

Utvärdering samverkansavtal

Nytt avtal tecknades 2019-09-01

Partsgemensam utvärdering genomförd vår 2022

Innehåll:

Syfte med utvärdering

Olika samverkansforum

Process för utvärdering

Styrkor och förbättringsområden

Plan för åtgärder

Syfte med utvärdering

Syftet med utvärderingen var att utvärdera om vi lever upp till samverkansavtalets mål och syfte genom att undersöka hur avtalets delar tillämpas.

Fokusområdena för utvärdering var:

- Mål och syfte med samverkan
- Uppgifter/uppdrag (vilket inkluderar skyddskommittéarbete)
- Sammansättning av samverkansgrupp
- Arbetsformer för samverkansgruppen
- Arbetsklimatet i samverkansgruppen



..."Samverkansavtalet stödjer och bidrar till **verksamhetsutveckling** genom att sätta Regionens uppdrag i fokus. Avtalet skapar förutsättningar för medarbetares **delaktighet, inflytande** och **utveckling**. Samverkan ska vara en naturlig del av verksamheten och syftar till att **integrera verksamhet, medbestämmande, likabehandling, arbetsmiljö** och **hälsa**."

Ur Parternas syn på samverkan,
Samverkansavtal Region Västerbotten 2019-09-01

Syfte med utvärdering

Utvärderingen inkluderar också efterlevnad och koppling till hantering av arbetsmiljöfrågor. Detta tas framförallt med i området ”Uppgifter och uppdrag som samverkansforum inkl skyddskommitté”

En viktig del i det nuvarande samverkansavtalet är just arbetsmiljö och respektive samverkansforums ansvar som skyddskommitté



Våra samverkansforum – 4 nivåer



Arbetsplatsen



Basenheten



Förvaltningen

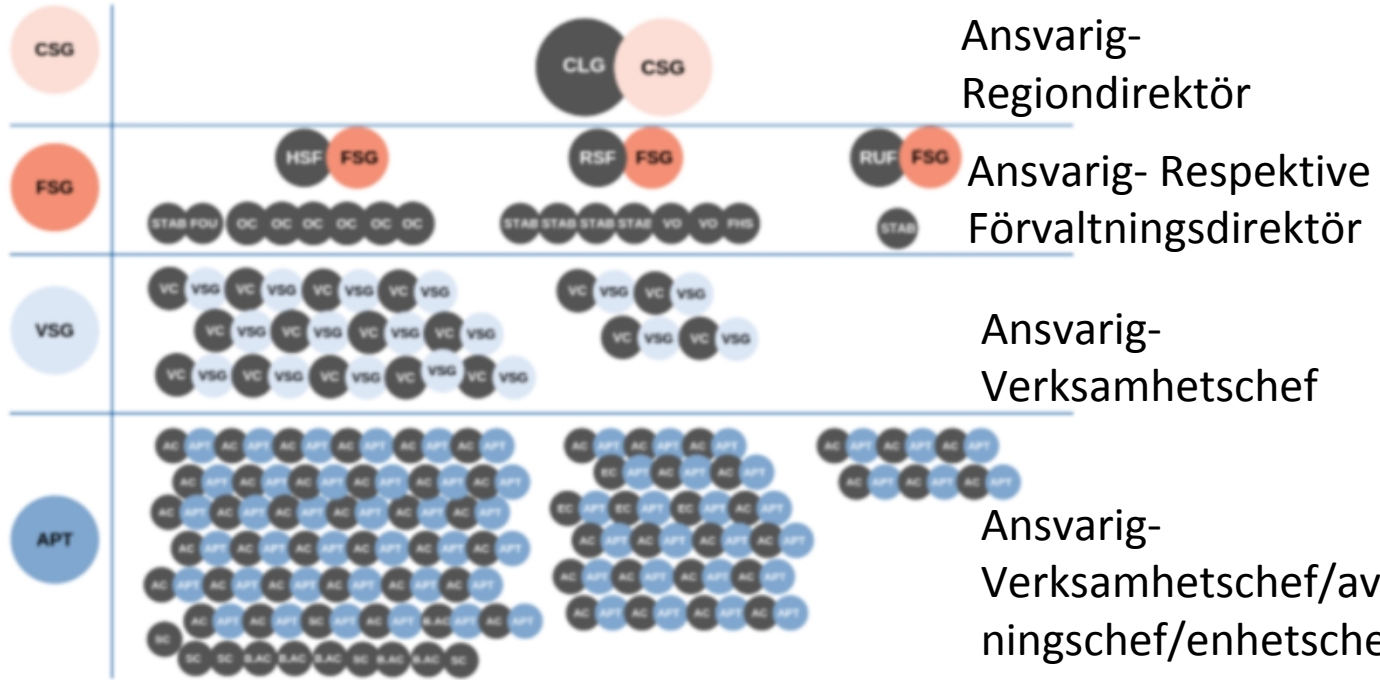


Region Västerbotten

Möjliggöra delaktighet i verksamhetens planerings- och uppföljningsarbete inklusive det systematiska och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet samt bidra till att utveckla en god och hållbar arbetsmiljö.

Möjliggöra delaktighet i verksamhetens planerings- och uppföljningsarbete samt i egenskap av Skyddskommitté följa upp det systematiska och hälsofrämjande arbetsmiljöarbetet samt bidra till att utveckla en god och hållbar arbetsmiljö.

Samverkansnivåer och ledningsnivåer, skiss



Ledningsnivåer och samverkansnivåer, exempel

Vad och Varför
 När och Hur
 Fördjupning:
 När och Hur

Process för utvärdering

- Partsgemensam arbetsgrupp tillsattes från CSG, höst 2021
- Dialog om upplägg och genomförande med SKR centrala stödteam, se process nedan
- Workshop med samtliga FSG samt CSG genomfördes i april 2022 tillsammans med SKR stödteam
- Enkät framtagen partsgemensamt och utskickad till samtliga VSG under maj

Process för utvärdering



Process för utvärdering

- Reflektion genomförd i samtliga FSG och CSG efter workshop där inskick gjordes till CSG gällande övergripande delar att jobba vidare med
- Respektive FSG har tagit fram delar som de ska jobba vidare med
- Enkät från VSG sammanställd och diskuterad i CSG
- Workshopar i CSG för övergripande åtgärder- genomfört i juni och september. Åtgärdsplan framtagen, beräknas klar i oktober

Identifierade styrkor i samverkan

Överlag ett positivt klimat och fungerande samverkansarbete

God grundstruktur

FSG HSF- ett positivt exempel på resa i kultur, struktur och utvärdering

FSG RUF- positivt med att kunna förbereda inför möten

VSG – generellt ett gott samarbetsklimat och positivt på upplevelsen av samverkansforumet

Identifierade förbättringsområden samt åtgärder

1. Mål och syfte med samverkan

Gå från MBL till samverkan. Delaktighet och dialog innan beslut inte bara information.

2. Uppgifter och uppdrag som samverkansforum inkl skyddskommitté

- Utveckla formerna för planerings och utvecklingsarbete på övergripande nivå
- Se över nivåer för samverkan där det upplevs att det saknas forum
- Säkra utbildning

3. Arbetsklimat

- Utveckla det gemensamma ansvaret för innehåll
- Avsätt tillräcklig tid för dialog

Åtgärd- fortsatt föra dialog och utvärdera i respektive forum gällande arbetsklimat. Planera agenda med tillräcklig tid och allas ansvar att följa det

Plan för åtgärder, framtagna i CSG

1. Mål och syfte med samverkan, gå från MBL till samverkan, delaktighet och dialog inför beslut

Åtgärd

- Fortsatta möte för dialog om synen på samverkan. Fackliga samt arbetsgivaren är eniga om att samverkansstruktur är att föredra framför MBL men att det finns utrymme för förbättringar. Samverkan ska också råda mellan de formella mötena, att hela organisationen andas samverkan.
- Avtalsvård- Utvärdera om intentionerna i avtalet har följts genom att titta på 4–5 punkter som vi under året har processat och hur varje ärende/process har upplevts

2. Uppgifter och uppdrag som samverkansforum inkl skyddskommitté

Åtgärd

- Utveckla en struktur för hantering inför stora frågor som ex regionplan, planeringsförutsättningar, verksamhetsplan osv, avsätta 90–120 minuter för dialog i CSG inför dessa beslut.
- Se över utbildningar för samverkansforum inklusive när nya personer börjar
- Utred nivåer för samverkan, för- och nackdelar.
- Utveckla eskaleringsstrukturen för behov från respektive skyddskommitté.

Plan för åtgärder

3. Arbetsklimat

- Utveckla det gemensamma ansvaret för innehåll
- Avsätt tillräcklig tid för dialog

Åtgärd

- Fortsatt dialog och utvärdera i respektive forum gällande arbetsklimat.
- Planera agenda med tillräcklig tid och allas ansvar att följa det

Kvarstående ej genomfört

CSG fastslår åtgärdsplan inklusive ansvarig samt tidsplan

Återkoppling sker till FSG och VSG om utvärderingen samt åtgärder

Åtgärder vidtas och återkopplas

FSG HSF – uppföljning efter workshop

Förutom identifierade övergripande styrkor och förbättringsområden togs nedstående synpunkter och åtgärder upp inom FSG HSF

- Förbättra och konkretisera frågeställningar för att underlätta dialog
- Underlag ska vara kompletta innan ärendet tas upp samt att frågeställningar från fackliga ska vara tydliga
- Inläsning på material görs
- Båda parter bidrar till att skyddsombud är delaktiga vid förändring
- Fortsatt utvärdering av möten och arbetsklimat