

2004-03-25

## **Riktlinjer om samverkan för utveckling**

### **Utgångspunkter och syfte**

Riktlinjernas syfte är att genom samverkansformer få till stånd ett partsgemensamt utvecklingsarbete som blir en naturlig del i det dagliga arbetet. Riktlinjerna syftar också till att genom de fackliga företrädarna öka de anställdas möjligheter till delaktighet i planering, styrning och uppföljning.

I det lokala partsgemensamma utvecklingsarbetet ska samverkan vara grunden. Samverkan ska ske i dialog och styrs av begrepp som delaktighet, decentralisering och i ett gemensamt intresse för verksamhetsfrågor.

### **Former för medbestämmande**

Samverkansgrupper ska finnas lokalt inom varje institution/avdelning och på central nivå för högskolegemensamma frågor.

Samverkan mellan arbetsgivare och anställda sker genom medarbetarsamtal och i samverkansgrupperna.

Utöver detta sker samverkan i följande kommittéer:

- Miljönämnden
- Rättviserådet

### **Lokala samverkansgrupper – institutioner/avdelningar**

De lokala samverkansgrupperna ska behandla frågor som först och främst har beröringspunkter med den egna verksamheten. Exempel på frågor som kan behandlas är:

- Verksamhetsmål/verksamhetsplan
- Bemanning och tjänstgöringsplaneringar
- Kompetensutveckling
- Arbetsmiljö
- Jämställdhet - mångfald
- Organisatoriska förändringar

Samverkansgrupperna ska bestå av företrädare för arbetsgivaren (prefekt, avdelningschef, personalhandläggare), arbetstagarrepresentanter med olika facklig tillhörighet, skyddsombud, jämställdhetsombud. Studentrepresentant kallas för studenterna relevanta frågor. Samverkansgrupperna kan vid behov förstärkas med centrala företrädare.

### **Central samverkansgrupp - MBL-gruppen**

Den centrala samverkansgruppen ska behandla frågor som är gemensamma för alla högskolans anställda. Exempel på frågor som kan behandlas är:

- Verksamhetsfrågor
- Organisatoriska förändringar
- Övergripande personalfrågor
- Frågor från lokal samverkansgrupp
- Lokala avtal

Den centrala samverkansgruppen - MBL-gruppen företräds av personal från personalavdelningen (ordförande är personalchefen) och representant ur högskolans ledningsgrupp; beroende på frågans art förekommer olika kombinationer av dessa. De fackliga huvudorganisationerna kallas till den centrala samverkansgruppen och får närvara med högst tre representanter från varje huvudorganisation.

Vid behov kallas även miljösamordnare och jämställdhets- och mångfaldshandläggare. Vid behov kan även andra företrädare från verksamheten kallas in.

### **Planering och dokumentation**

Inför möte med lokal, eller central samverkansgrupp ska en enkel föredragningslista och underlag finnas tillgängligt senast fem dagar före sammanträde. Arbetsgivaren har ansvar för att detta tas fram.

I samverkansgrupperna förs minnesanteckningar och vid oenighet upprättas protokoll. Arbetsgivarens företrädare är ansvarig för detta.