



Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

Rapport

Region Dalarna

KPMG AB

2021-01-11

Antal sidor 16

Antal bilagor 1



Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
1.1	Rekommendationer	3
2	Inledning/bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Projektorganisation	6
2.4	Metod	7
3	Resultat av granskningen	7
3.1	Organisation	7
3.2	Medbestämmandeavtal	8
3.3	Samverkan med fackliga företrädare	9
3.4	Förutsättningar att arbeta i enlighet med samverkansavtalet?	10
3.5	Medarbetarnas förutsättningar att vara delaktiga i verksamhetens utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbetet	11
3.6	Fackliga företrädares synpunkter på samverkan i Region Dalarna	12
A	Bilaga 1 Fokusgrupper	15

1 Sammanfattning

Vi har av revisorerna i Region Dalarna fått i uppdrag att granska regionens samverkan med fackliga organisationer. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

Syftet med granskningen är att ge underlag för att kunna bedöma om regionen tillvaratar möjligheterna till en effektiv och ändamålsenlig samverkan med regionens fackliga organisationer.

Under 1992 träffade dåvarande Landstingsförbundet och Kommunförbundet ett medbestämmandeavtal med de fackliga organisationerna, avtalet kallades Utveckling – 92. Detta avtal ligger till grund för det senare avtalet FAS 05 samt det nu gällande avtalet "Avtal om samverkan och arbetsmiljö".

De centrala parternas mål med det nuvarande centrala avtalet är:

"att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö".

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna tecknar samverkansavtal är syftet att samverkan ska ersätta 11 och 19 §§ MBL samt samverkan enligt 6 kap. AML. Även 14 och 38 §§ MBL kan ersättas i det lokala samverkansavtalet om det har delegerats till lokal facklig företrädare av respektive organisation.

Det finns inga krav på att ett arbetsgivaren och arbetstagare ska teckna lokala samverkansavtal. Om inga lokala samverkansavtal finns tecknade hanteras medbestämmande och arbetsmiljöfrågor enligt MBL och Arbetsmiljölagen.

Dåvarande Landstinget Dalarna tecknade år 1992 medarbetaravtal Medbestämmandeavtal Landstinget Dalarna (MBA-LD) och detta avtal är fortfarande gällande i dess ursprungliga betydelse. Med tanke på det nu gällande medarbetaravtalets (MBA-LD från 1992) ålder och aktualitet är vår bedömning att dess påverkan på samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarförträdarna är högst begränsad. Enligt uppgift vid våra intervjuer finns ett uppdrag att arbeta fram ett förslag till nytt samverkansavtal. På grund av den rådande pandemin har dock inte detta arbete kunnat genomföras under 2020.

Sedan det första centrala samverkansavtalet tecknades 1992 har skett en del stora förändringar i framför allt arbetsmiljölagstiftning med tillhörande föreskrifter vilket påverkat utformning av det centrala samverkansavtalet. Vi bedömer därför att det är mycket bristfälligt att regionen (tidigare landstinget) under så lång tid inte har utvecklat samverkansarbetet och antagit nytt lokalt medarbetaravtal för att anpassa arbetet till de nya grunderna för samverkan.

Vi har inte funnit att det finns några dokumenterade riktlinjer eller rutiner för hur avtalet ska omsättas i praktiken t.ex. hur samverkansorganisation ska vara utformad, vilka frågor som ska behandlas inom ramen för samverkan och vilka frågor som ska behandlas på arbetsplatsträffar eller hur ansvarsfördelningen är utformad.

Vi har ej heller funnit att regionen anpassat samverkansarbetet till de nya förutsättningar som följt av regionbildningen.

Vi kan konstatera att det finns spår av medarbetaravtalet MBA-LD genom att begrepp som samverkansgrupper används i organisationen. Vi uppfattar dock att det praktiska arbetet i mycket begränsad omfattning följer medarbetaravtalet och de intentioner som finns med det centrala samverkansavtalet dvs att arbetsgivaren och arbetstagare ska arbeta tillsammans i samverkan för att lösa de frågor som uppkommer och som berör arbetstagarna.

Vi uppfattar vid vår granskning att kunskapen är bristande hos regionens chefer avseende innebörden i medarbetaravtalet och hur det ska omsättas i praktiken vilket är en omständighet som hindrar en väl fungerande samverkan.

Enligt vår bedömning ges inte de fackliga företrädarna skäliga förutsättningar att utföra sitt uppdrag. Exempel på brister är att de fackliga företrädarna inte får information och underlag i skälig tid före att samverkan eller förhandling ska genomföras. Vi uppfattar också att rutinerna brister avseende riskbedömningar inför förändringar genom att de inte genomförs i samverkan med fackliga företrädare och att det inte sker tidsmässigt rätt i beslutsprocessen.

Vi anser vidare att de synpunkter från fackliga företrädare på hur arbetsgivaren hanterar samverkansarbetet tyder på att det allvarligt brister i relationerna mellan arbetsgivare och fackliga företrädare vilket inte ger förutsättningar för att arbeta i samverkan i enlighet med medarbetaravtalets intentioner.

Regionens medarbetare ges möjlighet att vara delaktiga i verksamhetens utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbetet genom fackliga företrädare samt genom arbetsplatsträffar. Vi anser dock att regionen bör säkerställa att medarbetarna ges kunskap i dessa frågor t.ex. vid introduktion av nya medarbetare.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att det inte finns en fungerande och ändamålsenlig samverkan med regionens fackliga organisationer. Vi anser inte att de fackliga företrädarna ges förutsättningar att tillvarata sin partsroll vilket de har rätt att göra oavsett om det finns ett gällande medarbetaravtal eller ej.

Vi ser dock som positivt att det finns ett uppdrag att tillsammans med fackliga företrädare arbeta fram ett nytt samverkansavtal.

1.1 Rekommendationer

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi regionstyrelsen att:

- Omgående säkerställa att kommunikation med fackliga företrädare sker på ett korrekt sätt dvs att information inför samverkan/förhandling lämnas i tid samt att kallelser och handlingar skickas ut i förväg så att fackliga företrädare har möjlighet att sätta sig in i ärendet osv.
- Tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram och dokumentera vilka förutsättningar som ska gälla för de fackliga företrädarna t.ex. planering av facklig tid.

- Ta fram ett gemensamt underlag för introduktion av nya medarbetare för att säkerställa att alla medbetare får samma information om medarbetarinflytande och arbetsmiljöfrågor.
- Säkerställa att riskbedömningar inför förändringar har genomförts i samverkan och att det görs tidsmässigt rätt i beslutsprocessen.
- Säkerställa att nytt samverkansavtalet tas fram som är utformat utifrån det centrala samverkansavtalet "Avtalet om samverkan och arbetsmiljö" från år 2017.
- Partsgemensamma utbildningar genomförs inför att det nya samverkansavtalet träder i kraft så att alla har en gemensam plattform i det framtida samverkansarbetet.

2 Inledning/bakgrund

Vi har av revisorerna i Region Dalarna fått i uppdrag att granska regionens samverkan med fackliga organisationer. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2020.

I regionens organisation bedrivs och kommer i framtiden också att bedrivs ett omfattande förändringsarbete. Inte minst hälso- och sjukvården står inför stora utmaningar. I detta arbete är det av stor vikt att regionen som arbetsgivare eftersträvar en effektiv och ändamålsenlig samverkan med arbetstagarna, bl. a genom arbetstagarnas fackliga organisationer. Om samverkan inte fungerar på ett ändamålsenligt och effektivt sätt är detta förenat med betydande risker.

Arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna representerar olika partsintressen. Det är naturligt att dessa oftast står mot varandra. Relationen mellan parterna måste därför baseras på en ömsesidig respekt för varandras olika roller. För arbetsgivarparten, som är föremål för vår granskning, kan detta ta sig olika uttryck. Som exempel måste det i organisationen vara tydligt vem som i olika sammanhang representerar arbetsgivaren, arbetstagarparterna måste ges förutsättningar att tillvarata sin roll, t ex genom att underlag e t c tillhandahålls i tid inför förhandlingar, arbetstagarparternas förslag och idéer måste bli lyssnade på (vilket inte är detsamma som att idéerna alltid ska följas) e t c.

De yttre ramarna för samverkan med arbetstagarna ges i den arbetsrättsliga lagstiftningen som också är kompletterad med såväl nationella som, i vissa fall, lokala avtal som mer detaljerat reglerar de möjligheter som finns. Det i sammanhanget viktigaste centrala avtalet är "Avtalet om samverkan och arbetsmiljö" från år 2017 (efterträtt FAS-05). Enligt detta kan parterna lokalt komma överens om hur informations- och förhandlingsskyldigheten enligt Medbestämmandelagen ska omhändertas mellan parterna samt hur den samverkan som regleras i 6 kap. Arbetsmiljölagen ska fullgöras. Något lokalt avtal enligt det centrala avtalet finns ännu inte i Region Dalarna. Istället gäller i regionen fortfarande ett äldre medbestämmandeavtal (MBA-LD) tillkommit redan innan FAS-05 trädde ikraft.

Under 1992 träffade dåvarande Landstingsförbundet och Kommunförbundet ett medbestämmandeavtal med de fackliga organisationerna, avtalet kallades Utveckling –

Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

92. Detta avtal ligger till grund för det senare avtalet FAS 05 samt det nu gällande avtalet "Avtal om samverkan och arbetsmiljö".

De centrala parternas mål med det nuvarande centrala avtalet är:

"att uppnå verksamhetsanpassad samverkan som ger medarbetare och lokala parter delaktighet och inflytande och därmed förutsättningar att åstadkomma en väl fungerande verksamhet och en god arbetsmiljö".

I avtalet understryks att en väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet. Genom samverkan ska delaktighet främja medarbetarnas hälsa och öka engagemanget för verksamheten vilket bidrar till bra beslut och bättre verksamhet.

De centrala samverkansavtalen har utvecklats över tid och förändrats sedan det första avtalet tecknades 1992. Utvärdering av de avtal som funnits och nya behov och förutsättningar i en fungerande samverkan har lett till att det nuvarande centrala samverkansavtalet har ett större fokus på arbetsmiljöfrågor och då särskilt på de förebyggande och hälsofrämjande aspekterna.

Om arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna tecknar samverkansavtal är syftet att samverkan ska ersätta 11 och 19 §§ MBL samt samverkan enligt 6 kap. AML. Även 14 och 38 §§ MBL kan ersättas i det lokala samverkansavtalet om det har delegerats till lokal facklig företrädare av respektive organisation.

Om lokal part bedömer att en viss fråga inte lämpar sig för samverkan kan denne begära att frågan i sin helhet ska förhandlas enligt 11–14 §§ MBL istället för att hanteras i samverkan. Det kan exempelvis ske när en viss fråga enbart berör en arbetstagarorganisation och ska i så fall meddelas motparten snarast, och senast under det första samverkanstillfället.

Det finns inga krav på att ett arbetsgivaren och arbetstagarare ska teckna lokala samverkansavtal. Om inga lokala samverkansavtal finns tecknade hanteras medbestämmande och arbetsmiljöfrågor enligt MBL och Arbetsmiljölagen.

I Region Dalarna styrs arbetsgivarpolitiken av regionstyrelsen och dess Personalutskott. Rätten att ingå kollektivavtal är delegerat till personaldirektören.

Med anledning av ovanstående har regionens revisorer dragit slutsatsen i sin riskanalys, att regionens arbete med samverkan med fackliga organisationer ska granskas.

2.1 Syfte, revisionsfråga och avgränsning

Syftet med granskningen är att ge underlag för att kunna bedöma om regionen tillvaratar möjligheterna till en effektiv och ändamålsenlig samverkan med regionens fackliga organisationer.

Granskningen avser att besvara följande revisionsfrågor:

Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

- Har regionen organiserat samverkan med arbetstagarparterna på ett ändamålsenligt och effektivt sätt? (är regionens ansvarsfördelning tydlig, finns nödvändiga arenor för samverkan e t c).
- Hanteras det praktiska arbetet/genomförandet av samverkan på ett ändamålsenligt och effektivt sätt? (ges t ex de fackliga organisationerna skäliga förutsättningar att tillvarata sin partsroll, är ledningsprocesserna utformade för att säkerställa samverkan e t c)
- I förekommande fall, vilka hinder föreligger mot en ändamålsenlig och effektiv samverkan?
- Har regionen hanterat avtalet om samverkan och arbetsmiljö, från 2017, på ett ändamålsenligt sätt?
- På vilket sätt ger regionen medarbetarna förutsättningar att vara delaktiga i verksamhetens utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbetet?
- Har regionen anpassat samverkansarbetet på ett ändamålsenligt sätt till de nya förutsättningar som följer av regionbildningen?

Granskningen avser regionstyrelsen och avgränsas till revisionsåret 2020.

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller

- MBA-LD
- Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
- Arbetsmiljölagen (AML)
- Lagen om facklig förtroendeman (FML)

2.3 Projektorganisation

Granskningen har utförts av Karin Helin Lindkvist, certifierad kommunal revisor och projektledare och Jenny Thörn, kommunal revisor. Veronica Hedlund-Lundgren har varit uppdragledare och Magnus Larsson har kvalitetssäkrat rapporten.

2.4 Metod

Granskningen har genomförts genom:

— Dokumentstudier av:

- MBA-LD 1992
- Regionstyrelsens reglemente

— Intervjuer med:

- Ordförande och vice ordförande regionstyrelsens personalutskott
- Förhandlingschef
- HR-direktör
- Divisionschefer
- Ett urval av första linjens chefer

— Fokusgrupper

- Centrala fackliga företrädare och huvudskyddsombud

Samtliga intervjuade har getts möjlighet att faktakontrollera rapporten.

3 Resultat av granskningen

3.1 Organisation

I regionstyrelsens reglemente¹ framgår att styrelsen är överordnad övriga nämnder i personal- och arbetsgivarfrågor.

Av 13 § i reglementets avsnitt om medbestämmandeformer framgår att "partsammansatta organ, självförvaltningsorgan och närvarorätt för personalföreträdare stadgas i 7 kap. 10–25 §§ och 8 kap. 4–8 §§ kommunallagen".

Styrelsen ansvarar för den övergripande ekonomiska förvaltningen, den övergripande personalplaneringen och de övergripande arbetsgivarfrågorna, det övergripande arbetsmiljöansvaret, det övergripande miljöarbetet samt den centrala informationsverksamheten med dess informationskanaler.

Av 30 § i reglementet framgår styrelsens särskilda åligganden, att utgöra regionens personalmyndighet med övergripande ansvar i alla personalfrågor.

I 36 § beskrivs personalutskottets ansvar. Under regionstyrelsen ansvarar utskottet för regionens arbetsgivarstrategi inklusive personal- och lönepolicy, varvid inflytande och jämställdhetsfrågor särskilt ska beaktas. Ansvaret innefattar beredning av alla

¹ Fastställt av regionfullmäktige § 105/14, senast reviderat och gällande från 2019-10-01.

övergripande styrdokument och principiella beslut på personalområdet samt övriga frågor som ankommer på regionstyrelsen i dess egenskap av personalmyndighet.

Personalutskottet ska uppmärksamt följa utvecklingen på personalområdet, såsom lagstiftning, arbetsmiljö, sjukskrivningsstatistik, kompetensutveckling, personalförsörjning och rekrytering m. m.

3.2 Medbestämmandeavtal

3.2.1 Iakttagelser

Dåvarande Landstinget Dalarna tecknade år 1992 ett samverkansavtal (vilket i Region Dalarna benämns som medarbetaravtal) Medbestämmandeavtal Landstinget Dalarna (MBA-LD). Det finns inte några beslut på att avtalet upphört och det finns inte heller något nytt avtal tecknat vilket innebär att avtalet som tecknades 1992 är fortfarande gällande i dess ursprungliga betydelse.

I MBA-LD står bland annat att:

”samverkansgruppen är i det nya synsättet såväl samråds- som förhandlingsforum i inflytande på verksamheten, som skyddskommitté i arbetsmiljöfrågor på basenheten”.

I avtalet finns regler för samverkansgrupp, regler för särskild medbestämmandegrupp samt arbetsordning för central arbetsmiljökommitté.

Vi har inte funnit att det finns några dokumenterade riktlinjer eller rutiner för hur avtalet ska omsättas i praktiken t.ex. hur samverkansorganisation ska vara utformad, vilka frågor som ska behandlas inom ramen för samverkan och vilka frågor som ska behandlas på arbetsplatsträffar eller hur ansvarsfördelningen ser ut utformad.

Vid våra intervjuer uppfattar vi att kunskapen om att medarbetaravtalet och vad det står i avtalet är mycket begränsat hos regionens chefer.

Vid våra intervjuer framkommer att tidigare förhandlingschef fick under 2018 i uppdrag att ta fram ett nytt samverkansavtal. Ett partsgemensamt arbete påbörjades men slutfördes inte då det blev omtag för att få med arbetsmiljöaspekten. Det resulterade i att arbetet med samverkansavtalet avstannade och aldrig slutfördes. Nuvarande HR-direktör har tagit del av de tidigare påbörjade arbetena med att ta fram ett nytt avtal. Hon kunde då identifiera bristerna med nuvarande hantering och bedömde det angeläget att arbetsgivaren påbörjar ett arbete om att träffa samverkansavtal. Under våren 2020 startade HR-direktören partsgemensamma dialogmöten. På grund av pandemin kom dock dessa dialogmöten att ersättas av MBA Corona-möten som innebar en mötesfrekvens om varje vecka under första pandemivågen. Till de veckobaserade MBA Coronamöten tog HR-direktören med sig dialogformen.

Nuvarande tf förhandlingschef, som tillträdde i augusti 2020, har liksom HR-direktören identifierat att Region Dalarna, omgående behöver träffa samverkansavtal. Hösten 2020 deltog tf förhandlingschef i HR-direktörens dialogmöten med facken som syftar till att förbättra informationen och dialogen mellan parterna. Vid dialogmöte var parterna överens om att ett omtag gällande samverkansavtal ska ske och målsättningen är att Region Dalarna ska ha ett samverkansavtal på plats till slutet av 2021.

3.2.2 Bedömning

Vi kan konstatera att det finns ett samverkansavtal som tecknades 1992 och som varken omförhandlats eller sagts upp sedan dess vilket innebär att det är fortfarande gällande. Med tanke på avtalets ålder och aktualitet är vår bedömning att dess påverkan på samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarförträdarna är högst begränsad.

Då det sedan det första centrala samverkansavtalet tecknades 1992 har skett en del stora förändringar i framför allt arbetsmiljölagstiftning med tillhörande föreskrifter bedömer vi att det är mycket bristfälligt att regionen (tidigare landstinget) inte har utvecklat samverkansarbetet och antagit nytt samverkansavtal för att anpassa arbetet till de nya grunderna för samverkan.

Vi ser dock som positivt att arbetet på nytt har påbörjats med att ta fram ett nytt samverkansavtal.

3.3 Samverkan med fackliga företrädare

3.3.1 Iakttagelser

Vid våra intervjuer framförs att samverkan sker i vissa delar inom regionen men det finns ingen fastställd organisation och inga rutiner som säkerställer att det finns en fungerande samverkansorganisation i hela regionen. Då ingen ändring gjorts av samverkansavtalet som tecknades 1992 har ej heller några anpassningar gjorts med anledning av organisatoriska förändringar t.ex. vid regionbildningen.

Vi uppfattar att kunskapen är bristfällig i organisationen om det samverkansavtal från 1992 som ska ligga till grund för samverkan.

Vid intervjuer med ett urval av avdelningschefer i regionen framförs från flertalet av de intervjuade att de har ett bra samarbete med de lokala fackliga företrädarna.

Samverkansmöten genomförs både på lokal och central nivå. Enligt uppgift vid våra intervjuer lyfts frågor från APT på avdelningsnivå till den lokala samverkansgruppen. Från lokala samverkansgrupper kan frågor lyftas till central samverkansgrupp. Enligt uppgift vid våra intervjuer sker en stor del av kontakterna mellan arbetsgivare och fackliga företrädare på central nivå.

Vid våra intervjuer med både företrädare för arbetsgivare och fackliga representanter framförs att samverkan inte sker på ett ändamålsenligt sätt. Samverkansträffarna genomförs inte i enlighet med centrala samverkansavtalets intentioner dvs att samverkan ersätter förhandlingar enligt MBL och skyddskommitté. De flesta frågor löses inte i samverkan utan förs till MBL-förhandling. Det är också vanligt förekommande att fackliga företrädare inte informeras i tid före förhandlingarna ska ske utan får information vid samma möte som förhandlingen ska genomföras.

I intervjuer framkommer att personalutskottet inte har någon etablerad struktur för dialog med regionens fackliga företrädare. Den dialog som äger rum sker oftast

Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

spontant och är av mer informell karaktär. Det beskrivs vidare att större strukturella frågor som hanteras inom personalutskottet har föregåtts av en tjänstemannaberedning där de fackliga företrädarna förväntas ha varit delaktiga.

Vid vår granskning framförs från både arbetsgivare och fackliga organisationer att det inte finns ett fungerande system för att säkerställa att riskbedömningar genomförs i samverkan inför förändringar och att det görs tidsmässigt rätt i beslutsprocessen.

Arbetsmiljöfrågorna behandlas inte på samverkansmöten utan hanteras inom ramen för skyddskommittéorganisationen.

3.3.2 Bedömning

Vi kan konstatera att det finns spår av samverkansavtalet MBA-LD genom att begrepp som samverkansgrupper används i organisationen. Vi uppfattar dock att det praktiska arbetet i mycket begränsad omfattning följer samverkansavtalet och de intentioner som finns med ett samverkansavtal dvs att arbetsgivaren och arbetstagare ska arbeta tillsammans i samverkan för att lösa de frågor som uppkommer och som berör arbetstagarna.

Vi vill särskilt understryka vikten av att riskbedömningar inför förändringar genomförs i samverkan inför förändringar och att det görs tidsmässigt rätt i beslutsprocessen.

Vår sammanfattande bedömning är därmed att det inte finns en aktuell och fungerande samverkansorganisation i Region Dalarna.

3.4 Förutsättningar att arbeta i enlighet med samverkansavtalet?

3.4.1 Iakttagelser

Regionen genomför chefsutbildning där områden som arbetsrätt, medbestämmande och lönebildning ingår. Vid våra intervjuer framförs dock att chefernas kunskap om arbetsgivarfrågorna är väldigt varierande.

Efter intervjuer med ett urval av chefer inom regionen uppfattar vi att kunskapen om MBA-LD är mycket begränsad hos regionens chefer.

Regionens chefer har stöd i HR-frågor genom HR-konsulter som också ska finnas till stöd vid samverkansträffar och vid förhandlingar.

Regionen gör inga insatser för att stimulera medarbetarna att åta sig fackliga uppdrag.

Vid intervjuerna får vi olika bilder från cheferna om det finns tydliga ramar för de fackliga företrädarna t.ex. hur mycket tid som kan läggas på det fackliga arbetet och vilken framförhållning som krävs för att planera den fackliga tiden. Några chefer framför att det fungerar bra medan andra tycker att det finns ett planeringsmässigt problem när medarbetare är fackliga företrädare.

3.4.2 Bedömning

Vi bedömer att kunskapen om MBA-LD och dess innehåll är mycket begränsad i organisationen vilket gör att grundförutsättningarna för en ändamålsenlig samverkan saknas.

För att samverkan ska fungera på ett ändamålsenligt sätt krävs att även arbetstagarparterna har representanter i organisationen t.ex. skyddsombud. Vi menar här att regionen kan bidra till det genom att tillsammans med de fackliga organisationerna ta fram och dokumentera vilka förutsättningar som ska gälla för de fackliga företrädarna t.ex. planering av facklig tid.

3.5 Medarbetarnas förutsättningar att vara delaktiga i verksamhetens utveckling samt i arbetsmiljö- och hälsoarbetet

3.5.1 Iakttagelser

Vid våra intervjuer med chefer framkommer att arbetsplatsträffar (APT) genomförs på arbetsplatserna. APT genomförs utifrån en fast agenda där bland annat arbetsmiljöfrågorna finns med. Vid våra intervjuer med ett urval av avdelningschefer uppfattar vi att det varierar i vilken grad APT fungerar på ett tillfredsställande sätt.

Regionen genomför inga partsgemensamma utbildningar för chefer och fackliga företrädare utan de fackliga företrädarna utbildas av de egna fackliga organisationerna.

Introduktion av nya medarbetare sker på arbetsplatsen vilket gör att det kan variera i vilken omfattning medarbetarna får information om förutsättningar för inflytande och arbetsmiljöfrågor.

Enligt uppgift finns dock informationen på regionens intranät och medarbetarna har ett eget ansvar att informera sig om vad som gäller för de anställda inom regionen.

3.5.2 Bedömning

APT ska vara det forum i en samverkansorganisation som fångar upp medarbetarnas synpunkter och vid behov lyfter det vidare till samverkansträffar. Vi bedömer dock att det inte finns ett system som säkerställer att APT genomförs på avsett vis och att frågor om inte kan lösas på APT lyfts till samverkansträffar.

Vi ser det också som en brist att det är upp till varje arbetsplats att utforma introduktionen av nya medarbetare då det finns en risk att alla medarbetare inte får samma information om medarbetarinflytande och arbetsmiljöfrågor.

Vi anser också att det är en fördel om partsgemensamma utbildningar genomförs då det ger arbetsgivar- och arbetstagarföreträdare samma plattform att utgå från i samverkansarbetet.



Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

3.6 Fackliga företrädares synpunkter på samverkan i Region Dalarna

3.6.1 Iakttagelser

Vid vår granskning har fokusgrupper genomförts med företrädare för de fackliga organisationerna. I fokusgrupperna deltog totalt 10 fackliga företrädare och de representerade tillsammans totalt fem olika fackliga förbund.

Vid dessa fokusgrupper har deltagarna fått formulera vad de anser som är de viktigaste förutsättningarna för en fungerande samverkan. Efter det har deltagarna fått prioritera vilka förutsättningar som är viktigast av de olika förutsättningar som deltagarna formulerat. I sista steget har deltagarna fått betygsätta mellan 1 och 5 (där 5 är högsta betyget) hur väl de anser att det fungerar i Region Dalarna.

Resultatet av fokusgrupperna visar att de fackliga företrädarna genomgående sätter mycket låga betyg på de förutsättningar som de bedömer är viktiga för en fungerande samverkan. Nedan följer tio områden som de fackliga företrädarna bedömt som viktigast för en väl fungerande samverkan samt vilka betyg de gett på hur det fungerar i regionen.

Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

	Kännetecken	Betyg
1	Kunskap om vad som är samverkan och på vilka nivåer samverkan ska ske	1,3
2	Respekt	1,1
3	Tydlig struktur på möten med ordförande, protokoll i tid, tillräckligt med avsatt tid för möten, närvarande i möten, ej mobiler som distraherar	1,6
4	Arbetsmiljö - saknas på agendan i större samverkansmöten (skyddskommitté)	1,6
5	Dialog, tidig delaktighet och påverkansmöjlighet (beslut kommer som verkställighet)	2
6	Arbetsmiljöfrågor ska genomsyra allt - de fackliga ska vara delaktiga i ex vid hantering av rehab/arbetsskador	3
7	Proaktiv grundsyn	2,1
8	Information i rätt tid till de fackliga så att de vet om frågor som rör medlemmar	2,3
9	Tillit - vi behöver lita på varandra	1,6
10	De som deltar i mötet är närvarande	3

Vid genomförande av fokusgrupperna framfördes också många synpunkter från de fackliga företrädarna. En fullständig sammanställning av resultatet av fokusgrupper med kommentarer redogörs för i bilaga 1.



Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

3.6.2 Bedömning

Vår sammanfattande bedömning är utifrån genomförda fokusgrupper att det finns stora brister i samverkansarbetet. De fackliga företrädarnas uppfattning och betygssättning av samverkansarbetet visar på att förutsättningarna för en god samverkan i dag är dåliga. En samverkan bygger på att alla parter har en vilja och ambition och samverka och vi vill här understryka att båda parter har ett ansvar att bidra till en god samverkan.

Vi menar att regionens företrädare och fackliga företrädare bör arbeta vidare med det gemensamma förhållningssättet för att kunna uppnå en god samverkan.

Datum som ovan

KPMG AB

Karin Helin Lindkvist
Certifierad kommunal revisor

Jenny Thörn
Kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.

A Bilaga 1 Fokusgrupper

Resultat från genomförda fokusgrupper

Tabellen anger i prioriteringsordning det som uppges känneteckna en väl fungerande facklig samverkansorganisation. Dessa har sedan betygssatts utifrån den upplevelse som finns över hur det fungerar i dagsläget i Region Dalarna.

På nästa sida återges kommentarer.

	Kännetecken	Betyg
1	Kunskap om vad som är samverkan och på vilka nivåer samverkan ska ske	1,3
2	Respekt	1,1
3	Tydlig struktur på möten med ordförande, protokoll i tid, tillräckligt med avsatt tid för möten, närvarande i möten, ej mobiler som distraherar	1,6
4	Arbetsmiljö - saknas på agendan i större samverkansmöten (skyddskommitté)	1,6
5	Dialog, tidig delaktighet och påverkansmöjlighet (beslut kommer som verkställighet)	2
6	Arbetsmiljöfrågor ska genomsyra allt - de fackliga ska vara delaktiga i ex vid hantering av rehab/arbetsskador	3
7	Proaktiv grundsyn	2,1
8	Information i rätt tid till de fackliga så att de vet om frågor som rör medlemmar	2,3
9	Tillit - vi behöver lita på varandra	1,6
10	De som deltar i mötet är närvarande	3
11	Tydlig och kommunicerad mötesplan i tid med rätt underlag	1,7
12	Kallelser och underlag i tid	1,3
13	Kallelse och dagordning kommer ut i tid	2
14	Att klimatet på mötet är öppet och alla vågar säga vad de tycker/högt i tak/inget tjafs	3,3

Region Dalarna

Granskning av regionens samverkan med fackliga organisationer

2021-01-11

15	Riskbedömning och konsekvensanalyser ska göras med fackliga företrädare delaktiga i god tid innan förändring	2,3
16	Uppföljning av tidigare beslut	2,3
17	Riskbedömning och konsekvensanalyser	2,3
18	Öppenhet	1,9
19	Ge möjlighet att samverkan genom underlag	1,7
20	Samsyn av samverkan så att lika förväntningar finns	1,9
21	Avvikande åsikt bör motiveras	1,9
22	God mötesstämning	2,1
23	Rätt kompetens på plats	1,7
24	Öppet resonerande klimat/kultur	1,6
25	Kunnighet - vilka är företrädare i olika frågor, vilka forum ska finnas	1,4
26	Vilja måste finnas	1,9
27	Vi ska få tid för frågor från vårt perspektiv	1,4
28	Ordförande ska vara kvar hela mötet	1,4
29	Få del av material som vi efterfrågar utifrån medbestämmandelagen ex avrop hyrpersonal/avtal	1,7
30	Vi är med i de aktiviteter och beslut som rör våra medlemmar - vi måste veta det innan information kommer. Har inte ens varit i samverkan	1,7
31	Att protokoll kommer för påseende	2,3
32	Överenskommelser i möten ska hållas	3,7
33	Tidig delaktighet vid tillsättning av tjänster	2,7
34	Fackliga företrädare är representerade i processarbete/grupper	2,7

Kommentarer

- Underlag kan komma samma dag eller bara dag innan möte för den centrala samverkan MBA-RD, MBA-HS och MBA-Central förvaltning.
- Underlag kommer med kort varsel och sedan förväntas beslut tas vid mötet dagen efter. När vi säger nej så anses vi besvärliga.
- Inom regionservice får vi ut kallelser en vecka eller mer innan möten. Mötesplan för året hålls med ca 6 månader-1 år i förväg.
- För lokal samverkan upplevs det fungera bättre.
- På central nivå inte prioriterat. Orsak som angetts är att det har saknats resurser i form av sekreterare för centrala samverkansgruppen HS.
- Centralt läggs protokoll ut i receptionen men beror på arbetsbelastning hos sekreterare. Finns protokoll som inte är justerade sedan våren 2020. Lokalt fungerar det bättre.
- Finns inte tillräckligt med tid avsatta för möten så att ärenden hinner gås igenom. Heldagar ändras till halvdagar.
- Saknas disciplin i möten på central nivå. Ofta kaos med spring ut och in i möte, avbrott mm.
- Har en central arbetsmiljökommitté, möten ställs in och den är inte aktiv. Den upplevs helt bortprioriterad.
- Det saknas kunskap samt "känsla för ordning och reda" i dessa frågor på högsta nivå inom RD.
- Det har funnits en MBA-grupp för Corona och där har man träffats en gång per vecka, där skedde mest diskussion av skyddsutrustning samt flytt av personal.
- Vi har skickat ut att våra förtroendevalda ska göra riskbedömningar i verksamheterna och till viss del har dessa genomförts. Några chefer har gjort egna riskanalyser utan de fackliga.
- På många ställen är det ett stort antal rehabärenden och de fackliga är delaktiga.
- Även vissa fackliga organisationer har en hel del att göra vad det kommer till attityder och vilja till samarbete.
- Otydliga förväntningar mellan arbetsgivare-arbetstagare