

## Tillämpningar

### 1 Samverkan och MBL

Arbetsgivaren ansvarar för att frågor behandlas i samverkan i enlighet med samverkansavtalet, innan beslut fattas. Samverkan är fullgjord när detta är utfört. Beslut fattas i enlighet med gällande beslutsordning av ansvarig chef.

Om parterna inte är eniga om hur samverkan genomförts kan nästa nivå se över hur samverkan gått till, det handlar om formerna för samverkan, inte själva sakfrågan.

Typiska partsfrågor, såsom kollektivavtalsförhandlingar om anställningsvillkor och löner, tvisteförhandlingar och överläggningar/förhandlingar i enskilda ärenden och frågor rörande en enskild medarbetares personliga förhållanden omfattas inte av detta avtal utan hanteras enligt MBL.

Båda parter ska vara överens för att en fråga ska kunna lyftas ur samverkan från lokal samverkansgrupp och i stället övergå till MBL. En fråga kan övergå till MBL efter dialog med respektive lokal facklig ordförande och HR-chef.

Kallelse och handlingar ska skickas ut senast en vecka före mötet.

### 2 Roller, nivåer och former

När en samverkansgrupp behandlar frågor som direkt påverkar studenter ska studentrepresentanter ges möjlighet att delta. Ett alternativ till detta är att ordna separat träffar med studentrepresentanterna. Samverkan med studenterna regleras enligt de avtal som finns upprättade mellan universitetet och respektive studentkår.

## 2.1 Medarbetarsamtal

Samverkan sker i dialog mellan medarbetare och personalansvarig chef i bla medarbetarsamtal. Medarbetarsamtalet utgör grunden för samverkan och syftet med medarbetarsamtalet är att skapa större förståelse för det gemensamma intresset om ett långsiktig kvalitets- och utvecklingsarbete mellan medarbetare och Mittuniversitetet genom dialog, delaktighet och ansvar. Medarbetarsamtalet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket innebär att arbetsmiljön för den enskilda medarbetaren ska undersökas, riskbedömas, åtgärdas och följas upp. Varje medarbetare vid Mittuniversitetet ska årligen erbjudas minst ett medarbetarsamtal med personalansvarig chef.

## 2.2 Arbetsplatsträff (APT)

Varje medarbetare vid Mittuniversitetet skall ingå i en arbetsgemenskap. Arbetsplatsträff ska hållas regelbundet, chef och medarbetare tillsammans. Arbetsplatsträffen är ett forum för medarbetares 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.

Arbetsplatsträffen ska syfta till att förbättringsdiskussioner med utgångspunkt i verksamhetens förutsättningar leder till utveckling, ökad delaktighet i den egna verksamheten, skapar förutsättningar för ansvar och inflytande samt ger utrymme för samarbete och en god arbetsmiljö för samtliga medarbetare.

Punkter på dagordningen är frågor om:

- verksamhet och verksamhetsutveckling
- arbetsmiljö

- lika villkor
- bemanningsplanering
- utveckling/utbildning
- ekonomi

## 2.3 Lokal samverkansgrupp (LSG)

Det representativa inflytandet utövas på en institution/avdelning i den lokala samverkansgruppen, LSG. Här sker dialog mellan beslutande prefekt/avdelningschef, fackliga organisationer och skyddsorganisationen som möjliggör för parterna att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att medverka i uppföljningen av verksamhetens mål. Arbetet leds av en ordförande (prefekt/avdelningschef).

Prefekt/avdelningschef, fackliga organisationer och skyddsorganisation initierar frågor till LSG. Arbetet i samverkansgruppen ska präglas av helhetssyn där personalpolitik, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lika villkor ska integreras i verksamhetsfrågorna. Den lokala samverkansgruppen skall behandla frågor som först och främst har beröringspunkter med den egna verksamheten i enlighet med gällande besluts- och delegationsordning.

Punkter på dagordningen är frågor om:

- verksamhet och verksamhetsutveckling tex organisationsfrågor, lokalfrågor, planering och uppföljning budget och ekonomi, investeringsbudget, verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning
- arbetsmiljöfrågor
- lika villkor

- kompetensförsörjning och bemanningsplanering tex bemanning, nyanställningar/annonsering, konsulter/inhyrning, kompetensutveckling/utbildning

### 2.3.1 Skyddskommitté i LSG

LSG är tillika skyddskommitté vilket betyder att arbetsmiljöfrågor på en övergripande nivå (ej individ) inom institutionen/avdelningen ska hanteras i samband med LSG.

Syftet med skyddskommittén är att representanter från arbetsgivarsidan och arbetstagsidan ska samverka om frågor gällande arbetsmiljö inom institutionen/avdelningen.

Vid skyddskommittén ska områden som berör planering, genomförande och uppföljning av det arbetsmiljöarbete som bedrivs vid institutionen/avdelningen lyftas. Ett av skyddskommitténs uppdrag är att följa upp att genomförda arbetsmiljöåtgärder har haft avsedd effekt.

Exempel på frågor som behandlas inom skyddskommittén på LSG:

- sätta och följa upp både kort- och långsiktiga mål för arbetsmiljöarbetet inom institutionen/avdelningen
- uppföljning av handlingsplaner utifrån genomförda arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar på institutions-/avdelningsnivå (exempelvis medarbetarenkäter, olyckor, tillbud och skyddsronder)
- uppföljning av handlingsplaner och åtgärder utifrån riskbedömningar i samband med ändringar i verksamheten
- undersöka och följa upp att introduktioner av nyanställda fungerar
- gå igenom och se över overtidsuttag inom institutionen/avdelningen på en övergripande nivå

- på en övergripande och sammanfattande nivå (ej individ), följa upp åtgärder kring uppkomna arbetsmiljöproblem i samband med medarbetarsamtalen
- årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- följa upp behov av arbetsmiljöutbildningar
- generell statistik för tillbud, olyckor, sjukskrivningar och utredningar
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och omorganisationer
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på en övergripande nivå för arbetsstället (ej individ)
- där det är relevant, se över rutiner, instruktioner och övriga dokument i arbetsmiljöarbetet på lokal nivå inom institutionen/avdelningen
- se över och följa upp säkerhets- och brandskyddsfrågor samt anvisningar första hjälpen och behov av HLR utbildning
- planering av användning av ämnen, maskiner eller annan utrustning som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- se över och följa upp lagstadgade medicinska kontroller, hälsokontroller och friskvård
- följa upp lika villkorsarbetet så som aktiva åtgärder
- följa upp arbetsmiljö ur ett studentperspektiv

## 2.4 Fakultets-/förvaltningssamverkansgrupp (FSG)

Det representativa inflytandet utövas på förvaltnings- och fakultetsnivå i den förvaltnings-/fakultetsövergripande samverkansgruppen, FSG. Här sker dialog mellan beslutande dekan/universitetsdirektör, fackliga organisationer och skyddsorganisationen som möjliggör för parterna att

gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen samt att medverka i uppföljningen av verksamhetens mål.

Arbetet leds av en ordförande (dekan/universitetsdirektör).

Dekan/universitetsdirektör, prefekt/avdelningschef, fackliga organisationer och skyddsorganisation initierar frågor till FSG.

Arbetet i samverkansgruppen ska präglas av helhetssyn där personalpolitik, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lika villkor ska integreras i verksamhetsfrågorna. FSG ska behandla frågor som först och främst har beröringspunkter med den egna verksamheten i enlighet med gällande besluts- och delegationsordning samt berör flera institutioner/avdelningar eller hela förvaltningen/fakulteten.

Punkter på dagordningen är frågor om:

- verksamhet och verksamhetsutveckling tex organisationsfrågor, lokalfrågor, planering och uppföljning budget och ekonomi, investeringsbudget, verksamhetsplanering och verksamhetsuppföljning
- arbetsmiljöfrågor
- lika villkor
- kompetensförsörjning och bemanningsplanering tex bemanning, nyanställningar/annonsering, konsulter/inhyrning. kompetensutveckling/utbildning

#### **2.4.1 Skyddskommitté i FSG**

FSG är tillika skyddskommitté vilket betyder att arbetsmiljöfrågor på en övergripande nivå (ej individ) inom fakulteten/förvaltningen ska hanteras i samband med FSG.

Syftet med skyddskommittén är att representanter från arbetsgivarsidan och arbetstagersidan ska samverka om frågor gällande arbetsmiljö inom fakulteten/förvaltningen.

Vid skyddskommittén ska områden som berör planering, genomförande och uppföljning av det arbetsmiljöarbete som bedrivs vid fakulteten/förvaltningen lyftas. Ett av skyddskommitténs uppdrag är att följa upp att genomförda åtgärder har haft avsedd effekt.

Exempel på frågor som behandlas inom skyddskommittén på FSG:

- sätta och följa upp både kort- och långsiktiga mål för arbetsmiljöarbetet inom fakulteten/förvaltningen
- uppföljning av handlingsplaner utifrån genomförda arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar på fakultets/förvaltningsnivå
- årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- följa upp behov av arbetsmiljöutbildningar
- generell statistik för tillbud, olyckor, sjukskrivningar och utredningar
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och omorganisationer övergripande fakulteten/förvaltningen
- arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamheten på en övergripande nivå (ej individ)
- se över och följa upp säkerhets- och brandskyddsfrågor samt behov av HLR-utbildningar inom fakulteten/förvaltningen
- följa upp lika villkorsarbetet inom fakulteten/förvaltningen så som aktiva åtgärder
- följa upp arbetsmiljön inom fakulteten/förvaltningen ur ett studentperspektiv där det är relevant

## 2.5 Central samverkansgrupp (CSG)

Det representativa inflytandet utövas på universitetsövergripande nivå i den centrala samverkansgruppen, CSG. I den centrala samverkansgruppen sker en regelbunden uppföljning för att säkerställa att intentionen med samverkansavtalet följs både av parterna och den enskilda medarbetaren som en del i det aktiva medarbetarskapet.

Arbetet leds av en ordförande (rektor eller den rektorn utser). Dekan/ universitetsdirektör, prefekt/avdelningschef, fackliga organisationer och skyddsorganisation initierar frågor till CSG.

Den centrala samverkansgruppen ska behandla universitetsövergripande, strategiska frågor som är gemensamma för alla universitetets medarbetare. Arbetet i samverkansgruppen ska präglas av helhetssyn där personalpolitik, arbetsmiljö, kompetensförsörjning och lika villkor ska integreras i verksamhetsfrågorna. CSG ska behandla frågor som först och främst har beröringspunkter med det som är universitetsövergripande i enlighet med gällande besluts- och delegationsordning.

### 2.5.1 Skyddskommitté i CSG

CSG är tillika skyddskommitté vilket betyder att skyddskommittén utgör en del av Mittuniversitetets samverkansorganisation och sammanträder i samband med CSG.

Syftet med skyddskommittén är att representanter från arbetsgivarsidan och arbetstagarsidan ska samverka om frågor gällande arbetsmiljö vid Mittuniversitetet.

Vid skyddskommittén ska områden som berör planering, genomförande och uppföljning av det arbetsmiljöarbete som bedrivs vid Mittuniversitetet lyftas. Ett av skyddskommitténs uppdrag är att följa upp att genomförda åtgärder har haft avsedd effekt.



Exempel på frågor som behandlas inom skyddskommittén på CSG:

- sätta och följa upp både kort- och långsiktiga mål för arbetsmiljöarbetet
- uppföljning av handlingsplaner utifrån genomförda arbetsmiljöundersökningar och riskbedömningar på övergripande universitetsnivå
- årlig uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet
- följa upp behov av arbetsmiljöutbildningar
- generell statistik för tillbud, olyckor, sjukskrivningar och utredningar
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och omorganisationer på universitetsnivå
- se över och följa upp säkerhets- och brandskyddsfrågor samt förstahjälpen anvisningar och hjärtstartare på universitetet
- följa upp lika villkorsarbetet universitetsövergripande så som aktiva åtgärder
- följa upp arbetsmiljön ur ett studentperspektiv
- årlig uppföljning enligt 38§ MBL

## **2.5.2 Oenighet**

I det fall ledamöter i skyddskommittén har olika åsikter och inte kan fatta ett majoritetsbeslut kan en ledamot begära få frågan prövad av Arbetsmiljöverket och därmed få ett yttrande.

I det fall ledamoten är ett skyddsombud och frågan handlar om att genomföra arbetsmiljöåtgärder eller undersökningar av arbetsmiljön kan skyddsombudet begära det av arbetsgivaren direkt utan yttrande från Arbetsmiljöverket. Skulle det inte hörsammas kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a §.