

ST AO-möte

17 september 2021

Samverkan på Chalmers

Medbestämmandelagen (MBL)

Medbestämmandelagen (1976)

- Föreningsrätt (7-9 §)
- Förhandlingsrätt (10-17 §)
- Rätt till information (18-22 §)
- Kollektivavtal (23-31 §)
- Fredsplikt, Varsel (41-45 §)
- Medling, Skadestånd, Tvisteförhandling och rättegång (46-70 §)

Avtal om samverkan för utveckling (Chalmers)

Medbestämmandelagen (1976)

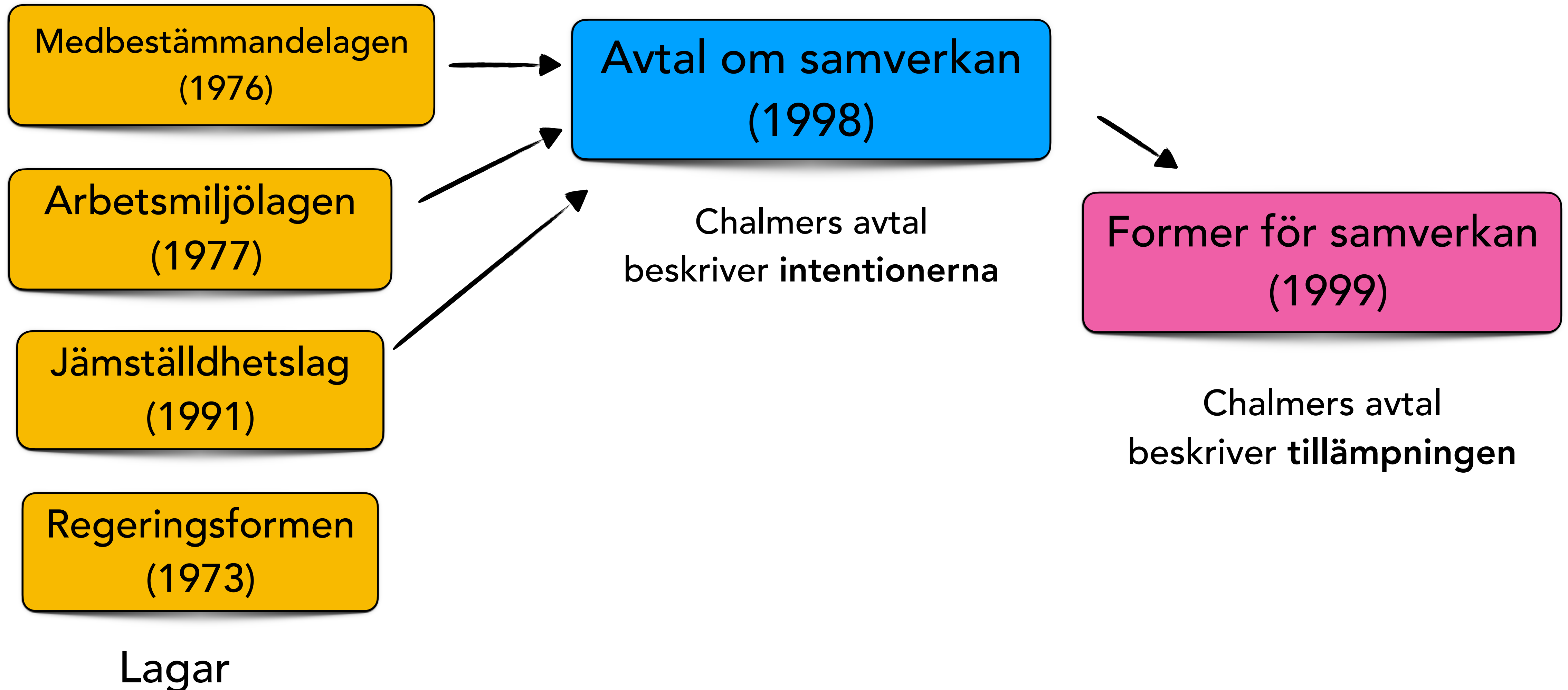


Avtal om samverkan (1998)

Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att [...] Chalmers, har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden.

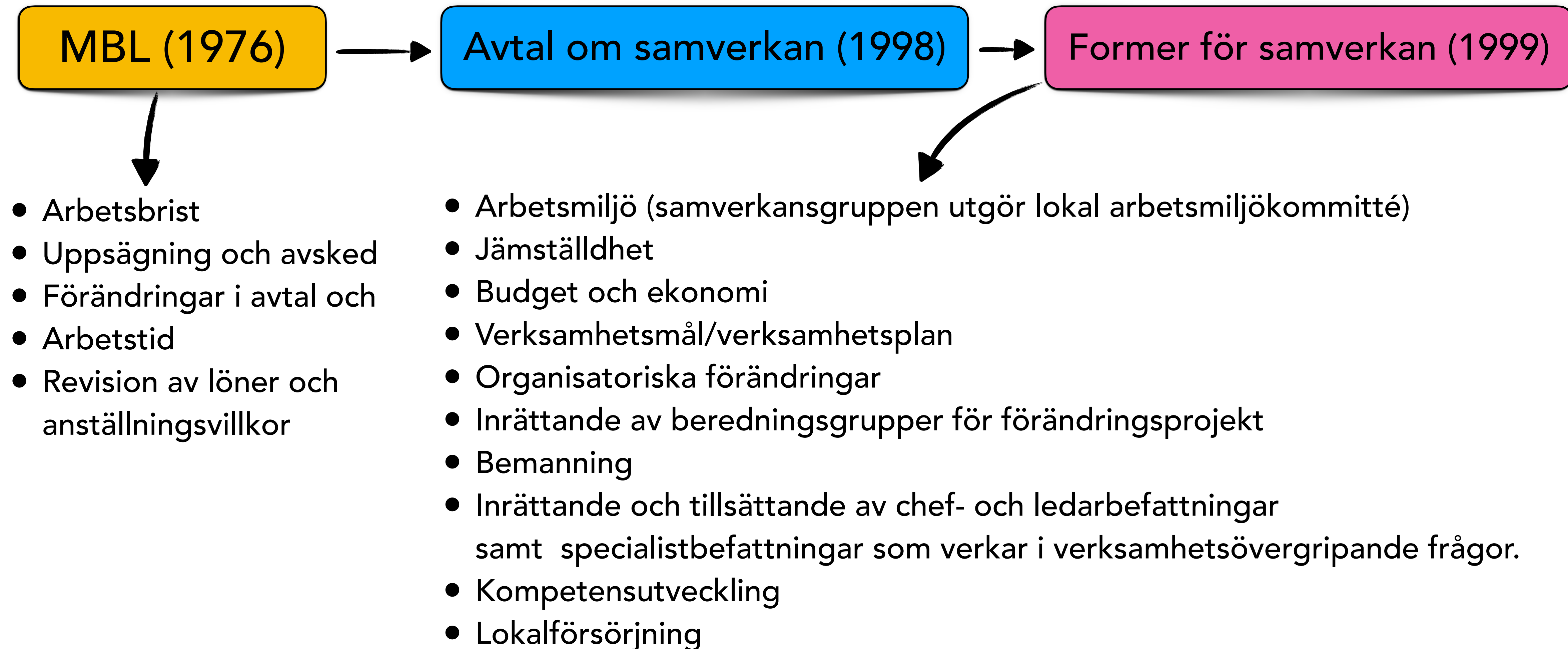
Chalmers avtal om samverkan med de fackliga organisationerna slöts 1998 och beskriver hur samverkan sker mellan Chalmers som arbetsgivare och Chalmers tre kollektivavtalsslutande fackliga organisationer (**ST, Saco, SEKO**).

Former för samverkan (Chalmers)

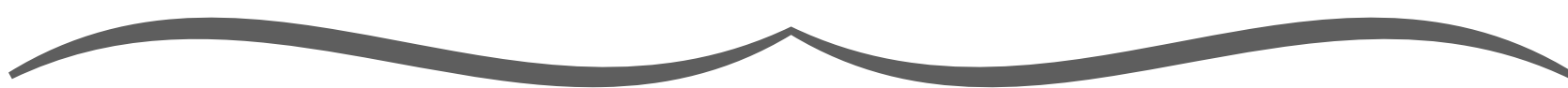


**Vilka frågor behandlas i samverkan,
eller förhandlas enligt MBL?**

Vilka frågor behandlas i samverkan, eller förhandlas enligt MBL?



MBL-förhandlingar



Arbetsbristförhandlingar

Individärenden

Koncern-,
stiftelsefrågor*

Kollektivavtal

Anställnings-
villkor, arbetstid

Central samverkan

Chalmersgemensamma
verksamhetsfrågor

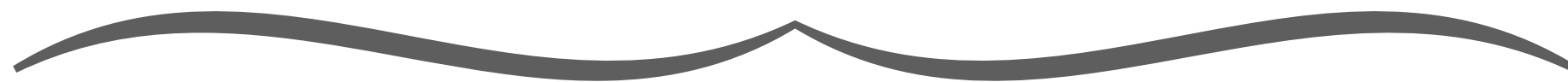
AJK



Chalmersgemensamma
Arbetsmiljöfrågor

Chalmersgemensamma
Jämställdhetsfrågor

Lokal samverkan



Lokala verksamhetsfrågor

Lokala arbetsmiljöfrågor

Lokala jämställdhetsfrågor

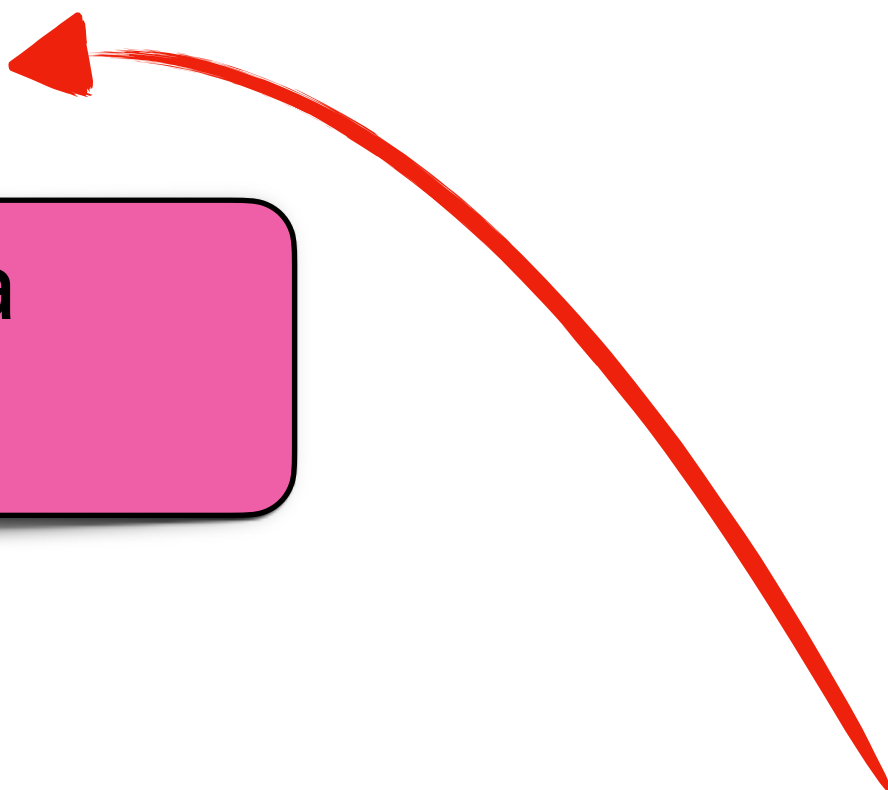
13 institutioner

Chalmers verksamhetsstöd

CFAB

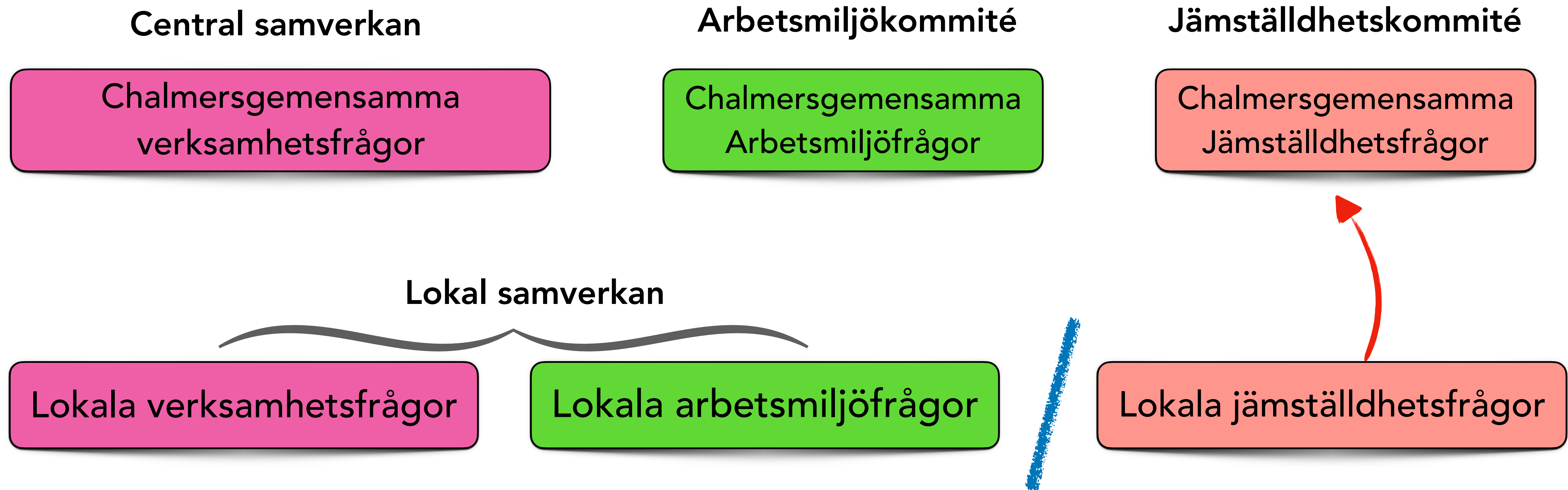
IT-avdelningen

Serviceavdelningen



**Samverkansmöten fungerar idag
som arbetsmiljökommitté och
jämsällldhetskommitté, vad
händer framöver?**

Samverkansmöten fungerar idag som arbetsmiljökommitté och jämställdhetskommitté, vad händer framöver?



**Inom Chalmers verksamhetsstöd
görs justeringar av mötesformer**

Inom Chalmers verksamhetsstöd görs justeringar av mötesformer

Chalmers verksamhetsstöd

Lokala verksamhetsfrågor

Lokala arbetsmiljöfrågor

Lokala jämställdhetsfrågor

IT-avdelningen

Lokala verksamhetsfrågor

Lokala arbetsmiljöfrågor

Lokala jämställdhetsfrågor

Serviceavdelningen

Lokala verksamhetsfrågor

Lokala arbetsmiljöfrågor

Lokala jämställdhetsfrågor

Inom Chalmers verksamhetsstöd görs justeringar av mötesformer

Chalmers verksamhetsstöd
gemensamt

arbetsmiljöfrågor

jämställdhetsfrågor

Timma 1

Chalmers verksamhetsstöd

Lokala verksamhetsfrågor

IT-avdelningen

Lokala verksamhetsfrågor

Serviceavdelningen

Lokala verksamhetsfrågor

Timma 2

**Samtalsnivå: vad gäller
transparens och sekretess?**

Samtalsnivå: vad gäller transparens och sekretess?

AVTAL OM SAMVERKAN

Tidig och öppen dialog

Det skall vara ett naturligt inslag i verksamheten på alla nivåer i organisationen att föra en öppen dialog om verksamheten och personalpolitiken.

Förtroendefull samverkan

Det är därför naturligt att utveckling och effektivisering av verksamheten bygger på en förtroendefull och ändamålsenlig samverkan mellan de lokala parterna. Detta gäller såväl verksamhetsfrågor som personalpolitik.

Samtalsnivå: vad gäller transparens och sekretess?

MBL

21 §

Part som skall lämna information har rätt till förhandling med motparten om **tystnadsplikt** rörande den information som skall lämnas. Om förhandlingen avser information enligt **19 §**, äger **14 §** motsvarande tillämpning.

22 §

Den som med tystnadsplikt har mottagit information för lokal eller central arbetstagarorganisations räkning **får utan hinder av tystnadsplikten föra informationen vidare till ledamot i styrelsen** för organisationen. I sådant fall gäller tystnadsplikten även för styrelseledamoten.

**Hur kommunicera planerade
förändringar till ST medlemmar?**

**Hur tillämpa tredje och fjärde nivån
av samverkan genom avdelningsmöte
och medarbetarsamtal?**

Hur tillämpa tredje och fjärde nivån av samverkan genom avdelningsmöte och medarbetarsamtal?

AVTAL OM SAMVERKAN

Rätt nivå

Inflytande över den egna arbetssituationen är grundläggande för att de anställda ska vara delaktiga och engagerade i verksamheten. Detta förutsätter bl.a. att så många frågor som möjligt behandlas i samverkan mellan dem som direkt berörs. Det ska finnas en tydlig koppling mellan inflytande och ansvar. Den enskilde anställda kan då tillsammans med sina arbetskamrater och den närmaste chefen påverka utveckling och uppföljning av sitt eget och den egna arbetsplatsens arbete och mål. Detta bygger i sin tur på ett decentraliserat beslutsfattande hos respektive part.

Hur tillämpa tredje och fjärde nivån av samverkan genom avdelningsmöte och medarbetarsamtal?

B. Inriktning

Samverkan är grunden

Samverkan skall vara grunden i det lokala utvecklingsarbetet, såväl i vardagsfrågor som i den långsiktiga utvecklingen. Samverkan bygger på att det finns grundläggande gemensamma intressen kring verksamheten. Samverkan utvecklas mellan ledningen, de anställda och deras fackliga organisationer och tar sin utgångspunkt i verksamheten. Samverkanstanken styrs av begrepp som delaktighet, decentralisering, delegering och gemensamt intresse samt förutsätter en tydlig ansvarsfördelning.

Exempel på samverkan i olika former och på olika nivåer är

- För individen, bl.a. i medarbetarsamtal
- På arbetsplatsen, arbetsplatsträffar för alla berörda
- För parterna, samverkansgrupper. En samverkansgrupp kan också utgöra skyddskommitté enligt AML

Hur tillämpa tredje och fjärde nivån av samverkan genom avdelningsmöte och medarbetarsamtal?

FORMER FÖR SAMVERKAN

§ 5 Information/Samverkan (avdelning, forskargrupp)

Avdelning/forskargrupp eller motsvarande tillämpar samverkan som inte är partsammansatt. Formerna för denna samverkan ska godkännas och följas upp av den lokala samverkansgruppen.

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.

Hur tillämpa tredje och fjärde nivån av samverkan genom avdelningsmöte och medarbetarsamtal?

FORMER FÖR SAMVERKAN

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 t.ex. läsårsplanering och budget. Minnesanteckningar förs vid samverkansmöten med avdelning/forskargrupp.

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

Interaktivt utbildningsmaterial?

Interaktivt utbildningsmaterial?

På gång, görs tillsammans med Saco, SEKO och HR.
Förslag på frågor som ni vill lyfta?

Under tiden hittar man distansutbildningar på [ST.org](https://www.st.org) ...

Interaktivt utbildningsmaterial?

Mina sidor

<https://minasidor.st.org/>

STs utbildningsportal

Logga in med BankID. På din sida i utbildningsportalen ser du endast utbildningar som är aktuella för just ditt uppdrag. Därför är det viktigt att du har rätt uppdrag registrerat. Kontakta registeransvarig i styrelsen närmast dig om du är osäker på om rätt uppdrag är registrerat.

[TILL UTBILDNINGSPORTALEN](#)

Referenser

- Regeringsformen (1973)
<https://lagen.nu/1974:152>
- Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)
<https://lagen.nu/1976:580>
- Arbetsmiljölagen (AML)
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen>
- Diskrimineringslag ((2008:567) ersätter Jämställdhetslag (1991)
<https://lagen.nu/2008:567>

Referenser

- Avtal om samverkan för utveckling (Chalmers). Dnr. C 2019–2167
- Former för samverkan (Chalmers). Dnr. C 2019–2167

<https://intranet.chalmers.se/arbeta-pa-chalmers/medarbetare/fackligt-arbete/samverkan-med-fackliga-organisationer>