

## AVTAL OM SAMVERKAN FÖR UTVECKLING

Parterna har genomfört en översyn av samverkansavtalet vid Chalmers och träffar detta avtal i syfte att fastställa de uppdateringar och förtydliganden som överenskommit. Syftet är att skapa en ändamålsenlig samverkan inom Chalmers-koncernen i syfte att fullgöra den informations- och förhandlings-skyldighet som följer av lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL).

Parterna har också genomfört en översyn av formerna för hur samverkan vid Chalmers ska gå till. Formerna för samverkan återfinns i bilaga 1 till detta avtal.

### A. Utgångspunkter och syfte

Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att Stiftelsen Chalmers tekniska högskola, Chalmersfastigheter AB, Chalmers tekniska högskola AB och Chalmers Professional Education AB, i fortsättningen kallat Chalmers, har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet ska vara att uppfylla av respektive styrelse fastställda mål.

Parterna vill med det här avtalet stödja effektiviserings- och kvalitetsarbete genom en utveckling som kännetecknas av

- att verksamhetens mål är tydliga för alla anställda
- att det finns en tydlig koppling mellan verksamhetens mål, den egna arbetsinsatsen och resultatet
- att ansvarsfördelningen är tydlig
- att det råder balans mellan ansvar och befogenheter
- att arbetet är upplagt så att det tar tillvara alla anställdas kunskaper och erfarenheter
- att arbetet organiseras så att jämställdhet råder
- att de anställda har möjlighet till personlig utveckling och ett kontinuerligt lärande
- att de anställda genom påverkan av den egna arbetssituationen kan bidra till att utveckla verksamheten
- att arbetet organiseras så att det skapar goda kommunikationer mellan människor och ett öppet och utvecklande klimat samt att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till variation

Detta förutsätter ett ledarskap som arbetar med delegering, samordning och motivering samt utveckling av medarbetarna.

### **Arbetsgivaren ansvarig**

Arbetsgivaren har ansvaret för utveckling av verksamheten inklusive de personalpolitiska frågorna.

### **Gemensamt intresse**

Alla på arbetsplatsen har ett gemensamt intresse av att Chalmers på effektivaste sätt fullgör sina uppgifter. Ett framgångsrikt utvecklingsarbete förutsätter att alla - arbetsgivare, de anställda och deras fackliga organisationer - engagerar sig.

### **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.

### **Delaktighet**

En förutsättning för en framgångsrik verksamhet är att de anställda har inflytande över sin egen arbetssituation samt att deras kompetens tas tillvara och utvecklas i en trygg och god arbetsmiljö. Det är viktigt att alla är delaktiga i verksamhetens utveckling och resultat.

### **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.

## **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

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

## **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.

## **Arbetsorganisation**

För att Chalmers styrka och kompetens ska öka eller bibehållas på en hög nivå måste arbetsorganisationen fortlöpande utvecklas. Ledare och medarbetare måste samverka i ett styrsystem och under ledningsformer som ger möjlighet till detta. Det innebär ett ledarskap som tar ansvar för att verka genom medarbetare. Det innebär också att medarbetare tar ansvar för att delta i utvecklingen av verksamheten. Kopplingen mellan mål, arbetsinsats och resultat ska tydliggöras. En stark och kompetent organisation leder till måluppfyllelse och goda resultat vilket dessutom bidrar till ökad anställningstrygghet.

## **Kompetensen**

En organisations förmåga att ta tillvara och utnyttja den samlade kompetensen är nyckeln till framgång i verksamheten. Det är en strategisk nödvändighet att precisera behoven av kompetens samt att skapa goda förutsättningar för lärande i arbetet och att integrera dessa förutsättningar i organisationens arbetsmetoder. Planering och uppföljning av kompetensutveckling är ett ansvar för varje chef i dialog med varje anställd.

## **Stimulera utveckling**

De anställdas medverkan är väsentlig för framgångsrikt utvecklingsarbete. En aktiv medverkan främjas av att goda resultat kommer de anställda till del i form av förbättrade arbets- och anställningsvillkor. Det är viktigt att ha en långsiktig lönepolitik som stimulerar utvecklingsarbete.

## **En god arbetsmiljö - för alla**

En god arbetsmiljö samt meningsfulla och utvecklande arbetsuppgifter bidrar med minskad frånvaro, ökad produktivitet och förbättrad kvalitet. Det bidrar dessutom till ökad livskvalitet för den enskilde. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska så långt möjligt anpassas till människor med olika bakgrund och förutsättningar.

## **Yttre miljö**

Arbetsmiljöfrågorna kan inte isoleras från miljöfrågorna i stort. Det krävs en helhetssyn som innebär att även verksamhetens effekt på den yttre miljön och

den yttre miljöns eller yttre faktorers inverkan på den egna inre arbetsmiljön måste uppmärksammas.

### **Förebygga**

Det är viktigt att arbetsmiljöarbetet bedrivs förebyggande och i nära samverkan mellan arbetsgivaren, de anställda och deras fackliga organisationer.

### **Följa upp**

Arbetsmiljöfrågorna måste följas upp kontinuerligt. Detta sker bl.a. genom internkontroll.

### **Rehabilitera**

När en anställds arbetsförmåga sätts ned på grund av sjukdom eller av andra orsaker är det viktigt att så tidigt som möjligt pröva vilka åtgärder som kan vidtas för att den anställde antingen ska kunna fortsätta i sitt nuvarande arbete eller få andra arbetsuppgifter. Den anställdes resurser ska tas tillvara på bästa sätt. Detta måste ske i samverkan mellan dem som berörs. Ledaren har ansvaret för den anpassning av arbetsförhållande som kan krävas. Den anställde måste själv aktivt bidra till att finna bra lösningar. Arbetskamraternas och de fackliga organisationernas stöd är också viktigt.

### **Expertstöd i arbetsmiljöarbetet**

I rehabiliteringsarbetet, liksom i miljöarbetet i stort, kan det behövas expertis som identifierar och beskriver sambanden mellan arbetsmiljö, organisation, produktivitet och hälsa relaterat till den aktuella verksamhetens karaktär, arbetsmiljöproblem och hälsorisker. Företagshälsovården är en sådan resurs.

### **Lika villkor - kvinnor och män**

Principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete ska gälla, lika möjligheter ska också gälla till anställning, utbildning, befordran och utveckling i arbetet. Arbetsgivaren ska också underlätta för både kvinnliga och manliga anställda att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Detta framgår av jämställdhetslagen. Endast med en väl genomtänkt och förankrad strategi för det lokala jämställdhetsarbetet och uppföljning av genomfört arbete kan verklig jämställdhet uppnås. Kvinnor och män har ofta skilda erfarenheter och intressen. Detta ger dem möjlighet att se på verksamheten ur olika perspektiv och tillföra olika och fler för verksamheten nyttiga aspekter. För att verksamheten skall bedrivas så effektivt som möjligt är det därför av största vikt att kvinnors och mäns samlade kompetens tas tillvara.

### **Kulturell mångfald**

Nästa var femte invånare i Sverige är född utomlands eller har minst en förälder som är det. Vi vill ha medarbetare med kunskaper, erfarenheter och perspektiv från andra länder och kulturer. En organisation som drar nytta av en sådan kulturell mångfald ökar sina förutsättningar för framgång och effektivitet.

## **Etik**

I ett öppet klimat finns förutsättningar att föra diskussioner om etiska normer och förhållningssätt inom verksamheten. I ett arbetsliv som blir alltmer målstyrt i stället för detaljstyrt behöver de arbetsetiska värderingarna tydliggöras.

## **C. Särskild reglering av vissa frågor**

### **Lokalt samverkansavtal**

Medverkan i det lokala samverkansarbetet är en del i de anställdas ordinarie arbetsuppgifter.

### **Företagshälsovård**

I arbetsmiljöarbetet skall arbetsgivaren och de anställda ha tillgång till rådgivande expertfunktioner som sammantaget kan erbjuda medicinsk, ergonomisk, teknisk och beteendevetenskaplig kompetens i en utsträckning som svarar mot de speciella krav som arbetet ställer. En sådan expertfunktion ska arbeta på arbetsgivarens uppdrag och verka på ett professionellt och oberoende sätt gentemot arbetsgivaren och de anställda. Normalt förutsätts att dessa expertfunktioner upphandlas som en samlad företagshälsovårdsresurs. Om det finns särskilda skäl att inte göra detta krävs ändå att de skilda expertfunktionerna samverkar för att säkerställa att en helhetssyn kan uppnås. Skyldigheten att tillhandahålla företagshälsovård gäller inte arbetsmarknadspolitiskt anordnat arbete hos arbetsgivaren som inte är förenat med anställning.

### **Arbetstagarkonsult**

En lokal arbetstagarorganisation får anlita en arbetstagarconsult för särskilt uppdrag inför förestående förändringar eller rationaliseringar som planeras av en myndighet och som har väsentlig betydelse för verksamhetens omfattning och för de anställdas sysselsättning. Detta förutsätter att de centrala arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna är överens om att arbetstagarconsulten ska få anlitas inom ramen för medel som ställs till förfogande av Chalmers.

### **Giltighetstid**

Detta avtal, som ersätter tidigare avtal om samverkan vid Chalmers, ATS, AMLA-89 och MBA-S, gäller fr.o.m. den 1 november 2022 tills vidare med tre månaders uppsägning.