

Samverkan vid Inspektionen för vård och omsorg

1 § Inledande bestämmelser

Inspektionen för vård och omsorg samt Saco-S och OFR/S (Parterna) sluter, med stöd av bestämmelserna i Ramavtal om samverkan för framtiden (2016-04-27) följande överenskommelse om samverkan vid IVO. Arbetsgivaren fullgör på så vis sina skyldigheter avseende förhandling och information enligt § 11, 12, 19 och 38 MBL samt de skyldigheter som framgår av Arbetsmiljölagen.

2 § Gemensamma utgångspunkter

Syftet med detta avtal är att medarbetarnas kunskap, erfarenhet och engagemang ska tas tillvara i utvecklingen av verksamheten. Avtalet bidrar till en verksamhetsanpassad och ändamålsenlig samverkan i syfte att fullgöra den informations- och förhandlingsskyldighet som följer av lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Avtalet ska ge förutsättningar för en väl fungerande dialog och ett samspel chef – medarbetare samt mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna. Detta ökar delaktighet och engagemang hos medarbetaren vilket ger effektivare och mera flexibel verksamhet samt bidrar till en god arbetsmiljö.

3 § Avtalets syfte, inriktning och innehåll

Avtalet syftar till att öka den direkta delaktigheten för medarbetare. Detta sker genom samverkan på olika nivåer.

4 § Former för samverkan

Individnivå

Samverkan på individnivå sker förutom i den dagliga dialogen, mötet, i form av medarbetarsamtal. Dessa genomförs på ett strukturerat sätt en gång per år och bygger på att bägge parter kommer väl förberedda till samtalet.

Enhetsnivå

Samverkan på enhetsnivå genomförs mellan chef och medarbetare i samband med enhetsmöten som i normalfallet genomförs varje månad. Här tas sådana frågor upp som faller inom enhetschefens ansvarsområde. Agenda med handlingar och förslag till beslut ska finnas tillgängliga inför mötet. Minnesanteckningar ska föras och göras snabbt tillgängliga för alla på enheten. Av minnesanteckningarna ska tydligt framgå vad man kommit överens om. För de punkter där skilda åsikter finns ska – om frågan är av väsentlig art - punkten lyftas till avdelningssamverkan.

Frågor som kan bli aktuella:

- verksamhetsplanering (handlingsplaner) och budget
- verksamhetens utveckling (uppdrag, produktion, ekonomi mm)
- organisationsutveckling – på enheten
- kompetensförsörjning, rekrytering och bemanning
- arbetsmiljöfrågor
- semesterplanering

Avdelningsnivå

Samverkan på avdelningsnivå genomförs i Lokal samverkansgrupp. Här hanteras de frågor som beslutas på avdelningsnivå. Gruppen träffas i normalfallet varje månad (undantaget semesterperioder) och utgörs av avdelningschef, hr-specialist, ev. ytterligare representant från arbetsgivaren, företrädare för resp. Saco-S och OFR/S (2 per huvudorganisation) samt arbetsmiljöombud.

Agenda med handlingar och förslag till beslut ska finnas tillgängliga i god tid – normalt 5 arbetsdagar - inför mötet. I de fall fackliga företrädare eller arbetsmiljöombud vill anmäla fråga till mötet ska detta ske innan agenda skickas ut. Protokoll ska föras och göras snabbt tillgängliga för alla på avdelningen. Av protokollet ska tydligt framgå vad som är en informationspunkt och vad som är beslutspunkt. En beslutsfråga får anses avslutad när båda parter undertecknat protokoll eller enats om omedelbar justering.

Frågor som kan bli aktuella

- verksamhetsplanering (aktivitetsplaner) och budget
- verksamhetens utveckling (uppdrag, produktion, ekonomi mm)
- organisationsutveckling
- kompetensförsörjning, rekrytering och bemanning (inkl. projektbemanning)
- ev. anlitande av konsult för att utföra arbete som inte är av kortvarig eller tillfällig natur
- chefsrekrytering



- arbetsmiljöfrågor
- semesterplanering
- övriga frågor som berör mer än en enhet eller som lyfts från enhetsmöten (arbetsplatsträffar)

Myndighetsnivå

Samverkan på myndighetsnivå genomförs i Central Samverkansgrupp. Generaldirektören ansvarar för att samverkan genomförs och företräds i gruppen av Ställföreträdande Generaldirektör. Gruppen träffas i normalfallet varje månad (undantaget semesterperioder) och utgörs av stf GD, personalchef, arbetsgivarens representant för arbetsmiljöfrågor, företrädare för respektive OFR/S och Saco-S (2 per huvudorganisation) samt huvudskyddsombudet.

Agenda med handlingar och förslag till beslut ska finnas tillgängliga i god tid – normalt 5 arbetsdagar - inför mötet. I de fall facklig organisation eller huvudskyddsombud vill anmäla fråga till mötet ska detta ske innan agenda skickas ut. Protokoll ska föras och göras snabbt tillgängliga för alla på myndigheten. I protokollet skall tydligt framgå vad som är en informationspunkt och vad som är beslutspunkt. En beslutsfråga får anses avslutad när båda parter undertecknat protokoll eller enats om omedelbar justering.

Frågor som behandlas här:

- verksamhetsplanering och budget
- organisations- och verksamhetsutveckling
- uppföljning av insatser gjorda inom Företagshälsovården
- övergripande arbetsmiljöfrågor
- kompetensförsörjning inkl. chefsrekryteringar och bemanning av nyckelfunktioner inom projekt- och processorganisationen
- övriga personalfrågor på övergripande nivå inkl. anlitande av konsult för att utföra arbete som inte är av kortvarig eller tillfällig natur
- övriga frågor som avser relationen arbetsgivare – arbetstagare och som berör mer än en avdelning
- frågor som lyfts (p.g.a. oenighet eller bedömd principiell betydelse) från samverkan på avdelningsnivå

5 § Vid oenighet

Om parterna är oeniga vid samverkan på myndighetsnivå ska arbetsgivaren avvakta fem arbetsdagar med att fatta beslut efter att båda parter undertecknat protokoll. De fackliga organisationerna kan under denna tid begära förhandling enligt MBL.



6 § Roller och ansvar

Medarbetaren

Medarbetarens roll i samverkan blir tydligare med detta avtal. Det är i samverkan och dialog chef-medarbetare och i gruppen som samverkan hanteras. Medarbetaren förutsätts vara aktivt deltagande i gruppens arbete och i de diskussioner som förs, lämna egna förslag och bidra till fortsatt utveckling av verksamheten.

Chefen

Chefens ansvar att skapa förutsättningar för delaktighet tydliggörs. Mötesforum måste vara öppna och tillåtande. Chefen ska kommunicera nyheter och förändringar, fånga upp tankar och synpunkter.

Den facklige representanten

Den facklige representanten är samtidigt medarbetare, se ovan. Till detta kommer att fånga upp signaler och att följa upp att inga avsteg görs från överenskomna partsgemensamma avtal mm. Den facklige representanten företräder sina medlemmar vid samverkan på avdelningsnivå och på myndighetsnivå.

Arbetsmiljöombud inkl. huvudskyddsombud

Dessa är också medarbetare, se ovan. Till detta kommer att särskilt fånga upp signaler om ohälsa såväl den fysiska ohälsan som den som orsakas av den organisatoriska och sociala arbetsmiljön.

7 § Frågor som inte omfattas av detta avtal

Detta avtal omfattar inte frågor där särskild förhandlingsordning gäller som frågor om lön och allmänna anställningsvillkor, samt anställningsskyddsfrågor. Samverkan ska inte heller ske i frågor som går in på enskildas personliga integritet (individärenden).

Exempel på frågor som inte tas upp i samverkan

- enskilda personalärenden
- arbetskonflikt
- tvister
- löneförhandlingar
- slutande av lokala kollektivavtal
- förhandling i enlighet med annan lag (än MBL) eller avtal
- förbundsspecifika frågor
- ev. övertalighet

8 § Facklig information

PS


De fackliga organisationerna har – enligt MBA-S 37 § rätt att på betald arbetstid samla anställda för facklig information. Omfattningen av detta får vara högst fem timmar per år och informationen får inte förläggas så att den medför betydande hinder för verksamheten. Tidpunkten för den fackliga informationen bestäms genom överenskommelse med berörd chef eller – om den avser hela myndigheten – med personalchefen.

9 § Avstämning/uppföljning

Avstämning ska göras årligen av hur samverkan på aktuell nivå fungerar. Den överordnade nivån ansvarar för att följa upp och i förekommande fall åtgärda sådant som behöver förbättras. Arbetet i den centrala samverkansgruppen följs upp årligen – senast i mars månad görs utvärdering av arbetet.

10 § Avtalets giltighet

Avtalet träder i kraft den 1 april 2017 och gäller tillsvidare med tre månaders uppsägningstid. Om det centrala ramavtalet sägs upp upphör också detta lokala avtal vid samma tidpunkt.

Stockholm den 2016-11-17

 
 IVO Saco-S


 OER/S