



Lokalt kollektivavtal om samverkan för utveckling vid Umeå universitet

1 § Avtalets parter och tillämpningsområde

Avtalet sluts mellan Umeå universitet och de lokala fackliga huvudorganisationerna Saco-S, OFR/S och SEKO.

Parterna sluter lokalt kollektivavtal med stöd av det centrala kollektivavtalet 1997-09-22 "Samverkan för utveckling". Avtalet ersätter tidigare lokalt kollektivavtal om samverkan, dnr 300-4123-08 och lokalt arbetsmiljöavtal, dnr 243-2306-06. Detta avtal inskränker inte de rättigheter och skyldigheter som i övrigt följer av MBL och AML vilka utgör den rättsliga grunden för samverkansavtalet. Centrala och lokala kollektivavtal och lokal sedvana/praxis som följer av dessa, påverkas inte heller av detta avtal.

2 § Inledning

Syftet med avtalet är att våra arbetsplatser ska präglas av dialog, delaktighet och en god arbetsmiljö. Arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, jämställdhet, likabehandling, kompetensförsörjning, ekonomi och verksamhetsplanering är alla exempel på frågor som ska behandlas systematiskt och samordnat inom ramen för samverkan. Härigenom ges förutsättningar för ökat engagemang och ansvarstagande som ökar kvalitén i verksamheten och bidrar till att göra Umeå universitet till en attraktiv arbetsplats.

Förutom den dagliga dialogen på arbetsplatsen ska arbetsplatsträffar med all personal hållas regelbundet. Arbetsplatsträffen är ett forum för medarbetarnas direkta inflytande på verksamhet och arbetsförhållanden, ett forum där förslag till förbättringar diskuteras och där avsikten är att alla ska medverka från idé till beslut. Det ligger i detta avtals intention att många frågor, som slutligt ska behandlas i en samverkansgrupp, först diskuteras på den lokala arbetsplatsen.

Samverkansarbetet vid Umeå universitet ska kännetecknas av öppenhet, god information, konstruktiva diskussioner, praktisk problemlösning och en vilja att sätta verksamheten i centrum.

3 § Innehåll

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkansgrupp innan beslut fattas. Behandling i samverkansgrupp ersätter förhandling enligt 11 § MBL och information enligt 19 § MBL om villkoren i 5 och 6 §§ är uppfyllda. Samverkan omfattar de flesta frågor som rör förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare, frågor om verksamhetens utveckling och dess konsekvenser för personalpolitik och arbetsmiljö.

Information och samverkan om arbetsgivarens förslag till anställning och anställningsvillkor ska ske på fakultetsnivå eller motsvarande.

Typiska partsfrågor, såsom kollektivavtalsförhandlingar om anställningsvillkor och löner, tvisteförhandlingar och överläggningar/förhandlingar i enskilda ärenden och frågor rörande en enskild med-

arbetares personliga förhållanden omfattas inte av detta avtal. Dessa frågor hanteras i enlighet med gällande lagar och avtal.

4 § Former för samverkan

Samverkansgrupper ska finnas på institutions- och fakultetsnivå samt på central nivå för universitetsgemensamma frågor. Samverkan ska normalt ske på den nivå där beslut fattas och i enlighet med gällande delegationsordning. Samverkansgrupper ska också finnas vid andra typer av enheter, exempelvis universitetsförvaltningen och universitetsbiblioteket med flera. Förändringar i samverkansorganisationen, bilaga 7, ska fastställas i den centrala samverkansgruppen.

Arbetet med arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling ska vara en naturlig del i planering och utveckling av verksamhet och ska behandlas på arbetsplatsträffar och i samverkansgrupper på olika nivåer.

Samverkan ska ske i så ändamålsenliga former som möjligt, där strävan är att behandla frågorna på den nivå där de uppstår och naturligt hör hemma. Samverkan omfattar arbetsplatsträffar, utvecklingssamtal och partsammansatta samverkansgrupper i enlighet med instruktionerna till detta avtal.

5 § Samverkansordning

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträff ska dokumenteras, exempelvis i form av minnesanteckningar. Sammanträde samverkansgrupp ska dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Av protokollet ska det tydligt framgå parternas ställningstaganden och förslag samt beslut eller åtgärd i ärendet. De fackliga organisationerna ska ges tillräcklig information och tid för att sätta sig in i frågor som ska behandlas. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta föredragningslista och för att tillhandahålla erforderlig information och underlag.

Att delta i utvecklingssamtal och arbetsplatsträff ingår i ordinarie arbetsuppgifter. Lag och avtal om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen gäller för den som anmälts som facklig företrädare. För anställda, som till rektor anmälts som fackliga förtroendevalda, är det ordinarie arbetsuppgifter att delta i samverkansgrupp. Sammankomster ska planeras och förläggas så att även föräldralediga och deltidsanställda ges möjlighet att delta.

Varje anställd har rätt att på betald arbetstid delta i fackliga informationsmöten som lokal arbetstagarorganisation kallat till, högst fem timmar per år.

6 § Vid oenighet

Parternas intention med avtalet är att frågor ska behandlas på den lokala arbetsplatsen, vilket kräver allas engagemang och bidrag. Fråga där inte samsyn kan nås kan lyftas till nästa samverkansnivå enligt följande.

Uppstår oenighet i en samverkansgrupp på institutionsnivå (LSG) kan någon av parterna begära att frågan förs vidare till samverkansgrupp på fakultetsnivå (FSG) eller direkt till den centrala samverkansgruppen (CSG). Vid oenighet i FSG kan någon part antingen begära att frågan förs vidare till CSG eller påkalla MBL-förhandling. Arbetsgivaren ansvarar för att ärendet förs vidare till berörd samverkansnivå. Om oenighet uppstår i CSG kan frågan, på begäran, övergå till MBL-förhandling.

7 § Utbildning, implementering och uppföljning

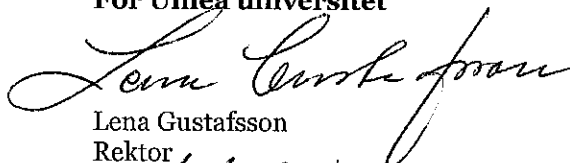
Bilagda instruktioner är en del av detta avtal och beskriver hur samverkansarbetet ska bedrivas vid Umeå universitet. Den centrala samverkansgruppen (CSG) ansvarar för att instruktionerna fortlöpande följs upp och revideras vid behov och i takt med vunna erfarenheter utan att avtalet för den skull ska behöva förändras.

Parterna är överens om att fortlöpande utbilda i och följa upp samverkansarbetet. CSG ansvarar för att planering, genomförande och uppföljning sker i samråd med fakulteterna eller motsvarande.

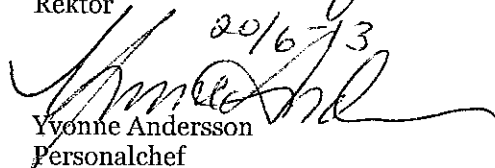
8 § Giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller från och med den 1 juli 2013 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om det centrala avtalet "Samverkan för utveckling" upphör att gälla, upphör även detta avtal.

För Umeå universitet

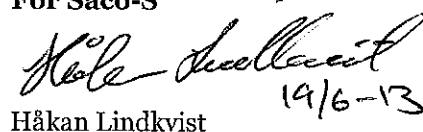


Lena Gustafsson
Rektor

 20/6-13

Yvonne Andersson
Personalchef

För Saco-S

 19/6-13

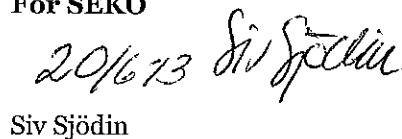
Håkan Lindkvist

För OFR/S 19/6-13



Maria Persson

För SEKO

 20/6-13

Siv Sjödin



Bilagor till lokalt kollektivavtal om samverkan för utveckling vid Umeå universitet

Inledning

Umeå universitet och de lokala fackliga huvudorganisationerna Saco-S, OFR/S och SEKO, har tecknat ett lokalt kollektivavtal om samverkan för utveckling som omfattar hela universitetsorganisationen. Samverkan är ett sätt att förena medbestämmandelagens (MBL) krav på information och förhandling med arbetsgivarens behov av bra beslutsunderlag och god förankring och delaktighet bland medarbetarna. Även arbetsmiljölagens (AML) krav tillgodoses på detta sätt genom att frågorna integreras i samverkan både på lokal och på central nivå. Avtalet ska bidra till ett utvecklat ledarskap som präglas av delegering, samordning och motivering samt utveckling av medarbetarna.

Instruktionerna är en del av det lokala kollektivavtalet och syftar till att samverkansarbetet vid Umeå universitet ska bli framgångsrikt. I de fall instruktionerna anger ramar kan man överenskomma mellan parterna om lokala lösningar, exempelvis sammanträdesfrekvens och antal ledamöter.

Med arbetsplatsträff i avtal och instruktioner avses regelbundna träffar med alla medarbetare eller grupper av medarbetare/arbetslag beroende på institutionens eller enhetens storlek. Arbetsplatsträffar ska fungera som ett forum för dialog. Här ska förbättringsdiskussioner med utgångspunkt i verksamhetens förutsättningar leda till utveckling. Arbetsplatsträff ersätter inte partssamverkan i den lokala samverkansgruppen (LSG) eller behov av informationsutbyte mellan chef och medarbetare. De fackliga organisationerna ska ges tillräcklig information och tid för att sätta sig in i frågor som ska behandlas i samverkansgrupp. Ju mer komplex en fråga är, desto viktigare med framförhållning.

Normalt finns en lokal samverkansgrupp (LSG) på varje institution men undantag finns, exempelvis beroende på storlek, se samverkad förteckning i bilaga 7.

När samverkansgruppen behandlar frågor som direkt påverkar studenter ska studentrepresentanter ges möjlighet att delta. Ett alternativ till detta är att ordna separata träffar med studentrepresentanter.

Prefekt är den vanligaste chefsbenämningen vid Umeå universitet och i detta dokument används därför denna benämning men den avser också personer med motsvarande ansvar. På motsvarande sätt används institution respektive fakultet för att beteckna olika arbetsgivarnivåer.

Begreppen arbetsmiljökommitté, arbetsmiljöombud etcetera svarar mot begreppen skyddskommitté, skyddsombud etc. med de uppgifter och rättigheter som följer av Arbetsmiljölagen 6 kap. (AML) och Arbetsmiljölförordningen (AMF).

Samverkan med studenterna regleras enligt de avtal som finns upprättade mellan universitetet och respektive studentkår.

Detta dokument består av följande bilagor:

Bilaga 1: Instruktion för utvecklingssamtal

Bilaga 2: Instruktion för arbetsplatsträff

Bilaga 3: Instruktion för lokal samverkansgrupp på institutionsnivå (LSG)

Bilaga 4: Instruktion för samverkansgrupp på fakultetsnivå (FSG)

Bilaga 5: Instruktion för central samverkansgrupp (CSG)

Bilaga 6: Arbetsmiljöorganisation

Bilaga 7: Förteckning över samverkansgrupper

Instruktion för utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är en strukturerad och planerad dialog mellan chef, alternativt till annan delegerad person, och anställd och ska ses som grunden för samverkan.

Syftet med utvecklingssamtalet är att stärka samverkan och delaktigheten för att göra Umeå universitet till en attraktiv och medskapande arbetsplats. Samtalet ska bidra till att utveckla både anställda och arbetsplats. Ytterst handlar utvecklingssamtal om att gemensamt utvärdera, planera och vidta åtgärder för att uppnå ett gott arbetsresultat och en god arbetstillfredsställelse för den anställde.

Utvecklingssamtalet ska handla om verksamhetens mål och resultat, egen arbetsinsats, hälsa, kompetensutveckling mm. Samtalet ska också användas som ett utvecklingsverktyg där alla anställda förväntas bidra till att utveckla, förändra och förbättra den egna verksamheten.

Utvecklingssamtalet ska dokumenteras och resultera i en skriftlig individuell utvecklingsplan. Individuella utvecklingssamtal kan kombineras med gruppdialog där gruppens arbetssätt, värderingar och mål sätts i fokus. Gruppdialogen kan leda till att delaktigheten ökar och att gruppen tar större ansvar för sin egen utveckling.

Utvecklingssamtal ska genomföras i tillräcklig omfattning och frekvens beroende på arbetets karaktär, dock minst en gång per år. Den lokala tillämpningen beträffande uppläggning och frekvens för utvecklingssamtal kan med fördel utformas i den lokala samverkansgruppen.

Lönesamtal

Utvecklingssamtal och lönesamtal ska separeras från varandra.

Lönesamtal är en regelbundet återkommande dialog mellan chef och anställd med särskilt fokus på sådana frågor som har betydelse för den anställdes resultat, utveckling och lön.

Instruktion för arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffar är ett forum för dialog och samverkan mellan arbetsgivare och anställda för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av den egna arbetsplatsens verksamhet. Träffarna ska kännetecknas av ett öppet och förtroendefullt klimat med konstruktiva diskussioner.

Arbetsplatsträffen syftar till att öka delaktigheten i den egna verksamheten och ge utrymme till ökat inflytande och medskapande. För de verksamhetsansvariga är arbetsplatsträffar ett sätt att ta tillvara de anställdas engagemang, kunskaper och kompetenser för att gemensamt utveckla och förbättra verksamheten.

Deltagarna i arbetsplatsträffar består av prefekt och personal. En stor arbetsplats kan behöva dela upp de anställda med utgångspunkt i en naturlig arbetsgemenskap och därigenom skapa flera parallella arbetsplatsträffar. Antal deltagare på en arbetsplatsträff bör inte vara fler än att alla ges möjlighet att bidra till dialogen och delta i samtalet. Det betyder att en institution kan ha både informationsträffar/stormöten för hela personalen vid några tillfällen och där emellan arbetsplatsträffar med mindre grupper av personal. Arbetsplatsträff ersätter inte partssamverkan i den lokala samverkansgruppen (LSG) eller behov av informationsutbyte mellan chef och anställd.

Träffarna ska hållas regelbundet och enligt uppgjord plan och normalt bör detta ske minst en gång per månad med undantag för semesterperioden.

Punkter på dagordningen för en arbetsplatsträff ska vara:

- arbetsplatsövergripande frågor, exempelvis mål, planering, strategi och uppföljning
- löpande budget- och ekonomiuppföljning
- organisationsfrågor
- kompetensutvecklings- och kompetensförsörjningsfrågor
- personalplaneringsfrågor
- arbetsmiljöfrågor
- jämställdhetsfrågor
- likabehandlingsfrågor
- frågor till och från institutionens samverkansgrupp (LSG)
- övriga frågor, exempelvis frågor/förslag/idéer från anställda

Arbetsplatsträffen kan också behandla andra frågor som berör den egna arbetsplatsen eller frågor i relation till andra institutioner eller universitetet i stort. För att kunna utveckla arbetsplatsen kan det ibland vara fördelaktigt att utse en eller flera mindre arbetsgrupper som bereder en fråga vidare. En arbetsgrupp kan utses tillfälligt eller tillsvidare beroende på uppdragets natur.

Det är viktigt att det sker en kontinuerlig kommunikation mellan respektive arbetsplatsträff/arbetslag och LSG. Arbetsplatsträffen kan exempelvis användas för att få väl utarbetade beslutsunderlag genom att deltagarna i arbetsplatsträffen redovisar sina synpunkter, idéer och tankar inför LSG.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.

Samtliga anställda förutsätts delta i arbetsplatsträffen och uppgiften ingår i de ordinarie arbetsuppgifterna. Även föräldralediga och sjukskrivna ska informeras om innehållet i arbetsplatsträffarna. Minnesanteckningar ska upprättas, delges de anställda och sparas efter varje arbetsplatsträff. De ska också göras tillgängliga för anställda som varit förhindrade att delta.

Instruktion för lokal samverkansgrupp på institutionsnivå (LSG)

Det representativa inflytandet utövas på en institution i den lokala samverkansgruppen, LSG. Här sker dialoger mellan beslutande prefekt och fackliga organisationer som möjliggör för parterna att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att medverka i uppföljningen av verksamhetens mål. Arbetet i samverkansgruppen ska präglas av en helhetssyn där personalpolitik, arbetsmiljö, kompetensutveckling, jämställdhet, likabehandling och mångfald ska integreras i verksamhetsfrågorna.

Arbetet leds av en ordförande (prefekten) med möjlighet till en vice ordförande (exempelvis biträdande prefekt). Gruppen består av arbetsgivarföreträdare, arbetsmiljöombud, företrädare för lika villkor samt företrädare för de lokala fackliga huvudorganisationerna Saco-S, OFR/S och SEKO.

När ärenden som berör studenterna behandlas utökas LSG med en studeranderepresentant.

LSG kan bjuda in eller adjungera personer vid behov.

Sammanträden ska hållas regelbundet enligt uppgjord plan och normalt minst en gång per månad med undantag för semesterperioden. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta föredragningslista och för att tillhandahålla erforderlig information och underlag.

LSG ska behandla:

- institutionsövergripande frågor, exempelvis mål, inriktning, strategi, budget, planering och uppföljning
- löpande budget- och ekonomiuppföljning
- organisations- och verksamhetsförändringar
- arbetsmiljöfrågor
- jämställdhetsfrågor
- likabehandlingsfrågor
- planering och start eller avslut av projekt
- kompetensutvecklings- och kompetensförsörjningsfrågor
- förslag att inleda anställningsförfarande för lärare enligt anställningsordningen
- förslag på bemanningsplan och tjänstgöringsschema
- beredning av anställningsärenden för teknisk och administrativ personal
- övriga frågor initierade av någon av parterna och frågor från och till arbetsplatsträff

Arbetsmiljöfrågor som behandlas i LSG:

- initiera och följa upp riskanalyser och konsekvensbedömningar av förändringar/omorganisationer
- handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet
- användning av ämnen, processer och arbetsorganisation som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- information och utbildning rörande miljö och arbetsmiljö
- säkerhet och brandskyddsfrågor
- frågor som initierats av ombud

Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som behandlas i LSG:

- handlingsplaner för jämställdhet och likabehandling
- information och utbildning rörande jämställdhet och likabehandling
- arbetet mot trakasserier, kränkningar och diskriminering
- frågor som initierats av företrädare för lika villkor eller studenter

Arbetsgivaren ansvarar för att sammanträdet dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Av protokollet ska det tydligt framgå parternas ställningstaganden och förslag samt beslut eller åtgärd i ärendet.

Kan inte parterna i LSG nå samsyn i en fråga ska detta tydligt framgå av protokollet. Om någon part begär att ärendet förs vidare till annan samverkansnivå ska även det tydligt framgå i protokollet. Arbetsgivaren ansvarar för att ärendet förs vidare till berörd samverkansnivå.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.

Instruktion för samverkansgrupp på fakultetsnivå och universitetsförvaltning (FSG)

Det representativa inflytandet utövas vid fakulteterna i fakultetens samverkansgrupp (FSG). Universitetsförvaltningen är i detta avseende likställd med fakultet. I FSG sker dialoger mellan beslutande dekan/fakultetsnämnd/förvaltningschef och fackliga organisationer som möjliggör för parterna att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att medverka i uppföljningen av verksamhetens mål. Arbetet i samverkansgruppen ska präglas av en helhetssyn där personalpolitik, arbetsmiljö, kompetensutveckling/-försörjning, jämställdhet, likabehandling och mångfald ska integreras i verksamhetsfrågorna.

I FSG behandlas fakultets- respektive förvaltningsövergripande frågor och frågor som berör flera institutioner/förvaltningsenheter samt ärenden som är hänskjutna från LSG.

Arbetet leds av en ordförande (dekanus/förvaltningschef) med möjlighet för FSG att utse en vice ordförande. Gruppen består av arbetsgivarföreträdare och företrädare för de lokala fackliga huvudorganisationerna Saco-S, OFR/S och SEKO.

FSG kan bjuda in eller adjungera personer vid behov.

Träffarna ska hållas regelbundet och enligt uppgjord plan och normalt bör detta ske minst en gång per månad med undantag för semesterperioden. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta föredragningslista och för att tillhandahålla erforderlig information och underlag.

FSG ska behandla:

- fakultetsövergripande frågor, exempelvis mål, inriktning, strategi, budget, planering och uppföljning
- löpande budget- och ekonomiuppföljning
- större verksamhetsförändringar som berör flera institutioner
- underlag och förslag till beslut av dekanus och fakultetsnämnd
- information om förslag från prefekt rörande anställning av teknisk och administrativ personal
- organisationsfrågor och frågor om större verksamhetsförändringar i vilken inbegrips att initiera och följa upp riskanalyser och konsekvenser av förändringar
- övergripande personalpolitiska frågor, uppföljning och analys
- arbetsmiljöfrågor
- jämställhetsfrågor
- likabehandlingsfrågor
- planering och start eller avslut av större projekt
- frågor som är hänskjutna från LSG
- övriga frågor initierade av någon av parterna

Arbetsmiljö, jämställdhet och likabehandling ska särskilt behandlas vid minst två tillfällen per kalenderår, varav ett i anslutning till planeringsprocessen. När samverkansgruppen behandlar dessa områden ska studentrepresentanter inom fakulteten samt huvudarbetsmiljöombud och handläggare för lika villkor för fakulteten respektive universitetsförvaltningen kallas. Om särskild arbetsmiljöföreträdare finns inom fakulteten ska även denna kallas.

Arbetsmiljöfrågor som behandlas i FSG:

- initiera och följa upp riskanalyser och konsekvensbedömningar av förändringar/omorganisationer initierade av fakulteten eller förvaltningsledningen
- uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet (handlingsplaner) på institutionerna under fakulteten eller enheterna inom universitetsförvaltningen

- analys och sammanställning av fakultetens eller universitetsförvaltningens övergripande åtgärder (handlingsplan)
- uppföljning av sjukfrånvaro
- uppföljning av medarbetarundersökningar, resultat och åtgärder
- frågor som initierats av ombud

Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som behandlas i FSG:

- uppföljning av handlingsplaner för jämställdhet och likabehandling på institutionerna under fakulteten eller enheter inom universitetsförvaltningen
- fakultetens respektive universitetsförvaltningens arbete för ökad jämställdhet och likabehandling
- arbetet mot trakasserier, kränkningar och diskriminering
- frågor som initierats av handläggare för lika villkor

Arbetsgivaren ansvarar för att sammanträdet dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Av protokollet ska det tydligt framgå parternas ställningstaganden och förslag samt beslut eller åtgärd i ärendet.

Kan inte parterna i FSG nå samsyn i en fråga ska detta tydligt framgå av protokollet. Om någon part begär att ärendet förs vidare till annan samverkansnivå ska även det tydligt framgå i protokollet. Arbetsgivaren ansvarar för att ärendet förs vidare till berörd samverkansnivå. Alternativt ska en MBL-förhandling påkallas.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.