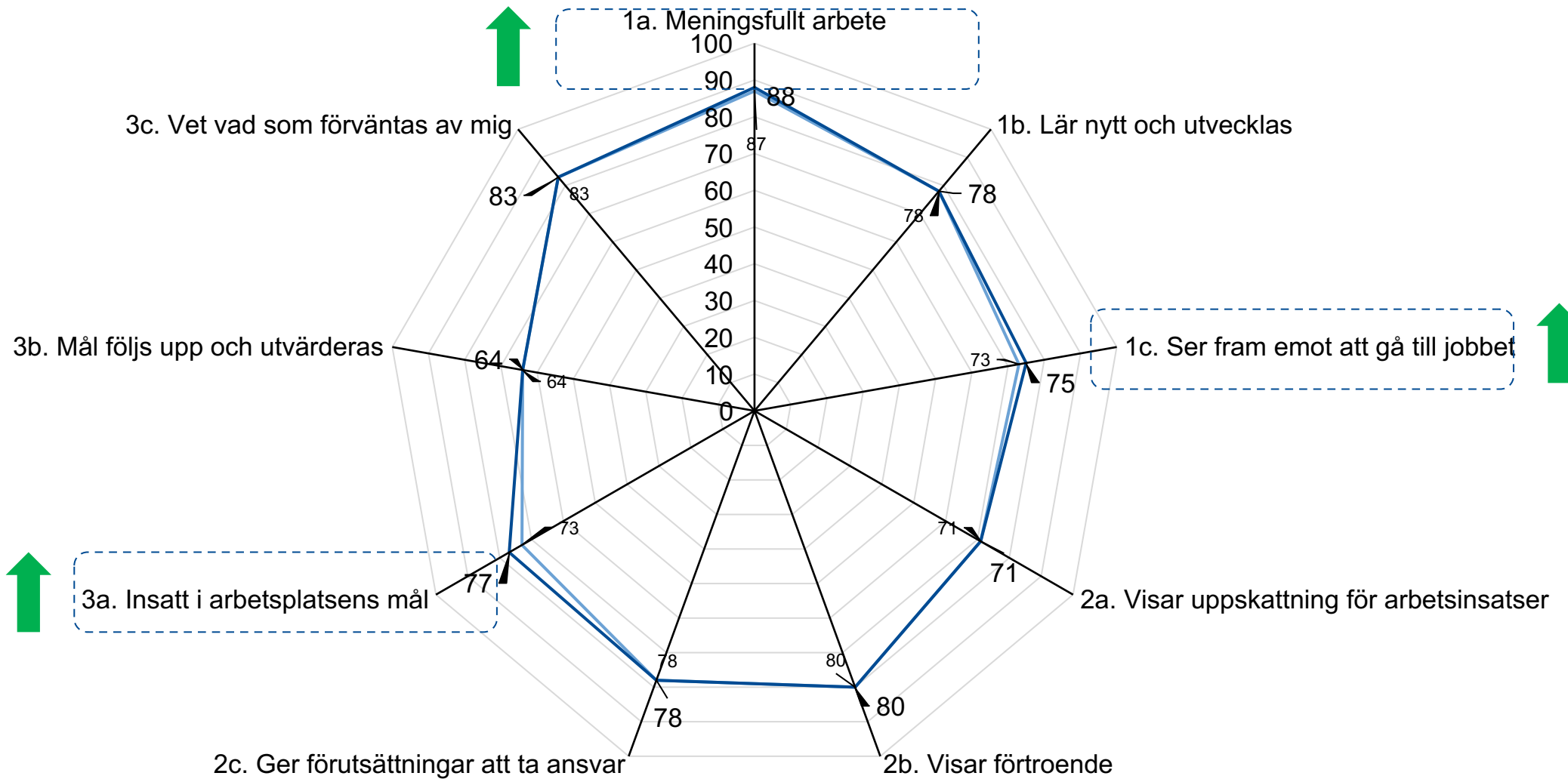
HME-index över tid



HME-index - Förvaltningar



Index per fråga



— 2016 — 2018

- Bakgrund och slutsatser
- Hållbart medarbetarengagemang (HME)
- **Organisatorisk och social arbetsmiljö (OSA)**
- Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot och våld

OSA - Organisatorisk och social arbetsmiljö

Skala OSA

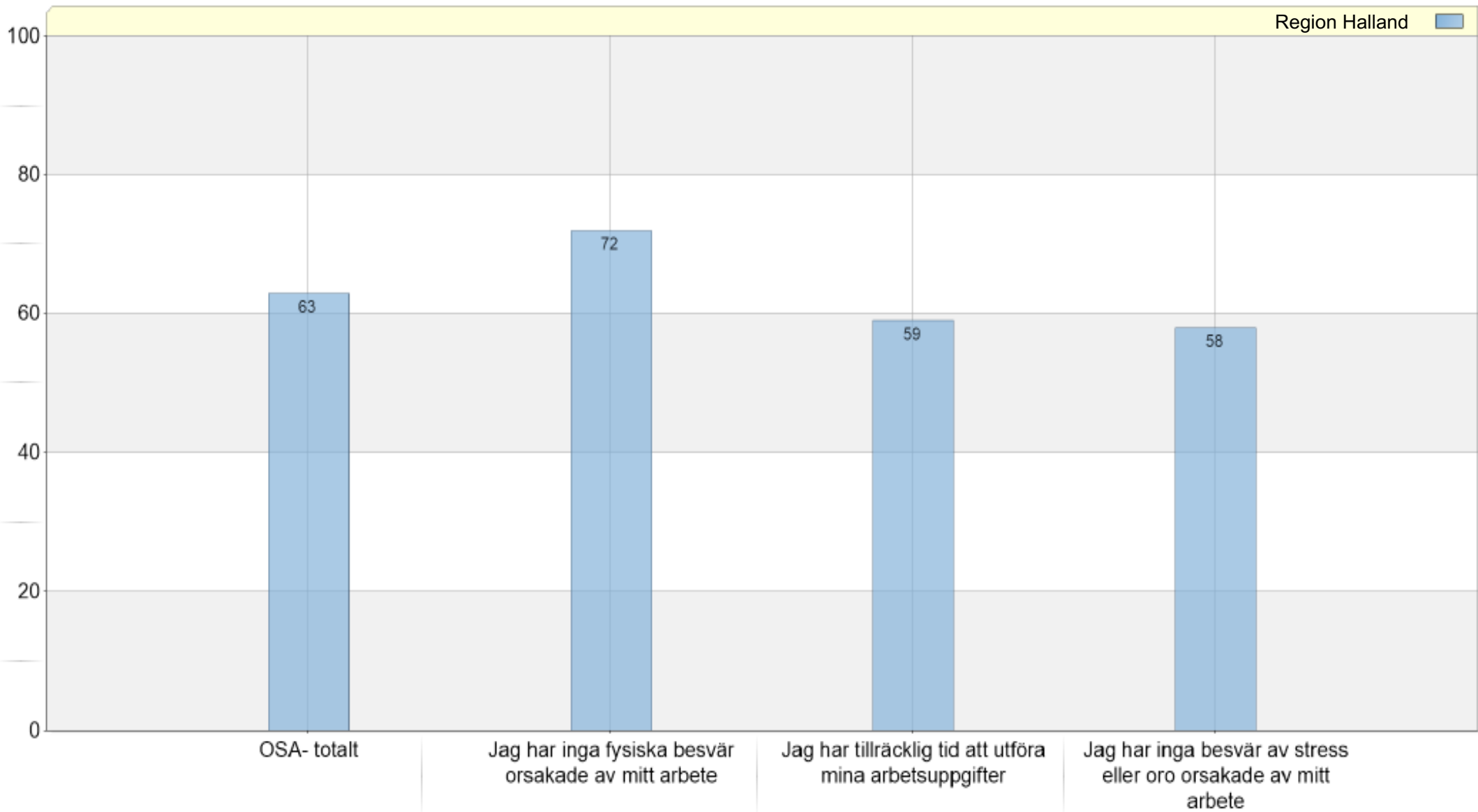
Femgradig svarsskala:

- 1 = Stämmer mycket dåligt
- 5 = Stämmer mycket bra

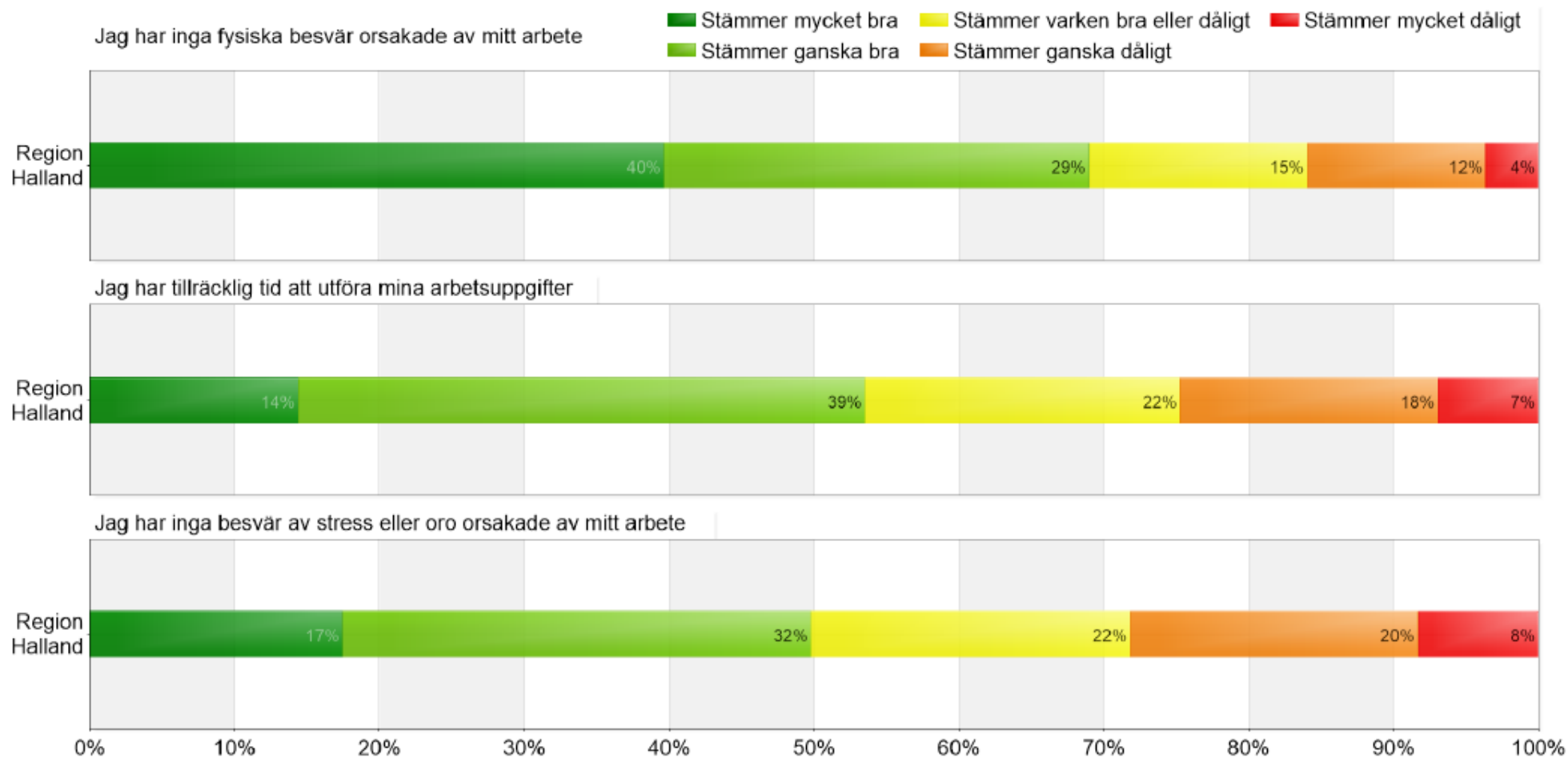
Räknas om till en skala 0-100

Siffror i enkät motsvarar siffror i diagram

1	→	0
2	→	25
3	→	50
4	→	75
5	→	100



Organisatorisk och social arbetsmiljö



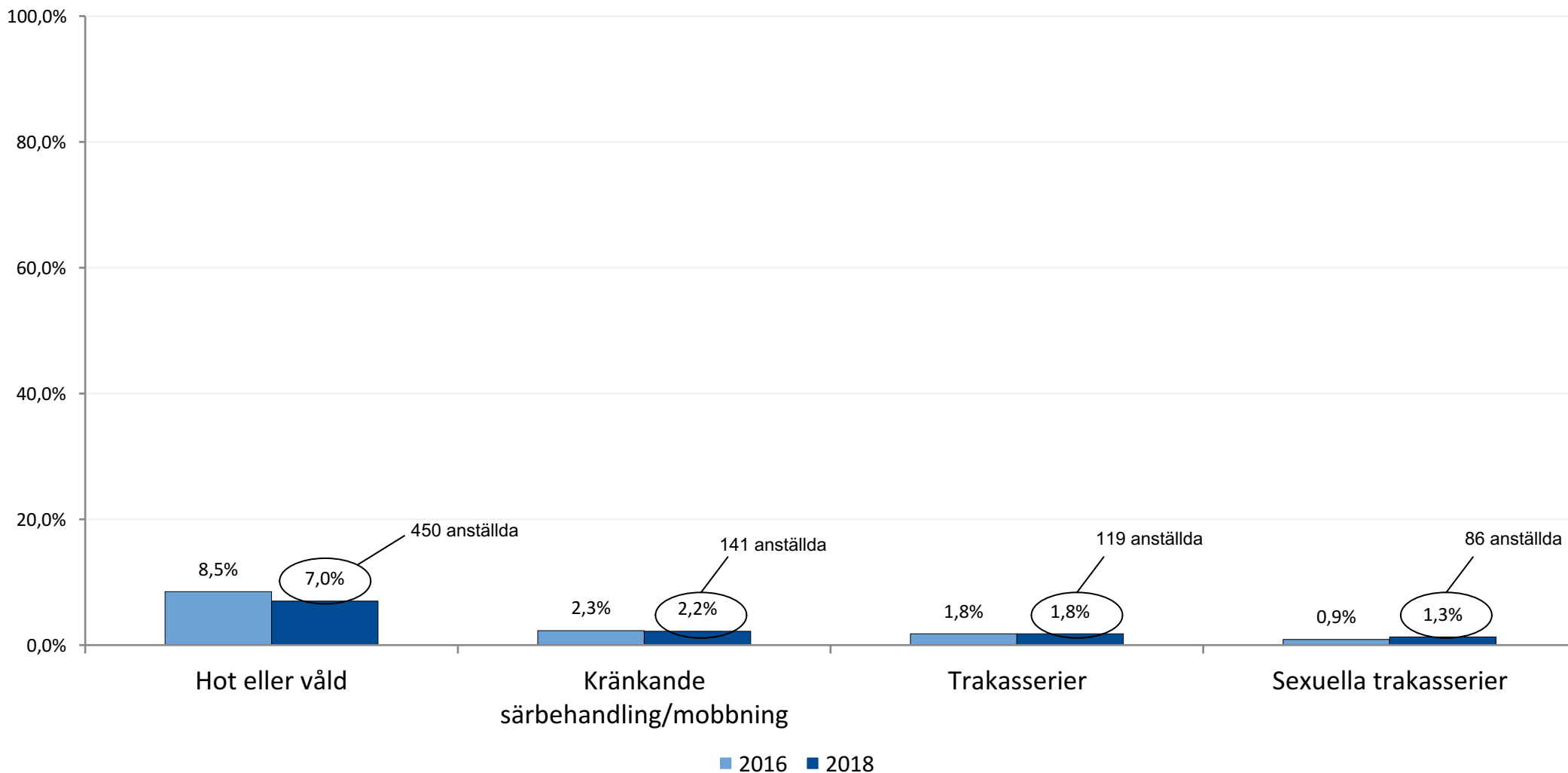
Friskfaktorer - bra arbetsplats

- Ett närvarande & engagerat ledarskap
- Delaktighet & möjlighet att påverka beslut
- Kommunikation & feedback
- Ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)
- Ett genomtänkt system för rehabilitering
- Rättvisa & transparens
- Kompetensutveckling & byte av arbetsuppgifter
- Prioritering av arbetsuppgifter vid hög arbetsbelastning

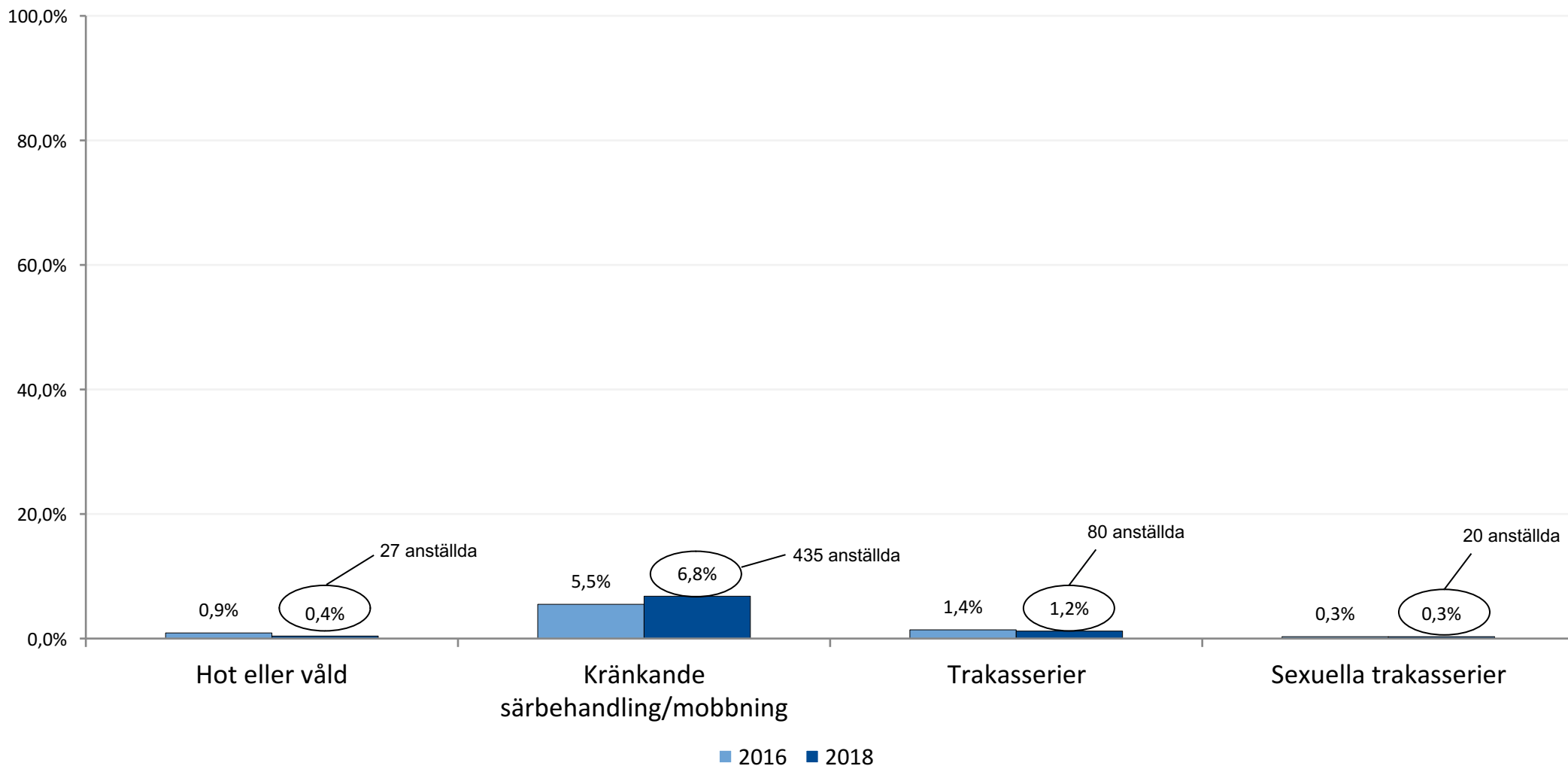


- Bakgrund
- Hållbart medarbetarengagemang (HME)
- OSA
- Kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, hot och våld

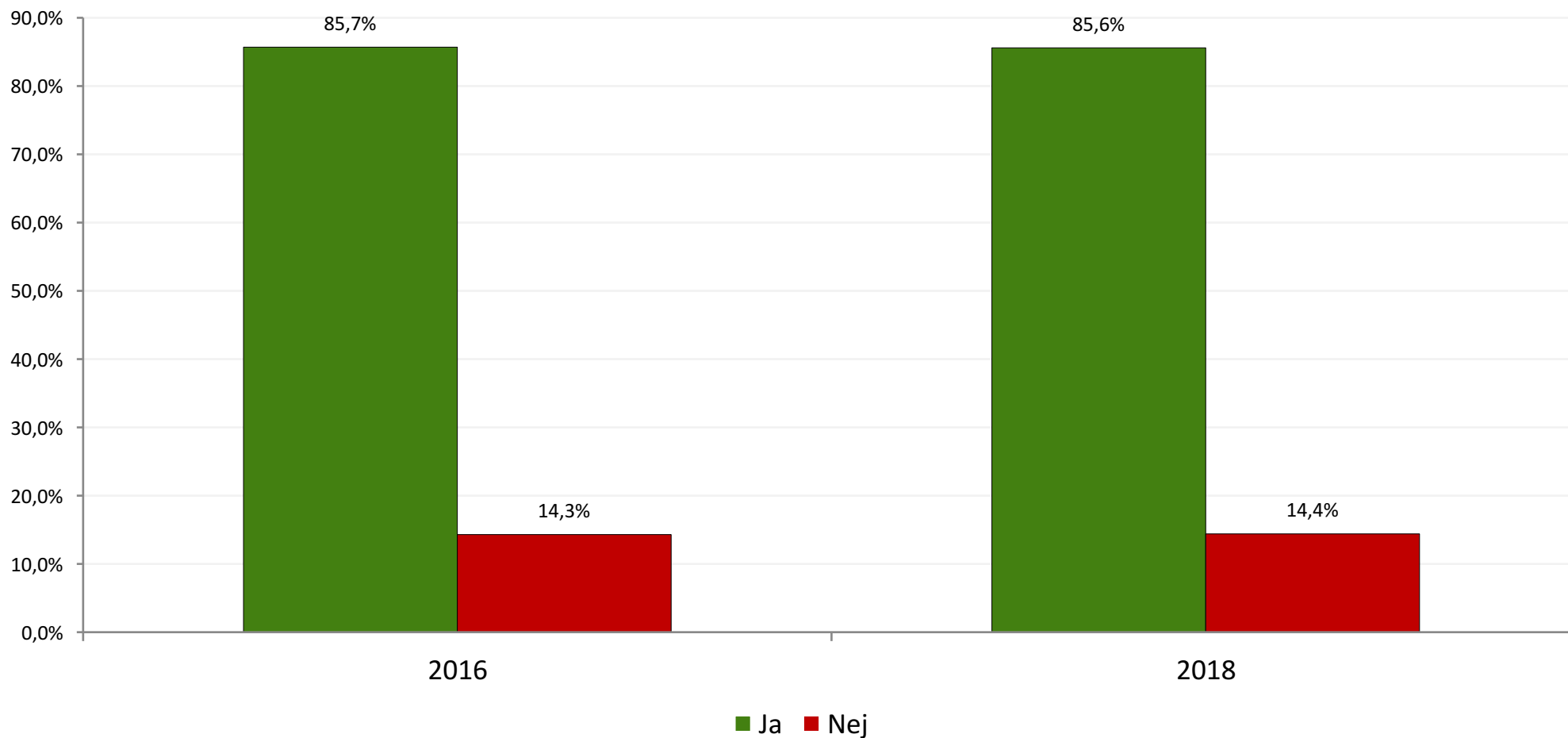
Jag har blivit utsatt för något av följande av patient/kund/elev/närstående under de senaste 12 månaderna:



Jag har blivit utsatt för något av följande av arbetskamrat/chef under de senaste 12 månaderna:



Jag vet vart jag vänder mig om jag skulle bli utsatt för hot, våld, kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier:



Nästa steg

Tid	Uppgift
12 november	Chefer får tillgång till resultatredovisningen via chefsportalen
19 nov-21 dec	Resultatredovisning för medarbetarna på APT och eventuellt göra handlingsplaner.
26 november	RLG, plus LGV i anslutning till RLG - resultatpresentation
7 december	CSG – resultatpresentation, WS: analys och förslag till prioriteringar
Q1 2019	Handlingsplaner ska samverkas på förvaltningsnivå
Q1 & framåt	Aktiviteter genomförs i verksamheten, uppföljning av genomförda aktiviteter
Q1 & framåt	Fortsatt regionövergripande analys