

FORMER FÖR SAMVERKAN

§ 1. Chalmerscentral samverkansgrupp

Den Chalmerscentrala samverkansgruppen behandlar övergripande frågor, som avser verksamhetsöverskridande frågor eller frågor som avser Chalmers tekniska högskola AB och koncernen som helhet. Den Chalmerscentrala samverkansgruppen behandlar även frågor, som hänskjuts till den från de lokala samverkansgrupperna, eller från bolag som på grund av sin storlek inte har egen lokal samverkan och som bedöms vara av Chalmerscentral och övergripande natur.

Följande frågor behandlas och kan avslutas i Chalmerscentral samverkansgrupp:

- Budget
- Verksamhetsmål/verksamhetsplan
- Uppföljningar
- Organisatoriska förändringar
- Inrättande och tillsättande av chefs- och ledarbefattningar samt specialistbefattningar som verkar i Chalmersövergripande frågor.
- Övergripande personalfrågor
- Inrättande av beredningsgrupper för förändringsprojekt
- Eventuella frågor som överförts från lokal samverkansgrupp

Arbetsgivaren företräds av Chalmers rektor, HR-chef och förhandlings-samordnare. Arbetstagarna företräds av ordföranden i respektive facklig organisation. På begäran från en ordinarie företrädare i central samverkan kan huvudarbetsmiljöombudet adjungeras in till mötet för ett specifikt ärende. Stiftelsens VD deltar vid vartannat möte under en specifik punkt på agendan då frågor som rör Chalmers-koncernen som helhet behandlas.

Högskolegemensamma arbetsmiljöfrågor behandlas i Chalmers centrala skyddskommitté som består av pro-rektor med ansvar för Ledarskap och jämlikhet, HR-chef, de fackliga ordförandena plus ytterligare tre fackliga representanter, huvudarbetsmiljöombudet och studerandearbetsmiljöombudet. En representant för arbetsmiljöfunktionen ska alltid närvara med yttranderätt. Representant från företagshälsovården kan adjungeras in. Chalmers centrala skyddskommitté sammanträder fyra gånger om året. Då grundutbildningens organisation och linjeorganisationen möts på central nivå så har studerandeombud sin självklara och lagstadgade rätt till närvaro i central skyddskommitté.

Högskolegemensamma jämställdhetsfrågor behandlas även de i Chalmers centrala skyddskommitté. I samband med att dessa frågor behandlas ansluter Genies koordinator, studentkårstyrelsens jämställdhetsansvarige, en doktorand utsedd av doktorandrådet, samt en representant från HR som arbetar med jämställdhetsfrågor till mötet.

§ 2 Lokal samverkansgrupp

Den huvudsakliga personalsamverkan sker i den lokala samverkansgruppen. Lokala samverkansgrupper ska finnas på Chalmersfastigheter AB och vid samtliga institutioner, Chalmers verksamhetsstöd, Serviceavdelningen och IT avdelningen på Chalmers tekniska högskola AB. Den lokala samverkansgruppen är partssammansatt och utgör tillika lokal skyddskommitté. Alla frågor som verksamhetschefen har rätt att fatta beslut i behandlas i lokal samverkansgrupp.

Följande frågor behandlas och kan avslutas i lokal samverkansgrupp:

- Budget och ekonomi
- Verksamhetsplanering
- Jämställdhet/jämlikhet
- Organisatoriska förändringar
- Inrättande av beredningsgrupper för förändringsprojekt
- Bemanning, samt inrättande och tillsättning av chefs och ledarbefattningar
- Kompetensutveckling
- Lokalförsörjning
- Arbetsmiljö
- Övriga frågor

Skyddskommittén ska delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. Den ska noga följa utvecklingen i frågor som rör skyddet mot ohälsa och olycksfall samt verka för tillfredsställande arbetsmiljöförhållanden. Arbetsmiljö ska behandlas under punkten Arbetsmiljö i dagordningen men ska också finnas med som ett perspektiv under andra punkter. Om till exempel en större organisationsförändring behandlas på mötet ska skyddskommittén samtidigt säkerställa att en riskbedömning av arbetsmiljön görs.

Samverkansgruppernas strävan ska vara att lösa medbestämmandefrågor i enighet. Det ankommer på båda parter att med stor noggrannhet och ansvarsfull bedömning behandla samtliga frågor innan samverkans överläggningar avslutas. Om det i något avseende råder oklarhet i någon fråga från någon part ska frågan i första hand tas upp på nytt i den lokala samverkansgruppen och då med förstärkning av centrala företrädare/expertis.

Avisering om nya löner beslutade utanför lönerevision ska ske till de fackliga organisationerna på Chalmersnivå. De fackliga organisationerna har rätt att påkalla förhandling inom 5 arbetsdagar.

Vid respektive institution företräds arbetsgivaren av prefekt och HR-partner. Arbetstagarna företräds av respektive facklig organisation. Institutionsarbetsmiljöombud och institutionsjämlighetsrepresentanter kallas till samtliga samverkansöverläggningar. Inom Chalmers verksamhetsstöd så företräds arbetsgivaren vid den övergripande lokala samverkan av Universitetsdirektören och HR-partner. Arbetstagarna företräds av respektive facklig organisation. Arbetsmiljöombud och rektors jämställdhetsombud kallas till samtliga möten. Vid lokal samverkan på IT-avdelningen och Serviceavdelningen företräds arbetsgivaren av respektive avdelningschef. Arbetstagarna företräds av respektive facklig organisation.

Vid Chalmersfastigheter så företräds arbetsgivaren av VD och HR-partner. Arbetstagarna företräds av respektive facklig organisation. Arbetsmiljöombud kallas till samtliga möten. Om skyddskommitténs bevakningsområde omfattar lokaler eller verksamhet med betydande koppling till grundutbildning kan studerandeombud adjungeras in till samverkansgruppen under arbetsmiljöpunkten, eller samarbete upprättas mellan studerandeombud och ledamot av skyddskommittén så att studerandeombudens frågor får erforderligt utrymme i skyddskommittéarbetet.

§ 3 Frågor som inte behandlas i central eller lokal samverkan

Följande frågor behandlas i särskild förhandling mellan arbetsgivare och respektive facklig organisations ordförande:

- Arbetsbrist
- Eventuell tvist
- Förändringar i avtal och former för samverkan
- Arbetstid
- Revision av löner och anställningsvillkor för Chalmers

§ 4 Planering och dokumentation för central och lokal samverkansgrupp

Samverkansgruppernas möten ska planeras och hållas regelbundet minst en gång var 6:e vecka. Kallelse och underlag ska finnas hos ledamot fem arbetsdagar före sammanträdet. I samverkansgrupperna och central skyddskommitté förs protokoll, som justeras av parterna. Om arbetsgivaren avser att fatta beslut i fråga, som behandlats i Chalmerscentral eller lokal samverkan, ska av protokollet klart framgå vilket beslut som avses och om organisationerna haft något att invända eller ej. Alla protokoll ska diarieföras och publiceras på webben inom 4 veckor.

§ 5 Information/Samverkan (avdelning, forskargrupp)

Alla medarbetare ska främst från närmaste chef få fortlöpande information om verksamhetsplan/mål, ekonomi, organisation, förändringar, nyheter mm som påverkar det egna arbetet både på kort och lång sikt. Denna information ska ges regelbundet och på ett sådant sätt, att alla anställda ges möjlighet att medverka till att verksamheten och den egna arbetssituationen utvecklas. Informationen ska omfatta Chalmers som helhet, institutionen/motsvarande och avdelningen/forskargruppen. Den lokala samverkansgruppen följer upp att denna form av samverkan sker.

Utöver ovan angivna möten bör längre planeringsmöten hållas någon, eller om det finns behov, några gånger per år. Sådant möte ska ge utrymme för en mer långsiktig verksamhetsplanering. Det är viktigt att engagera alla medarbetare i till exempel läsårsplanering och budget. Minnesanteckningar förs vid samverkansmöten med avdelning/forskargrupp.

Exempel på samverkan i olika former och på olika nivåer är

- För individen, bland annat i medarbetarsamtal
- På arbetsplatsen, arbetsplatsträffar för alla berörda

Det kan också vara ändamålsenligt att skapa utvecklings-/uppdragsgrupper för särskilda projekt.

Detta avtal anger riktlinjer för hur samverkan ska organiseras för att uppfylla de mål som anges i avtalet "Ramavtal om samverkan för framtiden" samt det personalpolitiska dokumentet. Detta gäller samtliga nivåer i verksamheten.

§ 6 Facklig tid

Samverkansarbetet på institutions- och enhetsnivå ska ses som en naturlig del i verksamheten på arbetsplatsen. Därför betraktas deltagandet, som en naturlig del av arbetsuppgifterna för berörda personer. Kompensation utgår till berörd verksamhet för förtroendevalda med centrala fackliga uppdrag.

§ 7 Utbildning

För att säkerställa en god samverkan och för att förankra intentionerna med detta samverkansavtal ska en gemensam utbildning/information finnas att tillgå och vid behov kunna genomföras. Arbetsgivaren ansvarar för detta i samverkan med de fackliga organisationerna.

§ 8 Utvärdering

Samverkansformerna utvärderas årligen gemensamt av parterna.

