

ST medlemsmöte

1 okt 2021

<https://chalmers.zoom.us/j/66617963505>

Arbetsmiljö i följd av EiB och COVID

Facklig samverkan, hur påverka sin arbetssituation

Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)

Lönerevision 2021, lönefrågor

Kommande frågor: Utredning av GMV

Använd "chat"-funktionen i Zoom
Moderator: Susannah Carlsson

ST Direkt Telefon: 0771-555 444
E-post: stdirekt@st.org

E-post: st@st.chalmers.se
GDPR-säker e-post:
@chalmers.fortroendevalda.se

Protokoll "Central samverkan"
intranet.chalmers.se

Arbetsmiljö i följd av EiB och COVID

Återgång till campus

Återgång till campus ST.org information

Frågor och svar om coronapandemin

Många har funderingar om coronapandemin. Här samlar vi vanliga frågor och svar om vad som gäller kring pandemin, vaccinering och dina rättigheter på jobbet. Sidan uppdateras löpande.

<https://st.org/om-corona/fragor-och-svar-om-coronaviruset>

Återgång till campus

Central samverkan 2021-08-24

... har varit smittad vid mottagningen men det hanterades på ett bra sätt. Däremot så finns det en oro hos våra lärare kopplad till att hälften av studenternas undervisning ska vara förlagd till campus framöver. För att få svar på vad grunden till oron är har man gått ut med en enkät till alla lärare. Tvärr har den av en del

undervisning. Anna menar att den största utmaningen när det gäller undervisning på campus är när vi har lärare som inte är vaccinerade. Peter Hellqvist säger att det varit diskussioner om arbetsgivaren kan kontrollera om personal är vaccinerade och undrar om Chalmers har någon mening i frågan. Arbetsgivaren ser inte att man kan kontrollera detta med stöd i någon lag. Jean-Marc anser inte att det skett någon förändring i arbetsmiljöreglerna som direkt kopplat till covid-19 vilket innebär att vi fortsatt kan utgå från dessa i vårt sätt att agera. Sara anser

Återgång till campus

Central samverkan 2021-08-24

att då arbetsgivaren inte kan kontrollera om medarbetare är vaccinerade så innebär det att alla medarbetare har ett egenansvar. Cecilia håller med om detta och menar att det handlar om att ha en bra dialog mellan chef och medarbetare. Enligt Charlotte så är det viktigt att komma ihåg att vaccinering inte skyddar mot smitt-spridning utan att det är ett förstärkt skydd för den enskilde läraren. Cecilia tog upp den riktlinje kring distansarbete som varit uppe på central samverkan tidigare och som man från fackligt håll att arbetsgivaren skulle riskbedöma. HR håller på med riskbedömningen och Cecilia föreslår att den stäms av med de fackliga ordförande via mejl för att sedan tas upp på AJK den 24/9. De fackliga ordförandena ser detta som en bra lösning.

Effektivisering av ekonomiadministrationen

Effektivisering av ekonomiadministration

Beslut Dnr C 2021–0665 (maj 2021)

3.1 Beslutsinnehåll

Rektor beslutar att

- Utse en styrgrupp som ansvarar för genomförandet och uppföljningen av de förändringar som task-forcegruppen för effektivisering av ekonomiadministrationen föreslagit med syfte att uppfylla kostnadsbesparingen på 12 MSEK jämfört med 2019 års kostnader till senast december 2023. Ordförande i beredningsgruppen är ekonomichef Per Setterberg. Övriga ledamöter är Rikard Söderberg, prefekt och Charlotte Altin och Karin Ryrberg, administrativa chefer. Rektor är beställare och styrgruppen ska rapportera regelbundet till rektor.
- Styrgruppen ansvarar för prioritera och besluta om i vilken ordning förslag ska genomföras och att sätta innehåll och ambitionsnivån i respektive förslag. Styrgruppen har också mandat att i dialog med resursägare utse arbetsgrupper med bemanning både från institution och Chalmers verksamhetsstöd. Om styrgruppen bedömer att det krävs fler åtgärder för att nå kostnadsbesparingen ska styrgruppen lyfta detta till beställaren.

Effektivisering av ekonomiadministration

Central samverkan (september 2021)

2. Arbetsmiljön inom Chalmers ekonomi-administration

Detta extra centrala samverkansmöte har påkallats av de fackliga organisationerna. Stefan bad de fackliga ordförandena att inleda med att ge bakgrunden till att man kallat till mötet. Johan beskrev att man från fackligt håll har ställt samman intryck och inkommen information relaterat till ekonomi-funktionen på Chalmers och den helhetsbild man fått fram anser man är mycket bekymrande. Det har inkommit 7 incident-rapporter relaterat till ekonomerna och företräddelsevis har det handlat om deras arbetsbörda. Den samlade bilden, så gott som samstämmigt från institutionsarbetsmiljöombuden, är att ekonomerna går på knäna. Kontakter som personalen tagit med lokala ombud eller de fackliga ordförandena ger samma bild.

Effektivisering ekonomiadministration

Central samverkan (september 2021)

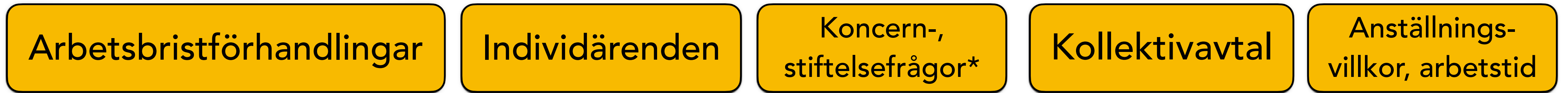
på problemet har dock inte varit så tydlig förrän nu. Efter att ha diskuterat och försökt att sammanställa en gemensam bild av vad som egentligen har gjorts i form av effektiviseringsåtgärder för att minska arbetsbördan så landar man från fackligt håll i att man inte har någon klar bild av detta. Från fackligt håll vill man därför veta vilka konkreta effektiviseringsåtgärder som finns i närtid för att lösa arbetsbelastningsproblemet och vad målbilden samt tidplanen för slutresultatet är. Man vill också se en **handlingsplan** för åtgärder som syftar till att komma till rätta med situationen. Tommy håller med om den situationen som man

väldigt stor ekonomisk press. Tommy frågar de fackliga ordförandena hur de ser att vi ska jobba för att ha en fortsatt aktiv dialog i frågan. Från fackligt håll ser man att det bör vara en **stående punkt på central samverkan**. Beslut fattades om att göra frågan kring ekonomiadministration till en stående punkt på agendan för central samverkan. Avslutningsvis så föreslog

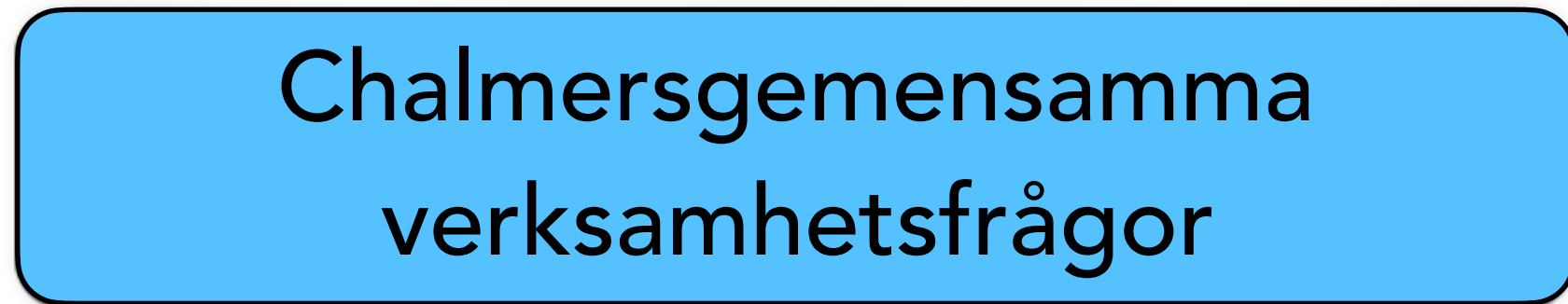
Facklig samverkan

Hur påverka sin arbetssituation

MBL-förhandlingar



Central samverkan



Rektorsstaben

GMV

AJK



Lokal samverkan



13 institutioner

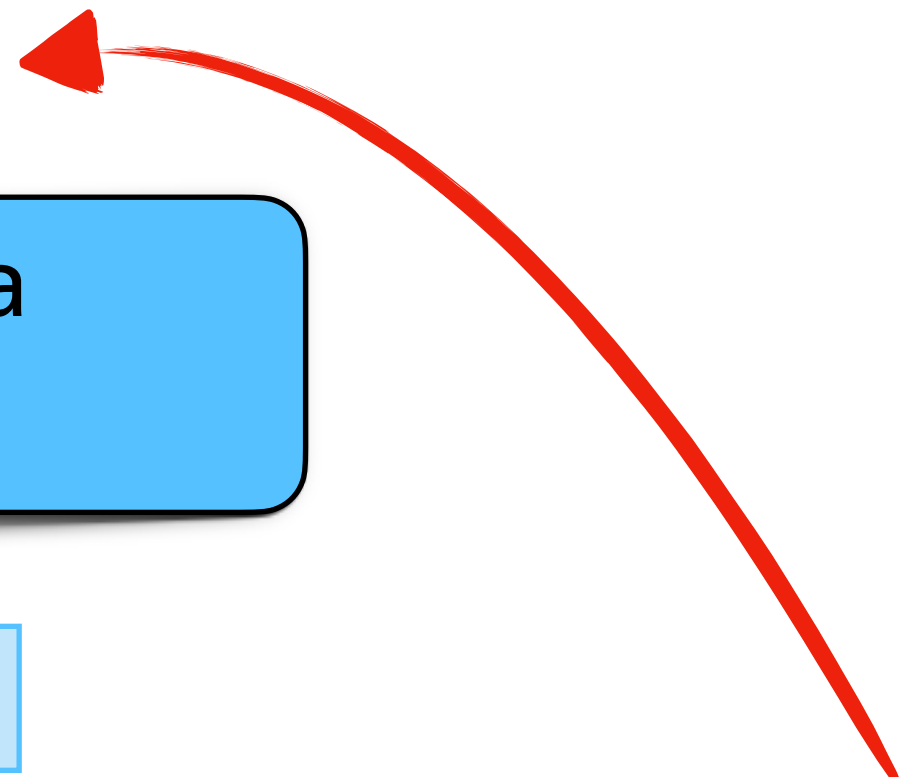
CFAB

Chalmers verksamhetsstöd

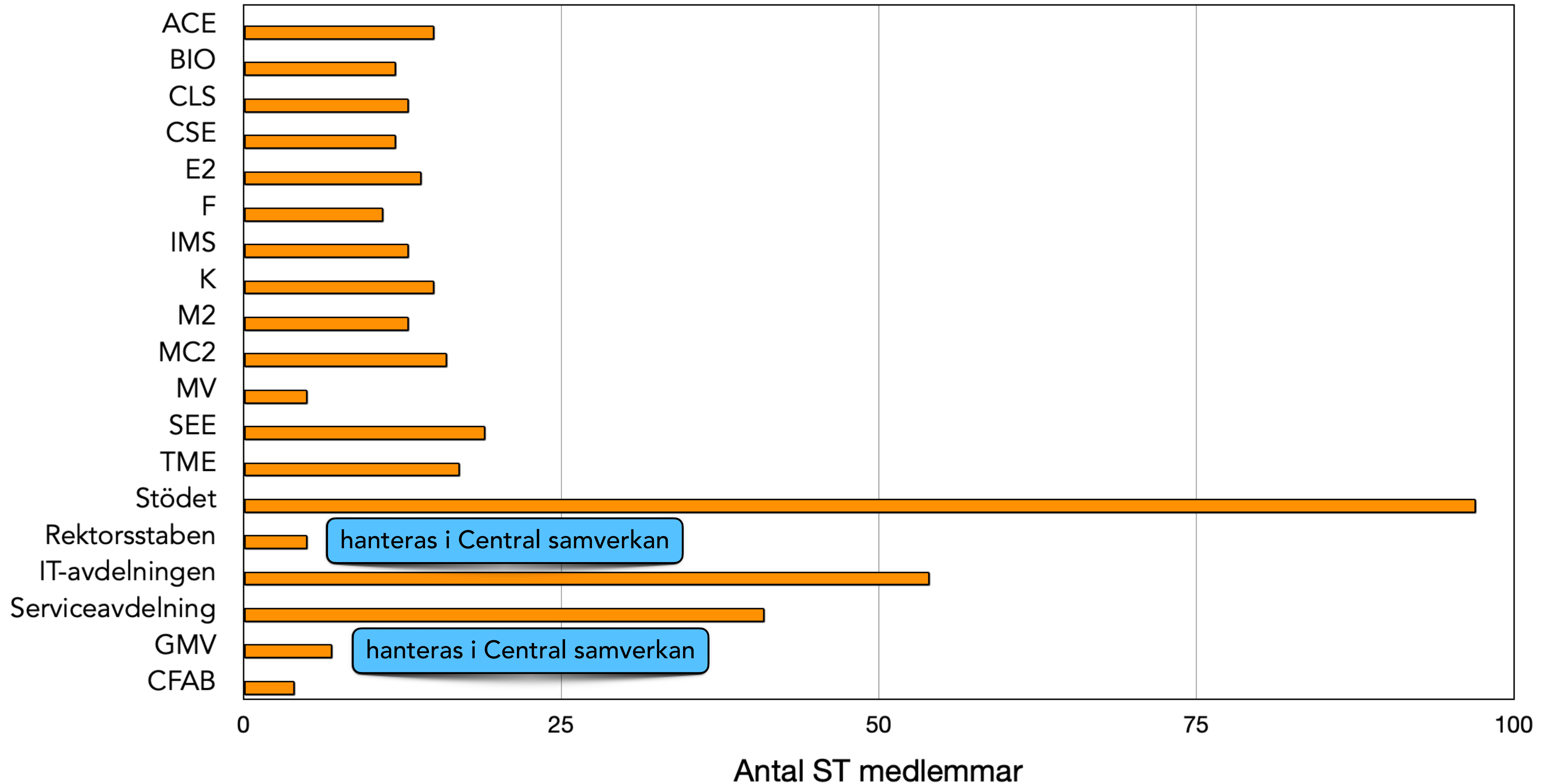


IT-avdelningen

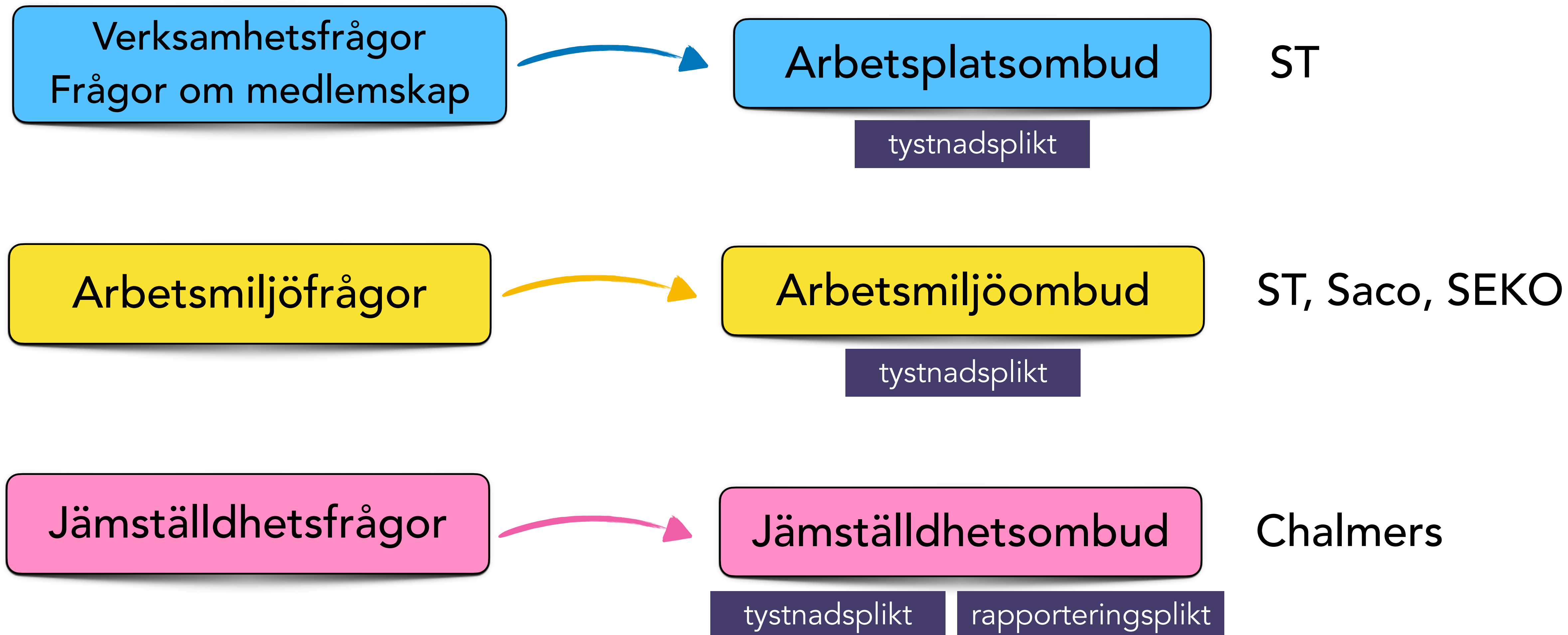
Serviceavdelningen



Samverkansgrupper



Vem kontakta?



Vem kontakta?

Kontakta lokalt arbetsplatsombud för:

Institutioner

Chalmers verksamhetsstöd

IT-avdelningen

Serviceavdelningen

CFAB

Kontakta fackordförande för:

Rektorsstaben

GMV

<http://www.st.chalmers.se/kontakt>

Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)

Ändringar i lagen om anställningsskydd LAS-utredningen

Enligt januariavtalet ska
förändringarna vara klara 2021

LAS-utredningen
"En moderniserad arbetsrätt"

1 juni 2020

LAS-utredningen (ersatts av LAS-överenskommelsen)

Turordningsregler

- Undantagen från turordningsreglerna utökas till fem för alla arbetsgivare upp till 4 gånger per år. (1 dag 2 för max 10 anställda)
- Vid omplacering ska arbetstagaren utan upplärning eller utbildning ha kvalifikationer för arbete som någon annan utför.
- Möjligheten till att slå samman driftsenheter tas bort.
- Vid exakt lika anställningstid får arbetsgivaren bestämma vem som behåller jobbet vid en arbetsbrist.

LAS-utredningen (ersatts av LAS-överenskommelsen)

Kompetensutveckling

- Arbetsgivare ska i skälig utsträckning erbjuda kompetensutveckling för alla arbetstagare med minst sex månaders sammanlagd anställningstid. Föreslås gälla vid både tillsvidareanställning och tidsbegränsad anställning.
- Arbetsgivare som inte uppfyller sitt ansvar ska betala skadestånd till arbetstagare om anställningen avslutas på grund av arbetsbrist.
- Arbetsgivare ges en informationsskyldighet gentemot arbetstagaren och fackliga organisationer vad gäller kompetensutvecklingen.

LAS-utredningen (ersatts av LAS-överenskommelsen)

Kostnader vid uppsägning

- Anställda hos arbetsgivare med mer än 15 anställda kan genom intermistisk prövning få lön och andra förmåner under tvistetiden och uppsägningen kan ogiltigförklaras.
- Möjligheten till ogiltigförklaring av en uppsägning tas bort för anställda hos en arbetsgivare med högst 15 anställda. Arbetstagaren ska få skadestånd, minst åtta månadslöner, vid osakliga uppsägningar.
- De högsta skadeståndsnivåerna vid osaklig uppsägning höjs.

LAS-utredningen (ersatts av LAS-överenskommelsen)

Tillsvidareanställningar och tidsbegränsade anställningar

- **De med allmän visstidsanställning kvalificerar sig till företrädesrätt vid återanställning efter 9 månader (idag 12 månader)**
- **En företrädesrätt för de med allmän visstidsanställning till lediga tillsvidareanställningar efter 9 månader föreslås.**

Ändringar i lagen om anställningsskydd LAS-överenskommelsen

Överenskommelsen överlämnas till regeringen och kommer att ligga till grund för kommande lagstiftningsarbete som i slutändan hamnar på riksdagens bord.

Svenskt näringsliv och tjänstemannaorganisationen PTK sluter ett avtal om förändringar av arbetsrätt

16 oktober 2020

LAS-utredningen ersätts med parternas överenskommelse. Arbetet med att anpassa LAS sker under 2021

4 december 2020

LAS-överenskommelsen

Förändrad anställningsform

- Anställningsformen "allmän visstidsanställning" ersätts av anställningsformen "särskild visstidsanställning".
- En särskild visstidsanställning övergår till en tillsvidare anställning när arbetstagaren har varit anställd hos arbetsgivaren i mer än 12 månader under en 5 års period.

(Idag: en allmän visstidsanställning till en tillsvidareanställning först efter 24 månader)

LAS-överenskommelsen

Uppsägning

- Kravet på "saklig grund" vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist byts ut mot "sakliga skäl". Vid bedömning om sakliga skäl föreligger ska hänsyn inte längre tas till den anställdes personliga intresse av att behålla anställningen.
- Hänsyn ska inte heller tas till hur arbetstagaren kan tänkas komma att sköta sig i framtiden. Fokus ska ligga på vilka förpliktelser i avtalet som den anställde brutit mot och den anställdes insikt i detta.
- Arbetsgivaren ska som huvudregel anses ha uppfyllt sin omplaceringsskyldighet vid uppsägningen efter att denne har genomfört en omplacering eller lämnat ett omplaceringserbjudande.

LAS-överenskommelsen

Undantag vid turordningsregler

- **Alla arbetsgivare, oavsett antal anställda, ska ges möjlighet att undanta 3 personer från turordningen vid uppsägning p.g.a. arbetsbrist.**

(Idag: 2 personer i företag med 10 anställda)

LAS-överenskommelsen

Inhyrda arbetstagare

- Om en arbetstagare har varit placerad hos ett kund-företag på samma driftsenhet under en sammanlagd tid om 24 månader under en 3 års period så ska företaget antingen erbjuda arbetstagaren en tillsvidareanställning eller betala ersättning motsvarande 3 månadslöner till arbetstagaren.

LAS-överenskommelsen

Hyvling

- En arbetsgivare som beslutat att sänka arbetstiden (och därmed även lönen) för en eller fler tjänster inom samma driftsenhet måste lämna besked om omplacering i turordning. Om en arbetstagare tackar nej till ett omplaceringserbjudande med lägre sysselsättningsgrad föreligger sakliga skäl för uppsägning.
- Om den anställda tackar ja har han/hon rätt till en omställningsperiod motsvarande sin uppsägningstid, dock högst tre månader. Under den tiden ska sysselsättningsgraden och lönen vara oförändrad.

LAS-överenskommelsen

Anställningens bestående vid tvist

- Om en arbetstagare yrkat ogiltigförklaring av en uppsägning ska anställningen som huvudregel inte längre bestå under tvistetiden. Det allmänna skadeståndet föreslås höjas för anställda som får framgång med sin talan.

Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)

ARBETS RÄTT

En ny arbetsrätt

Nya las: Svåra förhandlingar väntar för offentligt anställda

När las-avtalet genomförs riskerar statligt och kommunalt anställda att få del av försämringarna - men inte godbitarna. Facken i offentlig sektor bereder sig nu på svåra förhandlingar.

25 maj 2021

Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)

Åsa Erba-Stenhammar, förhandlingschef vid fackförbundet ST, tar reglerna för visstidsanställning som exempel.

I överenskommelsen mellan Svenskt Näringsliv, PTK, IF Metall och Kommunal ges visstidsanställda snabbare företrädesrätt till återanställning. Det är en del av "betalningen" för att arbetsgivarna lättare kan frångå turordningen när de säger upp på grund av arbetsbrist.

- Men när staten anställer måste man utgå från "förtjänst och skicklighet". De reglerna, som har kommit till för att säkra förtroendet för statstjänstemän, går före företrädesrätten, säger Åsa Erba-Stenhammar.

- Så det plusvärde som facken i den privata sektorn fick kommer inte oss till del. Vi får försämringen, men inte förbättringen.

gäller inte Chalmers



Ändringar i lagen om anställningsskydd (LAS)

	LAS (1982)	LAS-överenskommelsen
Undantag vid turordningsregler	2 personer i företag med max 10 anställda	3 personer hos alla arbetsgivare oavsett antal anställda
Allmän visstidsanställning till tillsvidareanställning	Anställd 24 månader under en 5 års period	Anställd 12 månader under en 5 års period
Tillsvidareanställning av inhyrda arbetstagare	-	Anställd 24 månader under en 3 års period
Kvalifikationstid företrädesrätt till återanställning (ny visstidsanställning)	12 månader under en 3 års period	9 månader under en 3 års period
Krav vid uppsägning	"saklig grund"	"sakliga skäl"
Hyvling	-	Besked om omplacering ges i turordning
Anställning under tvist	Består under tvistetiden	Består inte under tvistetiden

Lönerevision 2021

lönefrågor

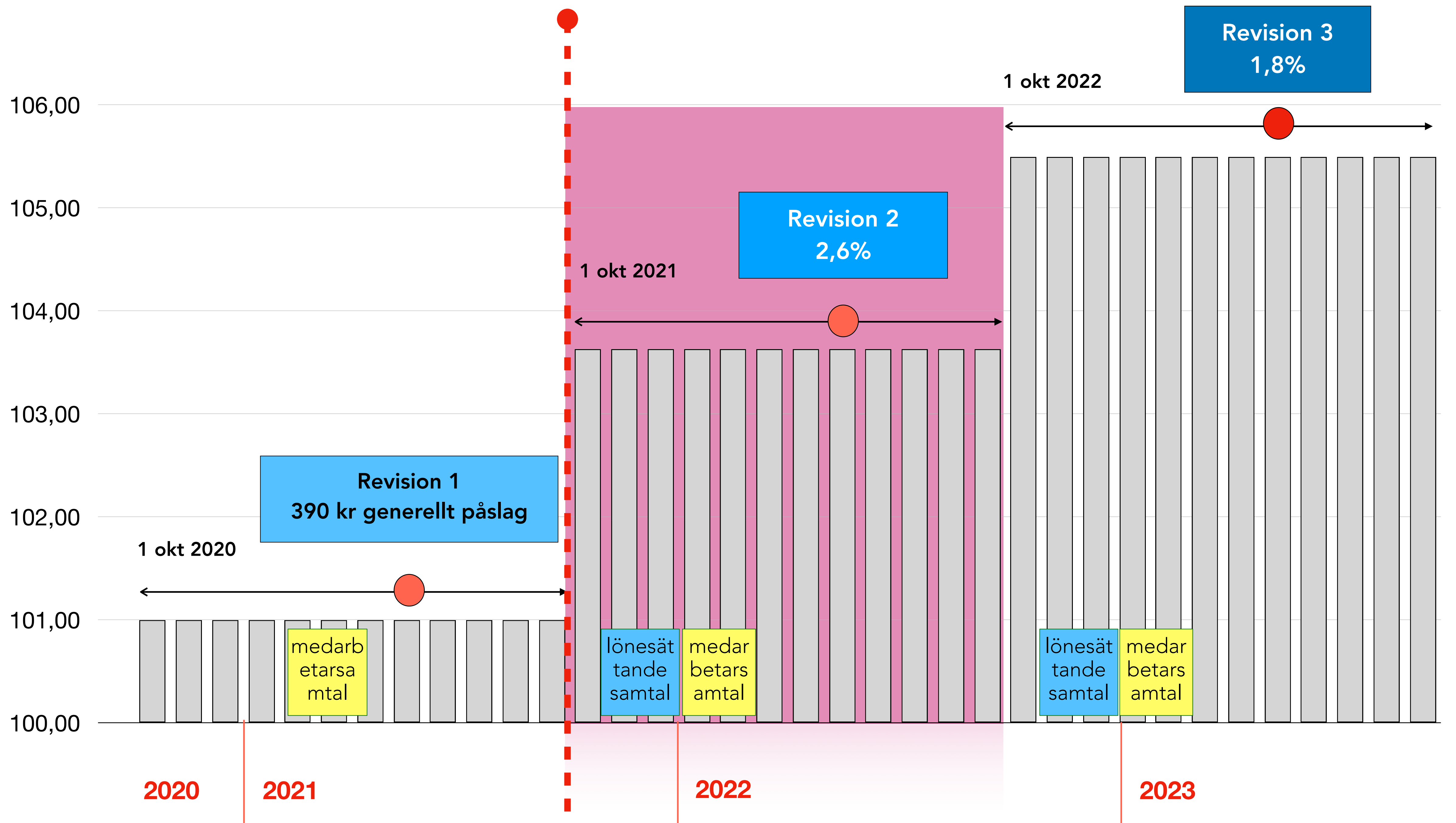
Lönerevision 2021, lönefrågor

- Lönerevision 2021 (år 2 av RALS 2020-2023)
- Kompetensförsörjning
- Lönebildning, lönesättning
- Justering av lön utanför revision

Lönerevision 2021

- ST-kollektivets löner för perioden 2020-10-01 – 2021-09-30 höjs generellt med 1 %, i form av ett krontalspåslag om 390 kronor per heltidsanställd medlem som ingår i revisionen.
- ST-kollektivet har en utfallsgaranti i revisionen för perioden 2021-10-01 – 2022-09-30 på 2,6 %, dock lägst 690 kronor per heltidsanställd medlem. Utrymmet fördelas individuellt.
- ST-kollektivet har en utfallsgaranti i revisionen för perioden 2022-10-01 – 2023-09-30 på 1,8 %, dock lägst 487 kronor per heltidsanställd medlem. Utrymmet fördelas individuellt.

Parterna har sedan tidigare enats om att de lönesättande samtalen och medarbetarsamtalen tidsmässigt ska byta plats under avtalsperioden. Detta innebär att de lönesättande samtalen genomförs under november och december med början 2021 och medarbetarsamtalen genomförs under januari och februari med början 2022. Medarbetarsamtalen kommer från 2022 att få ett mer framåtriktat fokus.

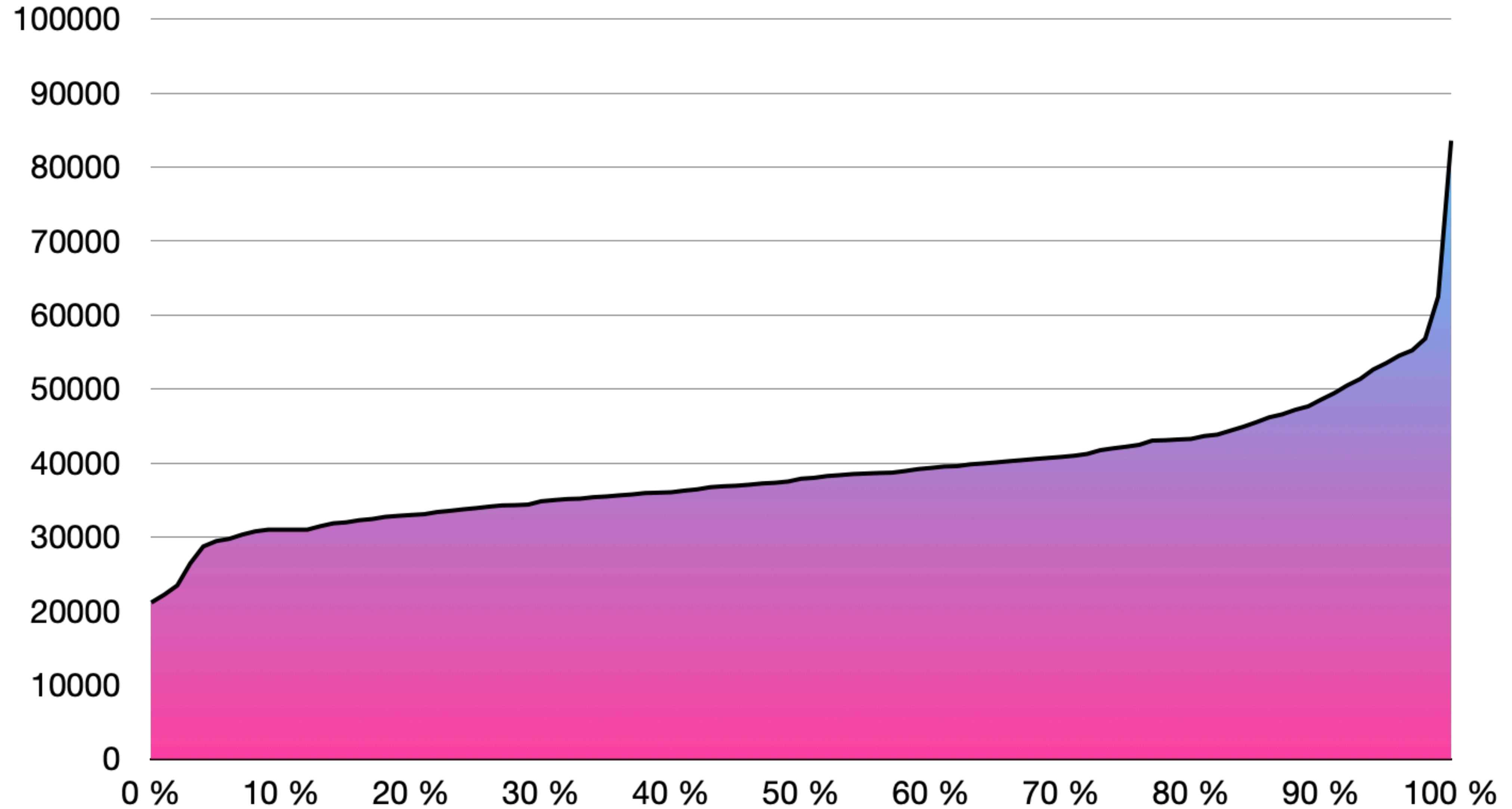


Lönerevision

Vilka ingår? (ST)

- Anställda per 30 september 2021 som inte har fyllt 68 eller som har bunden lön
- Föräldralediga och sjukskrivna ingår
- Övriga tjänstlediga ingår ej - hanteras vid återgång till arbete
- De som har slutat genom frivillig överenskommelse eller pga egen uppsägning eller pension ingår om det fortfarande är anställda per 1 okt 2021

Lönespridning ST medlemmar (sep 2021)



Hur fördelas utrymmet?

Lönesumman
15 000 000 Kr

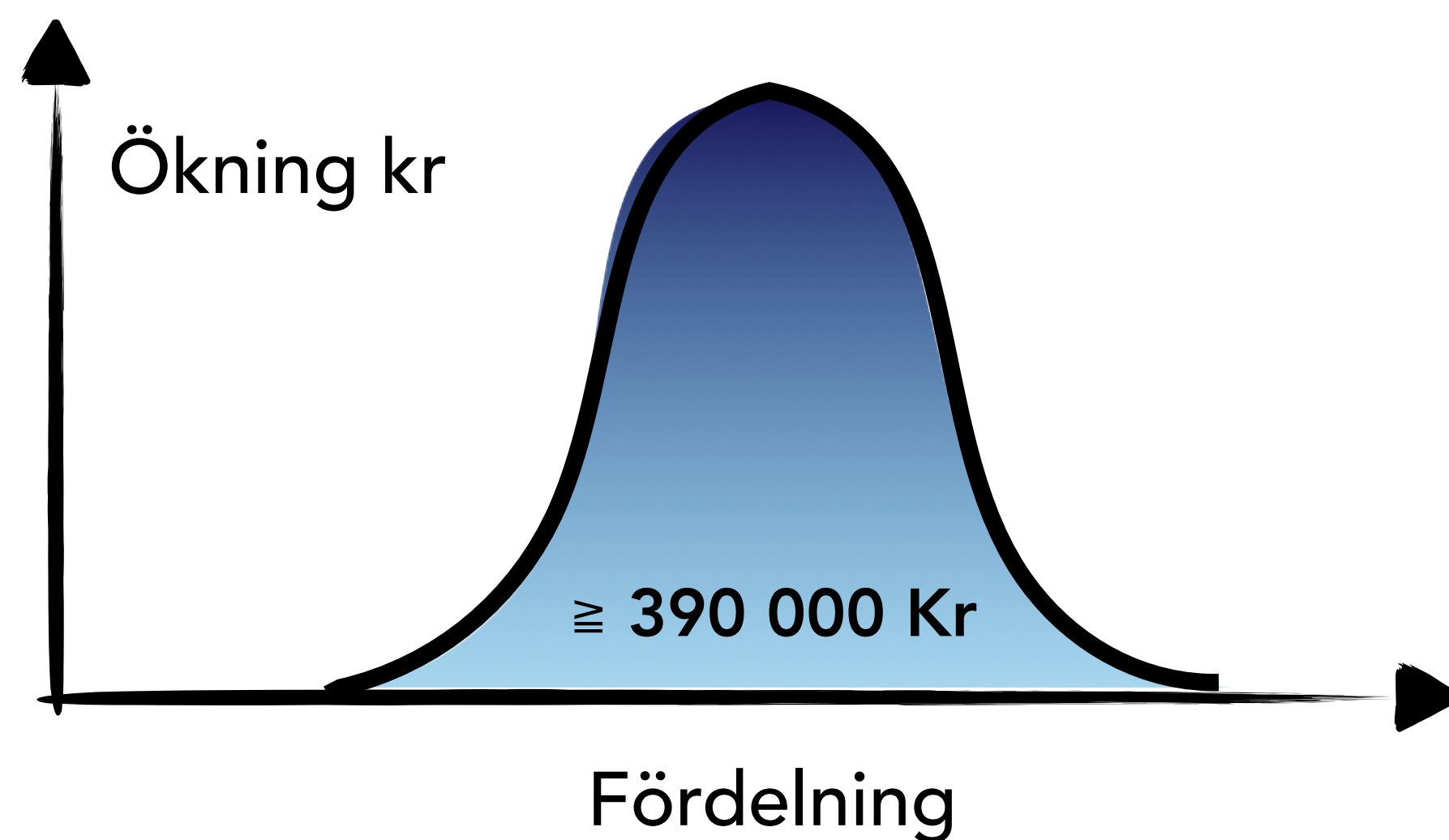
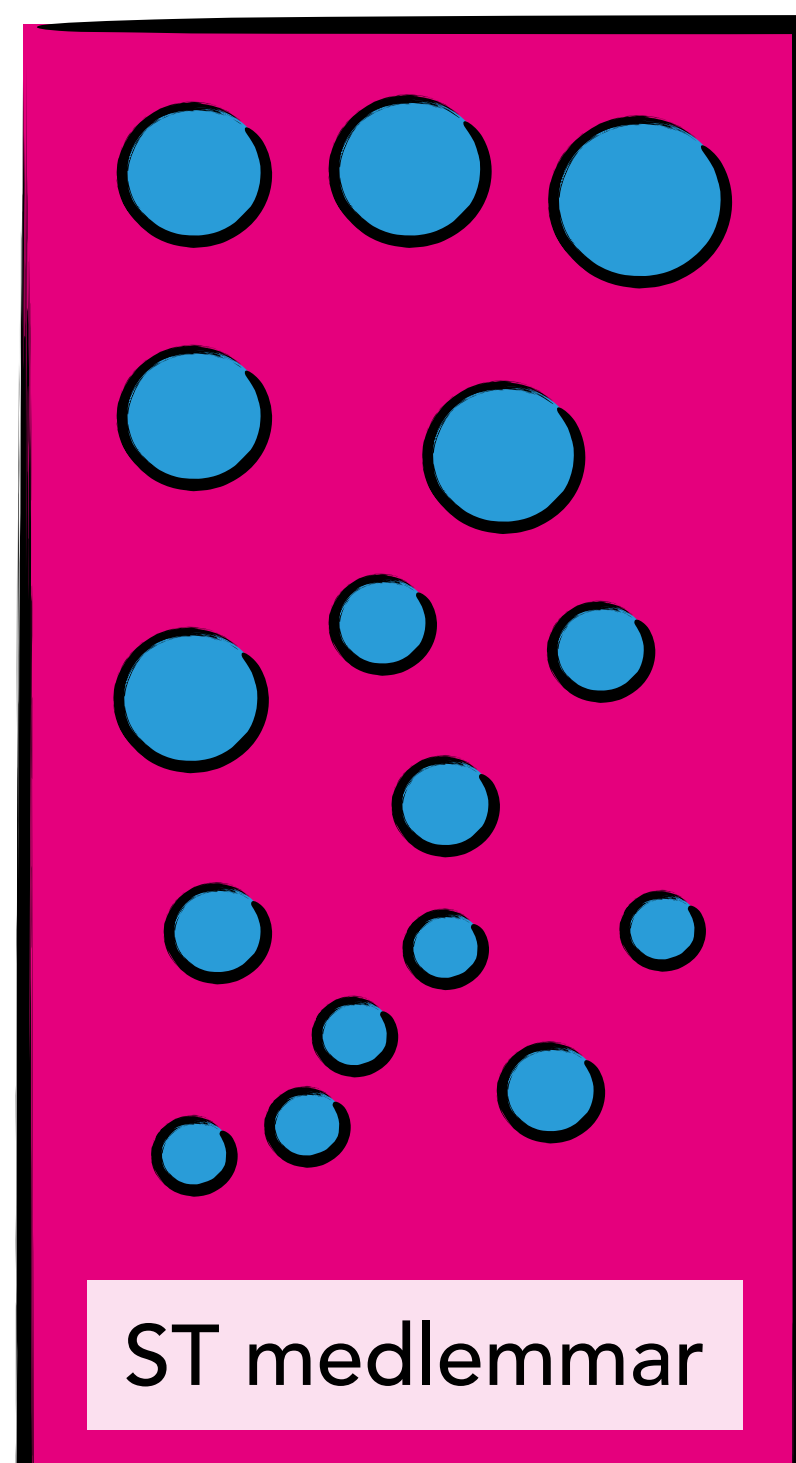
2,6% →

utfallsgaranti

390 000 Kr

→ 390 medlemmar

→ 1000 Kr / medlem
I genomsnitt



Hur fördelas utrymmet?



Utrymmet fördelas individuellt.



tillämpningen av löneprinciperna

verksamhetens krav, mål och resultat



ekonomiska förutsättningar

kompetensförsörjningsbehov.

1 oktober 2021

1 oktober 2022

Kompetensbristen inom staten ökar på nytt

REKRYTERING | 2021-09-21

Statliga myndigheter har återigen svårare att rekrytera rätt kompetens, enligt Arbetsgivarverkets kompetensbarometer. Undersökningen visar också att uppsägningarna inom staten har ökat.

Av: Elina Lundberg

Kompetensförsöjning

Attrahera, rekrytera, utveckla, behålla och avveckla den kompetens som behövs för att nå målen för verksamheten.

Att kompetensbristen tillfälligt sjönk i höstas kan, enligt Arbetsgivarverket, förklaras av pandemin och svårigheterna på arbetsmarknaden, men nu märks den ökade konkurrensen om arbetskraft återigen. Framför allt är it-kompetens svår att hitta, men även jurister har blivit svårare att rekrytera, enligt Arbetsgivarverket.

Lönebildning (arbetsgivarverket)



Skriften belyser vad som ingår i det lokala lönebildningsarbetet på en generell nivå. Därför behöver hänsyn tas till förutsättningar och förhållanden på lokal nivå då dessa varierar. Det förekommer naturligtvis alternativa arbetsätt och ordningar hos myndigheterna. Likaså varierar chefernas befogenhet när det gäller lönesättning och hantering av andra anställningsvillkor.



De förväntningar på lönebildning och lönesättning som uttrycks i rapporten ställer krav på både centrala och lokala arbetsgivare och fack, att fortsätta att ytterligare utveckla möjligheterna för medarbetare och chefer i staten att komma överens om lön. En nyckel till en fungerande lönesättning mellan medarbetare och chef är en dialog av hög kvalitet och chefer som vågar använda lönen som styrmedel.

Lönebildning (ST)

Att på arbetsplatsnivå se till att våra medlemmar vet varför de får den lön de har och vad de ska göra för att påverka den, att se till att medlemmarna **har en lönebildning** som fungerar på sin arbetsplats, att medlemmarna får lönesamtal – det ser vi som viktiga fackliga uppgifter och en del i framtidens fackliga arbete.

Lönebildning (RALS 2020-2023)

Utgångspunkt

I 5 § RALS finns de gemensamma löneprinciperna beskrivna. Av dessa framgår att **lönebildningen** och lönesättningen ska medverka till att målen för verksamheten nås. Vidare framgår att en arbetstagares lön ska bestämmas utifrån sakliga grunder såsom ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna, samt arbetstagarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen.

Utifrån att varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad han eller hon kan göra för att påverka sin lön krävs en återkommande dialog mellan chef och arbetstagare. Oförändrad eller ringa förändring av lön över tid ska för den enskilde vara något som framgått och motiverats i dialogen mellan chef och arbetstagare. Det är mot den bakgrunden naturligt att en gemensam planering sker av insatserna för de arbetstagare som inte når uppsatta mål.

Lönebildning (RALs 2020-2023)

6.3 Lönebild

Inför kommande lönerevision ska arbetsgivaren inledningsvis presentera en bild av verksamhetens mål och resultat. Arbetsgivaren ska även presentera en bild för den lokala arbetstagarorganisationen som speglar hela verksamhetens löneläge och lönespridning. Lönebilderna ska framför allt bygga på den centrala partsgemensamma statistiken, men också på annan information som lokala parter finner relevant. Genom diskussion och analys ska parterna sträva efter att bilda sig en gemensam uppfattning om lönebilderna.

6.4 Förändring av lönebilderna

Som en förberedelse inför lönerevision ska därefter var och en av parterna utifrån löneprinciperna i 5 § och deras tillämpning enligt 6.2 redovisa sin syn på behovet av förändringar, på kort och lång sikt, av löner och andra anställningsvillkor utifrån verksamhetens krav, mål och resultat samt arbetsgivarens ekonomiska förutsättningar och kompetensförsörjningsbehov.

Principer för lönesättning (Chalmers)

De i chefskretsen ingående lönesättande cheferna ska medverka till att de anställda får kännedom om avtalets principer. Den individuella fördelningen ska i enlighet med det centrala avtalet bestämmas utifrån sakliga grunder. De insatser och åtgärder som ska beaktas vid den individuella lönesättningen framgår av kriterierna i ”principer och kriterier för lönesättning” diarienummer C 2019–1799, underbilaga 1.1, ”ledaregenskaper och – kompetenser” enligt diarienummer C2009/969, underbilaga 1.2 samt ”underlag för prestationsutvärdering”, underbilaga 1.3.

Sakliga grunder

Individuella insatser och åtgärder

Principer och kriterier för lönesättning

Ledaregenskaper och — kompetenser

Underlag för prestationsutvärdering

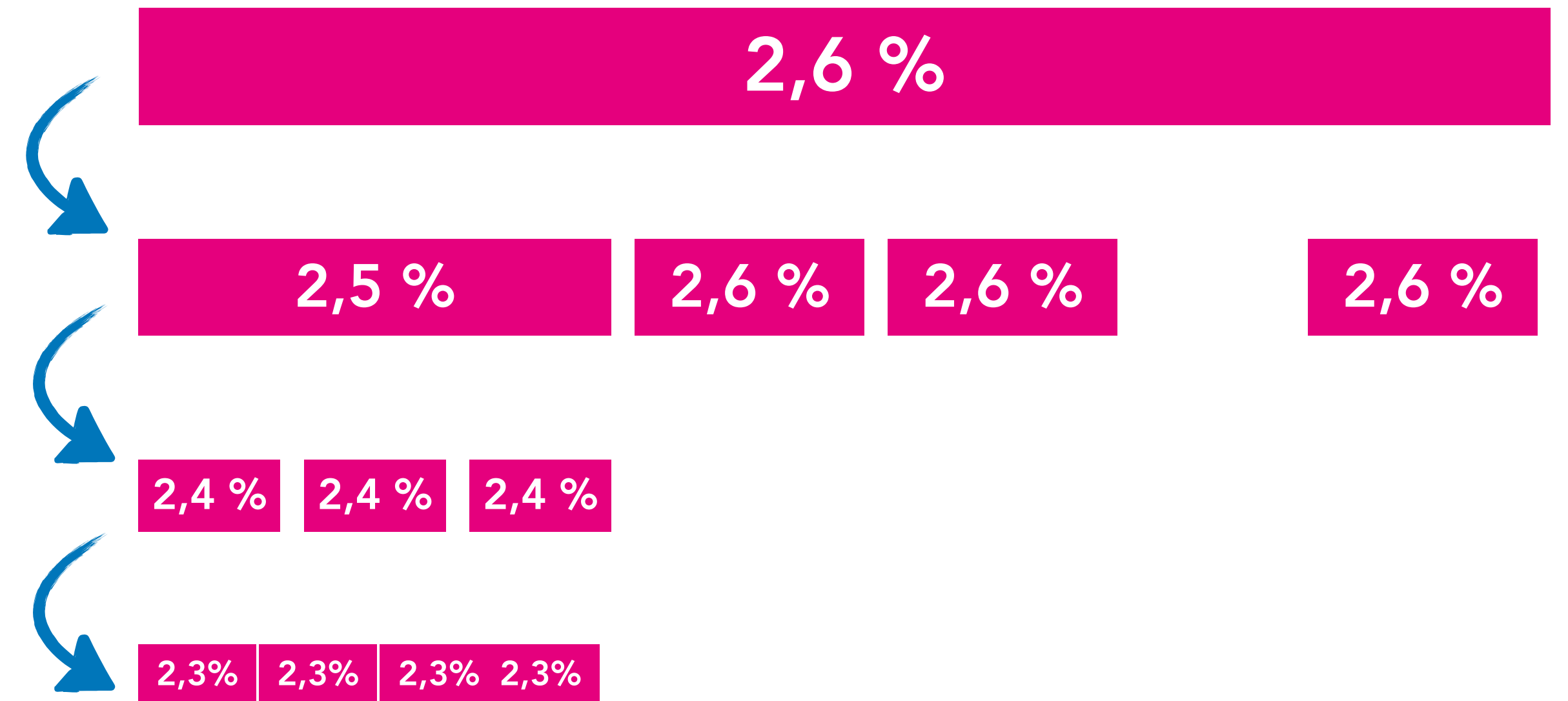
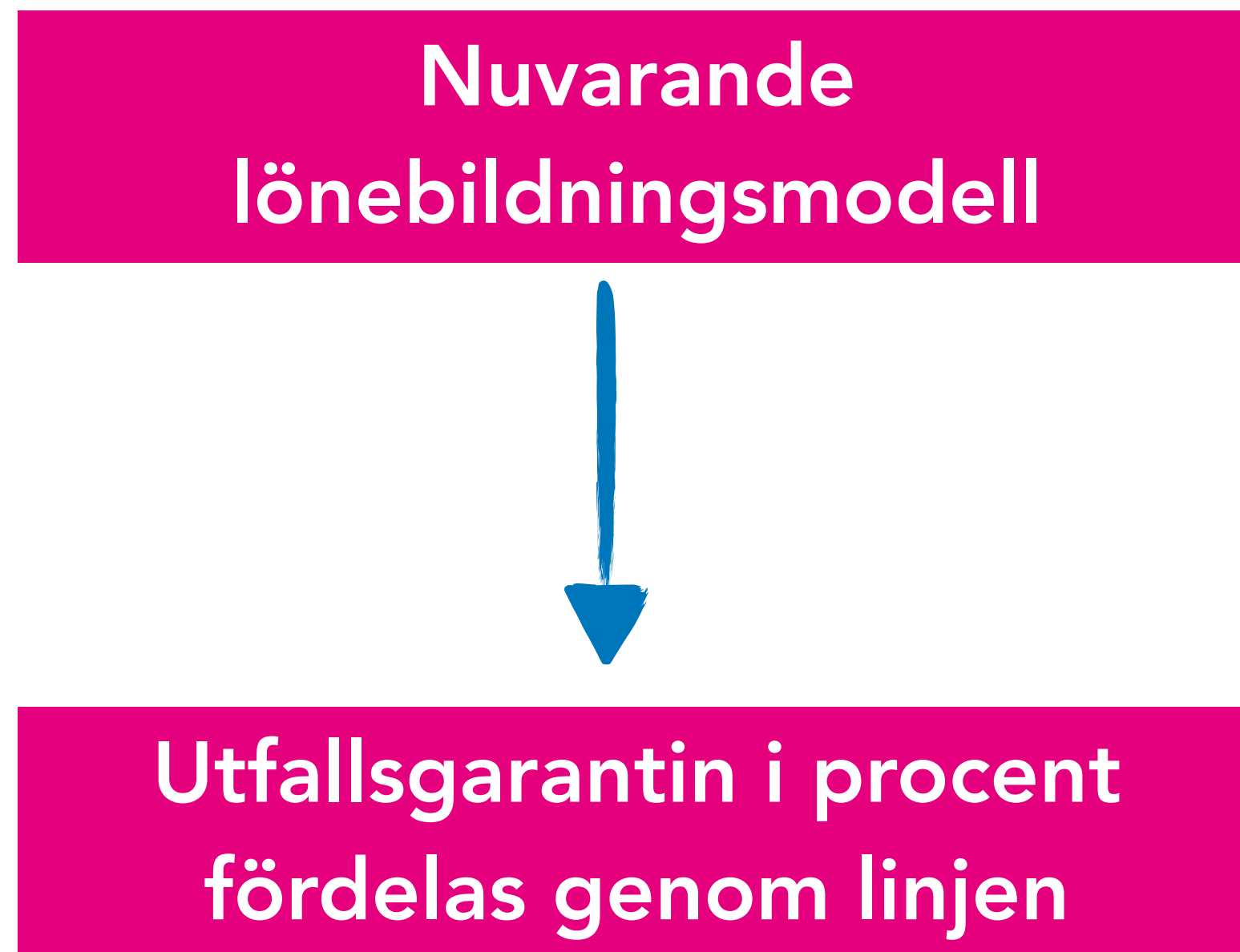
Prestationsnivåer i procent

Hur fördelas utrymmet?

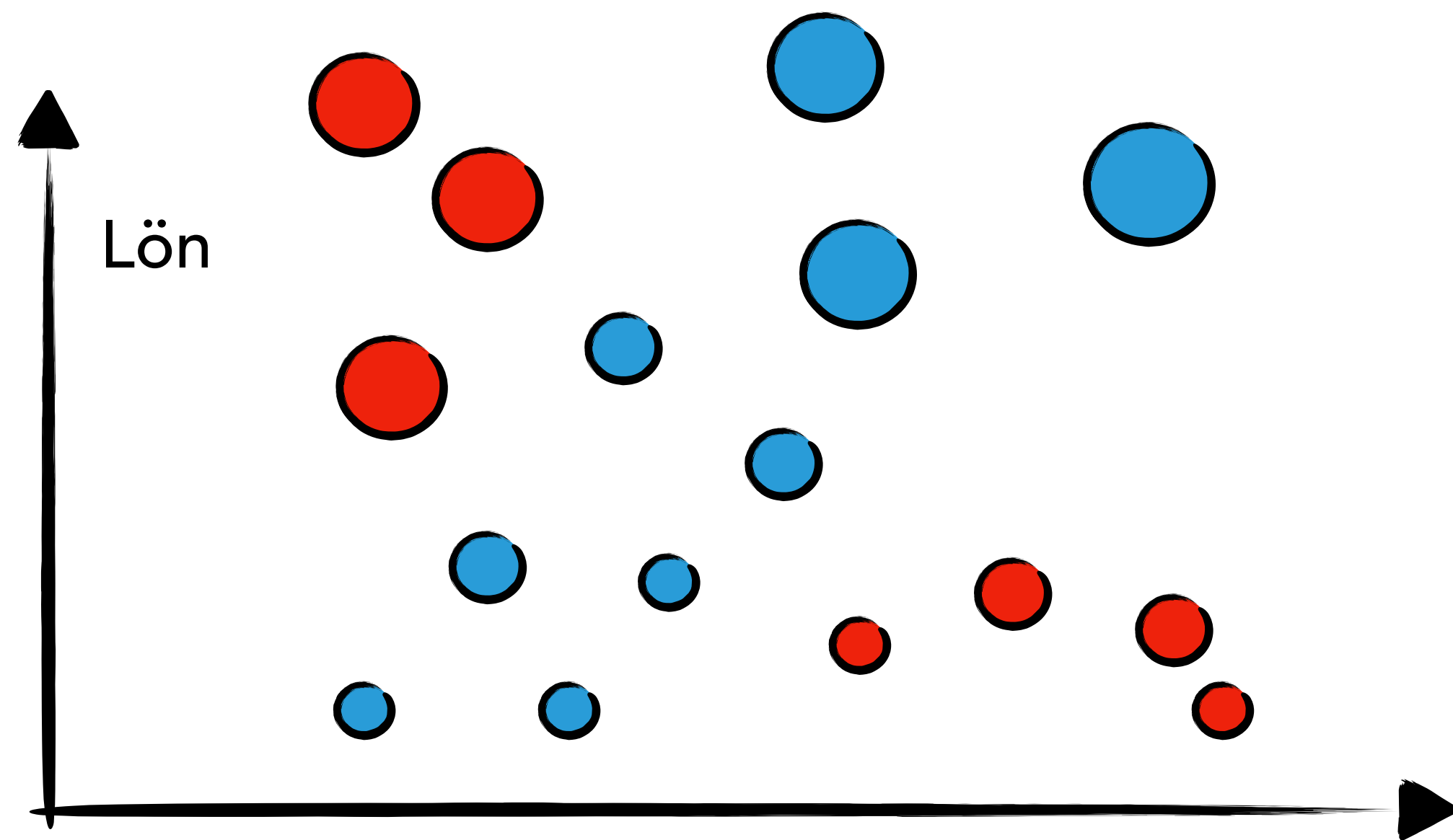
Vid bedömning av prestationer i samband med lönerrevisionen ska hänsyn tas till § 5 i RALS 2020–2023. **Prestationerna ska bedömas och belönas utan koppling till aktuell lön.** Avsteg kan göras, exempelvis vid förändrade arbetsuppgifter, vilket regleras i § 6.2, tredje stycket i RALS 2020–2023.

Revisionsutrymmet ska inte användas för korrigerande av osakliga löneskillnader.

Hur fördelas utrymmet?

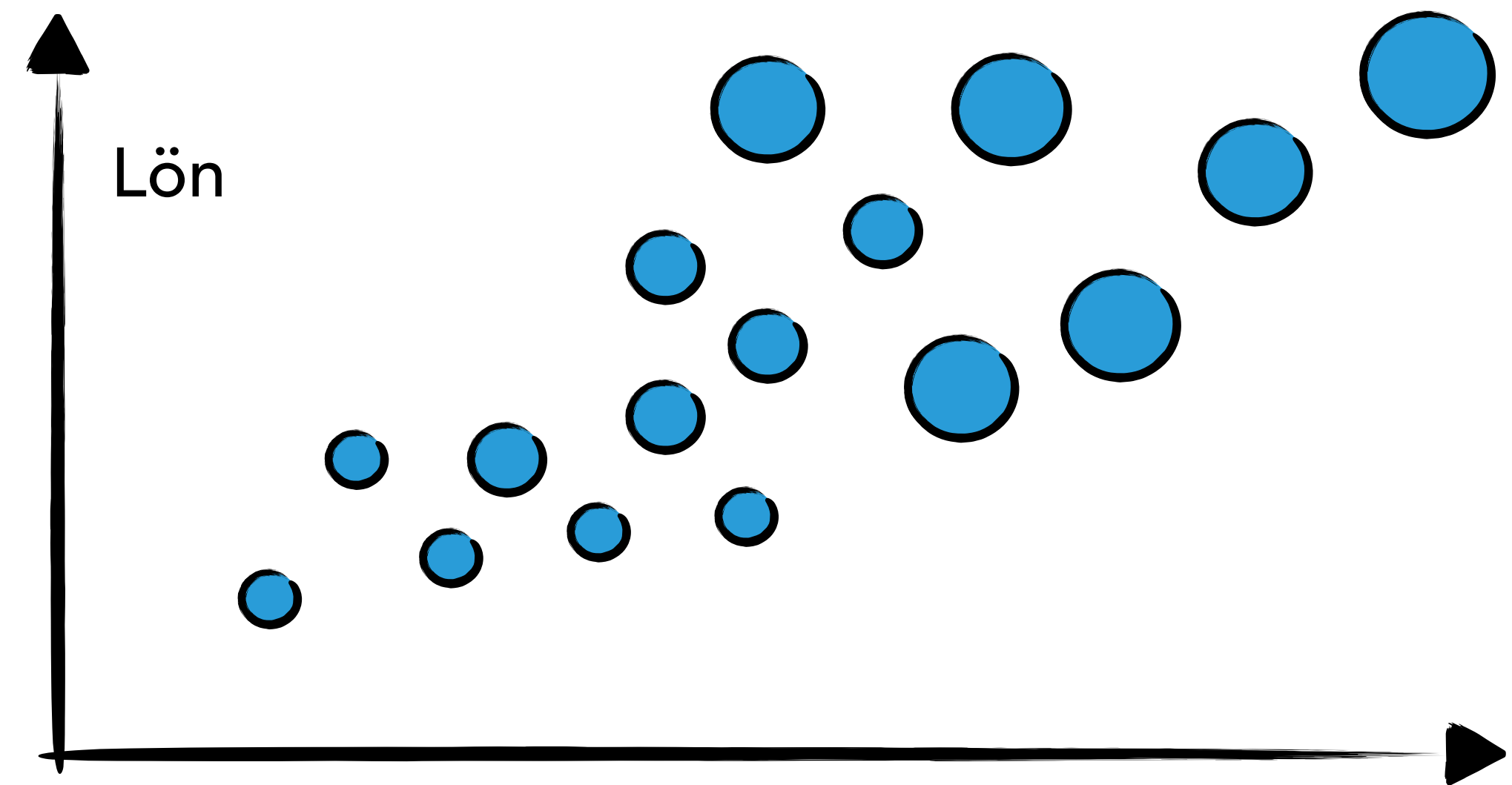


Hur fördelas utrymmet?



Prestation / arbetets svårighetsgrad / ansvar

Ingen koppling mellan lön och prestation



Prestation / arbetets svårighetsgrad / ansvar

Stark koppling mellan lön och prestation

Justering av lön utanför revision

I dagsläget inkommer löpande ärenden under året, enskilda fall som är svåra att bedöma, oftast initierade av medarbetare. HR är inte alltid inblandad, ingen samordning mellan olika delar av verksamheten.

Förslag till ny process:

- Arbetsgivaren ansvarar för lönebild: ledningsgrupper, administrativa chefer eller avdelningar (inom Stödet) lyfter ärenden internt som skickas till en central grupp
- Centrala gruppen arbetar övergripande med lönebild, ser helheten, analyserar konsekvenser av justeringar och återkopplar.
- Frekvens: 2 gånger per år

Utredning av GMV

Utredning av GMV

Beslut om en utredning av Göteborgs centrum för hållbar utvecklings (GMV) uppdrag och organisation.

8 mars 2021

Det föreslås i uppdraget att utreda:

- Hur GU:s och Chalmers verksamheter inom GMV bäst stärker lärosätena.
- Hur GU:s och Chalmers verksamheter inom GMV bäst bör organiseras, fortsatt inom GMV eller inom relaterade verksamheter i lärosätena, samt med vilken ambitionsnivå och finansiering verksamheterna fortsatt ska bedrivas.
- Former för lärosätenas samordning och styrning av GMV.

Utredningen avrapporteras till beställarna och de ansvariga personerna i lärosätenas rektorsfunktioner

Senast 30 juni 2021

Utredning av GMV

Beslut Dnr C 2021-0275 (mars 2021)

Verksamhetsuppdraget från december 2017 beskriver den del av GMV:s verksamhet som bedrivs gemensamt av de båda lärosätena. Ytterligare åtaganden som inte är lärosätessammansatta och som rör antingen Göteborgs universitet eller Chalmers har hanterats av lärosätena var för sig.

Göteborgs universitet har idag ett antal lärosätesspecifika uppdrag till GMV, bl.a. att agera värd för miljöenheten vid lärosätet. Chalmers har flyttat sina lärosätesspecifika uppdrag från GMV enligt ett rektorsbeslut från februari 2017 (dnr. C 2016-1257).

De båda lärosätena har genomgått en betydande utveckling de gångna tre åren med flera viktiga inslag. De innefattar bl.a. en ökad integration av perspektivet hållbar utveckling i den akademiska verksamheten och i förvaltningen, utvecklingen av mötesplatser och samverkansplattformar nära lärosätenas fakulteter, och mer enhetliga principer för samordning och styrning av lärosätenas olika enheter.

Utredning av GMV

Beslut Dnr C 2021-0275 (mars 2021)

Mot bakgrund av denna utveckling är de två lärosätenas rektorer överens om att **utreda hur GMV:s uppdrag och organisering bäst bör förändras** för att uppnå en verksamhet som är integrerad i och stödjande för respektive lärosäte. Lärosätenas övergripande behov är att ha en ändamålsenlig organisering och finansiering av de av GU:s och Chalmers verksamheter i GMV som bedöms viktiga i förhållande till annan liknande verksamhet.

Utredningens mål är att föreslå följande:

- Hur GU:s och Chalmers verksamheter inom GMV bäst stärker lärosätena.
- Hur GU:s och Chalmers verksamheter inom GMV bäst bör organiseras, fortsatt inom GMV eller inom relaterade verksamheter i lärosätena, samt med vilken ambitionsnivå och finansiering verksamheterna fortsatt ska bedrivas.
- Former för lärosätenas samordning och styrning av GMV.

Utredningens strävan ska vara att skapa största möjliga nytta åt GU och Chalmers sammantagna verksamheter, som enskilda lärosäten eller tillsammans. **En viktig del är att skapa nytta åt lärosätenas fakulteter.**

Utredning av GMV

Presentation om utredningen på
central samverkan (Chalmers)

4 okt 2021

MBL information (GU)

5 okt 2021

**Frågor som tas upp
på nästa mötet**

Utlänningslagen

Nya visselblåsarlagen

Tack!

Återgång till campus

- **Frågor och svar om coronapandemin**
<https://st.org/om-corona/fragor-och-svar-om-coronaviruset>
- **Protokoll fört vid central samverkan den 24 augusti 2021**
C 2021-0088-12

Effektivisering av ekonomiadministrationen

- **Struktur för genomförande och uppföljning av effektiviseringen av ekonomiadministrationen.** Beslut Dnr C 2021–0665
- **Protokoll fört vid extra central samverkan den 16 september 2021**
Dnr C 2021-0088-13

LAS

- **Här är huvuddragen i las-överenskommelsen (SVT)**

<https://www.svt.se/nyheter/inrikes/har-ar-huvuddragen-i-las-overenskommelsen>

- **LAS-utredningen ersätts med parternas överenskommelse**

<https://setterwalls.se/aktuellt/artikel/las-utredningen-ersatts-med-parternas-overenskommelse>

- **Remissyttrande över betänkandet: En moderniserad arbetsrätt**

https://st.org/sites/default/files/attachment/fackforbundet_sts_remissvar_en_moderniserad_arbetsratt_sou_2020_30.pdf

LAS

- **Vägen mot ett nytt avtal om trygghet på arbetsmarknaden**
<https://www.ptk.se/nyheter/vagen-mot-ett-nytt-avtal-om-trygghet-pa-arbetsmarknaden/>
- **Så blir nya las – mer flexibilitet för företagen**
<https://arbetet.se/2021/06/07/sa-blir-nya-las-mer-flexibilitet-for-foretagen/>
- **Nya las: Svåra förhandlingar väntar för offentligt anställda**
<https://arbetet.se/2021/05/25/nya-las-svara-forhandlingar-vantar-for-offentligt-anstallda/>

Lönefrågor

- **Lönen som styrmedel (Arbetsgivarverket)**

<https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/skrifter/lonen-som-styrmedel.pdf>

- **Motiverande lönesättning (Arbetsgivarverket)**

https://www.arbetsgivarverket.se/globalassets/avtal-skrifter/rapporter/motiverande-lonesattning_20160617.pdf

Utredning av GMV

- **Utredning av Göteborgs centrum för hållbar utvecklings (GMV) uppdrag och organisation. Beslut Dnr C 2021-0275**