



Avtal
2018-03-01

Parter

Arbetsgivarsidan: Blekinge Tekniska Högskola (BTH)

Arbetstagarsidan: SACO-s, OFR och SEKO vid BTH

Lokalt avtal om samverkan för framtiden

1 § Avtalets parter och tillämpningsområde

Avtalet sluts mellan BTH och de lokala fackliga huvudorganisationerna SACO-S, OFR och SEKO.

Parterna sluter lokalt kollektivavtal med stöd av det centrala kollektivavtalet 2016-04-17 "Ramavtal om samverkan för framtiden". Avtalet ersätter tidigare lokalt kollektivavtal om samverkan från 2014-01-01. 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 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 BTH 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 BTH ska kännetecknas av öppenhet, god information, konstruktiva diskussioner, praktisk problemlösning och en vilja att sätta verksamheten i centrum.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "ATHE", "GSR", and "Cpe".

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.

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. Dessa frågor hanteras i enlighet med gällande lagar och avtal.

4 § Former för samverkan

Samverkan ska normalt ske på den nivå där beslut fattas och i enlighet med gällande delegationsordning. Arbetet med arbetsmiljö 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.

Samverkansnivåer

Central samverkansgrupp (CSG)

I högskolans samverkansgrupp behandlas övergripande frågor för BTH som rektor enligt besluts- och delegationsordningen fattar beslut om. Samverkan förutsätter att sammanträdesfrekvensen bestäms utifrån verksamhetens förutsättningar och behov. Antalet sammanträden i samverkansgruppen ska dock vara minst åtta per år. Sammanträdena planeras så att de följer ledningsenhetens arbete. Dagordning till respektive möte ska skickas ut senast sju dagar i förväg. Arbetsmiljö och likabehandling ska vara en stående punkt på dagordningen.

Lokal Samverkan (LSG)

Samverkans- och arbetsmiljöfrågor som berör flera avdelningar/institutioner såsom nya budget-förutsättningar, organisationsförändringar med mera kan med fördel samverkas i en LSG, men ska även hanteras i CSG. En lokal samverkansgrupp är partssammansatt då förutsättningarna för en chef-medarbetardialog inte är direkt gynnsamma. Det är av vikt att arbetsgivarrepresentanten äger mandatet att samverka en fråga som rör flera enheter, ex. högskoledirektören för frågor som rör GGVS. Dagordning till en LSG ska skickas ut senast sju dagar i förväg.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "AHZ" and "GSB".

Arbetsgruppen i samverkan – arbetsplatsträffen (APT)

APT är ett möte mellan chefen och alla medarbetare på arbetsplatsen. Medarbetarnas närmaste chef ansvarar för att genomföra APT som är ett forum för att i dialog gemensamt arbeta med planering, utveckling och uppföljning av arbetet på den egna arbetsplatsen. Syftet är också att ge förutsättningar för personlig och yrkesmässig utveckling.

APT är det möte där chefen fattar beslut efter att ha samverkat med sina medarbetare. Det är chefens arbetsuppgifter och befogenheter som styr vilka beslut som kan hanteras på en arbetsplatsträff. Ärenden som rör enskild medarbetare hanteras inte på arbetsplatsträffarna.

APT är ett forum för att lösa gemensamma problem och föra en dialog om hur arbetet ska vara organiserat. I samverkan med medarbetarna tar chefen beslut om hur verksamheten ska bedrivas och vilka gemensamma förhållningssätt och överenskommelser som ska finnas på arbetsplatsen. Hälso-, arbetsmiljö- och likabehandlingsaspekter inkluderas i alla verksamhetsfrågor som tas upp på APT. En väl fungerande APT kräver närvaro och ett aktivt deltagande hos alla medarbetare.

APT ska ske regelbundet och vara en naturlig del av verksamheten. För detta krävs framförhållning där datum för APT bör fastställas i början av varje termin. Chefen är ansvarig för att genomföra APT utifrån verksamhetens behov, dock minst 8 gånger per år. Dagordning för mötet utgörs av de frågor som i så stor utsträckning som möjligt rör hela gruppens verksamhet och dagliga arbetsuppgifter. Chefen och medarbetarna har ett gemensamt ansvar för dagordningens innehåll. Chefen ansvarar ytterst för att den går ut i god tid, dock senast tre dagar före mötet.

Medarbetaren i samverkan – utvecklingssamtalet

Varje medarbetare ska ges möjligheter och förutsättningar att påverka sitt arbete och den egna arbetssituationen. Utvecklingssamtalet ska vara ett forum där chef och medarbetare i dialog arbetar med planering, utveckling och uppföljning av det egna arbetet. I detta ingår att medverka i utvecklingsarbete och verka för en arbetsmiljö med likabehandling som främjar god hälsa på den egna arbetsplatsen.

Dialogen mellan medarbetare och chef sker så att var och en ges möjlighet att framföra sina åsikter, både i det dagliga arbetet och i det regelbundet återkommande utvecklingssamtalet mellan medarbetare och chef. Minst ett sådant utvecklingssamtal per år ska genomföras. Samtalet ska vara planerat, förberett och strukturerat.

5 § Samverkansordning

Utvecklingssamtal och arbetsplatsträff ska dokumenteras, exempelvis i form av minnesanteckningar. Centrala samverkansgruppens möten ska dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Av protokollet ska det tydligt framgå parternas ställningstaganden, förslag till beslut och 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 dagordning och för att tillhandahålla erforderlig information och underlag.

Att delta i utvecklingssamtal och arbetsplatsträff ingår i ordinarie arbetsuppgifter. Lag och avtal om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen gäller för den som anmälts som facklig företrädare. För



anställda, som till arbetsgivaren 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.

6 § Vid oenighet i LSG eller CSG

Arbetsgivaren ska genom samverkan fullgöra sina skyldigheter enligt 11, 12 och 19 samt 38 §§ MBL. Kan enighet inte uppnås i ett ärende som tas upp i samverkansgrupp kan arbetstagarorganisation påkalla förhandling enligt 14 § MBL. Sådan förhandling ska påkallas inom fem arbetsdagar efter det att frågan behandlats och avslutats i samverkansgrupp där oenighet konstaterats. Framställan ska ske skriftligen till arbetsgivaren.

7 § Uppföljning och utvärdering

Det lokala samverkansavtalet ska årligen utvärderas på ett sammanträde med den Centrala samverkansgruppen. Det är av vikt för alla medarbetare att avtalet bidrar till ökad dialog och förståelse och att både arbetstagarorganisationen samt arbetsgivaren lever upp till avtalets intentioner.

8 § Giltighetstid och uppsägning

Avtalet gäller från och med den 2018-09-01 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Blekinge Tekniska Högskola


Anders Hederstierna, rektor

Blekinge Tekniska Högskola


Gustav Stensson Bohman, Tf HR-chef

SACO


Eva-Lotta Runesson

OFR


Carina Petersson

SEKO


Johan Eriksson