

Dokumentnamn <b>Uppföljning och utveckling</b>	Dokumenttyp <b>Stödmaterial</b>
Fastställt av <b>Avtalsrådet</b>	Sida/sidor <b>Sida 1 av 2</b>
Gäller från <b>2017-07-01</b>	Senaste revidering

## Uppföljning och utveckling

För att stödja uppföljning och utveckling av samverkan enligt § 7 i Samverkan Göteborg, har Avtalsrådet tagit fram detta underlag. Ett annat stödmaterial till Samverkan har tidigare också publicerats i databasen Arbetsgivarfrågor (under flik 70).

Hur partssamverkan skall ske uttrycks i § 3 i Samverkan Göteborg:

”Partssamverkan skall skapa forum för dialog mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationernas företrädare, och parterna har gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö. Partssamverkan skall vidare göra det möjligt att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen, samt att överblicka och följa upp verksamheten. Samverkansgrupper skall knytas till beslutsnivåerna i linjeorganisationen.

Arbets sättet i samverkansgruppen skall präglas av att en fördjupad dialog förs kring frågorna under ärendets beredning för att om möjligt uppnå enighet innan arbetsgivaren fattar beslut. I formellt hänseende innebär partssamverkan att arbetsgivaren i enlighet med 11 § MBL innan beslut, på eget initiativ, skall ta upp frågor som avser viktigare förändring av verksamheten. I enlighet med 19 § MBL skall arbetsgivaren också kontinuerligt informera om frågor rörande verksamhet, personal och ekonomi. De fackliga organisationerna kan vid behov även ta upp andra relevanta frågor såsom anges i 12 § MBL.”

Förvaltningarnas samverkansgrupper är också skyddskommittéer i arbetsmiljölagens mening för berörda arbetsställen. Grundtanken är att medarbetare i en *tidig och fördjupad dialog* skall ha möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och den egna arbetssituationen, och att arbetsmiljöfrågor integreras i verksamhets-, ekonomi-, organisations- och personalfrågorna. För att underlätta uppföljning och identifikation av utveckling av samverkan, kan man använda sig av nedanstående stödfrågor:

- Hur väl fungerar arbets sättet med *tidig och fördjupad dialog* (§ 1)? *Tas rätt frågor upp på rätt nivå? Hur är samtalsklimatet? Tar parterna gemensamt ansvar för att aktualisera frågor om verksamhetens utveckling, hälsa och arbetsmiljö?*
- Hur väl fungerar arbetsformerna, med kallelser, handlingar, protokollförande (§ 3e)?
- Hur väl fungerar samverkansgrupperna som skyddskommitté (§ 3g och § 8 (särskilt 8a)? *Tar man regelbundet upp undersökningar av arbetsförhållanden, föreslår och följer upp åtgärder? Belyses konsekvenser ur arbetsmiljösynpunkt vid samverkan av olika ärenden? Hur är kompetensen inom hälso- och arbetsmiljöarbete hos chefer, skyddsombud och medarbetare?*

Förslagsvis reflekterar respektive part i förväg på dessa frågor, innan man i gemensam dialog resonerar sig fram till vad som fungerar bra, mindre bra samt vad man kan göra för att få samverkan att fungera ännu bättre (som kan sammanfattas i matrisen nedan).



## Hur fungerar samverkan i vår förvaltning?

<b>NIVÅ</b>	<b>Vad fungerar bra?</b>	<b>Vad fungerar mindre bra?</b>	<b>Detta vill vi utveckla under kommande år</b>
<b>FSG</b>			
<b>LSG</b> (inom respektive verksamhet)			
<b>SSG</b>			
<b>Arbetsmiljögrupp</b>			