



Universitetsförvaltningen
HR-avdelningen

Parter

Arbetsgivarsidan: Karolinska Institutet

Arbetstagersidan: Saco-S vid KI
OFR/S, P och O genom ST vid KI
Seko vid KI

Hållbar samverkan och delaktighet för framtiden

1 § Bemyndigande mm

Detta avtal har slutits med stöd av det centrala avtalet Samverkan för framtiden.

Arbetsgivarens skyldigheter enligt 11, 12, 14, 19 och 38-39 §§ i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ersätts genom detta avtal.

Genom detta avtal upphör följande avtal att gälla: Lokalt samverkansavtal för KI samt Lokalt arbetsmiljöavtal för Karolinska Institutet.

2 § Mål och syfte

Målet med samverkan är en effektiv och hållbar verksamhet där medarbetarnas samlade kompetens, kunskap och erfarenhet tas tillvara.

Syftet med samverkan är att föra en öppen och förtroendefull dialog om verksamheten, vilket bidrar till inflytande och delaktighet för medarbetarna över såväl den egna arbetssituationen som verksamheten i övrigt. Samverkan syftar även till att skapa förutsättningar för utveckling av medarbetarnas kompetens och god arbetsmiljö, vilket bidrar till att verksamheten kontinuerligt utvecklas och effektiviseras.

Samverkan innebär att information, dialog och diskussion förekommer i ett så tidigt skede inför beslut att det finns faktiska möjligheter att påverka dessa. Detta förutsätter en aktiv medverkan från arbetsgivaren, arbetstagarorganisationerna och medarbetarna och att frågor behandlas tidigt tillsammans med de medarbetare som direkt berörs.



Samverkan ingår i chefers och medarbetares ordinarie arbetsuppgifter.

3 § För vilka gäller avtalet

Detta avtal omfattar alla medarbetare vid Karolinska Institutet.

Med institution i nedanstående avtalstext avses institutionerna och KIB, UF, KM och motsvarande.

4 § Frågor som hanteras i samverkan

Om inget annat framgår av avtalet, hanteras i samverkan de frågor som rör verksamhetens inriktning, arbetsorganisation, arbetsmiljö och kompetensförsörjning.

I samverkan hanteras frågor som berörd chef har rätt att fatta beslut om eller har det huvudsakliga inflytandet över.

5 § Arbetsmiljöfrågor i samverkan

Samverkan om arbetsmiljöfrågor sker integrerat med verksamhetsfrågor på alla nivåer. På central nivå finns en Arbetsmiljönämnd och tillika skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagen 6 kap 8, 9 §§. Skyddskommittén är sammansatt av arbetsgivarrepresentanter, företrädare för de fackliga organisationerna, studerandeskyddsombud och huvudskyddsombud.

6 § Frågor som inte hanteras i samverkan

I samverkan hanteras inte sådana frågor där en särskild förhandlingsordning gäller d.v.s. kollektivavtal, lönesättning, allmänna anställningsvillkor och anställningsskyddsfrågor. I samverkan hanteras inte heller frågor som rör enskilda individärenden.

7 § Samverkan sker på tre nivåer

Samverkan ska vara ett naturligt inslag i myndigheten, på alla nivåer i organisationen.

Samverkan ska normalt ske på den nivå där beslut fattas. I vissa fall kan samverkan alternativt ske på den nivå som berörs av beslutet.

Frågor ska i största möjliga mån lösas på den nivå där de uppstår och naturligt hör hemma.

På institutionsnivå och myndighetsnivå inrättas samverkansråd. Rådets uppgift är att hantera samverkansfrågor på övergripande institutions- respektive myndighetsnivå. Råden ska även verka för och stödja samverkansprocesserna. I rådet ingår företrädare för de fackliga organisationerna, skyddsorganisationen och arbetsgivaren, tillika ordförande. I samverkansråden på institutions- respektive myndighetsnivå behandlas även frågor som rör kvaliteten i samverkansprocessen på lägre nivåer.



Samverkansnivåer:

- **Enhetssamverkan (sektion, grupp eller motsvarande)**

Det huvudsakliga forumet för samverkan utgörs av enhetsnivå eller motsvarande. Samverkan sker på enhets-, sektions- eller gruppmöten eller motsvarande. Möten ska hållas fortlöpande. Frågor tas upp med sådan framförhållning att medarbetare ges möjlighet till en meningsfull dialog som är grunden för chefens ställningstagande eller beslut. Frånvarande medarbetare ansvarar för att hålla sig uppdaterad om vad som har behandlats vid det aktuella mötet. I särskilt viktiga frågor bör en anteckning göras att samverkan ägt rum.

Medarbetarna har möjlighet att ta upp frågor för diskussion.

- **Institutionssamverkan**

Samverkansrådet, som hanterar institutionsövergripande frågor och frågor som rör fler än en avdelning eller motsvarande sammanträder normalt en gång per månad. Kallelse skickas till ledamöterna i god tid. Minnesanteckningar förs om någon så begär.

- **Myndighetssamverkan**

Samverkansrådet, som hanterar myndighetsövergripande frågor och frågor som rör fler än en institution, sammanträder normalt varannan vecka. I övrigt gäller samma ordning som för samverkansrådet på institutionsnivå.

8 § Utbildning m.m.

Samverkansrådet på myndighetsnivå planerar, genomför och följer upp de utbildnings- och informationsinsatser som behövs för att avtalets mål och syfte ska uppfyllas.

Samverkansrådet har ett gemensamt ansvar för att förvalta, följa upp och utveckla samverkan i myndigheten.

9 § Stöd i samverkan

Avseende fråga om viktigare förändring av verksamheten eller av arbetsförhållandena för arbetstagare, som behandlas i samverkansråd kan lokal arbetstagarorganisation begära att central arbetstagarorganisation medverkar.

10 § Avtalets giltighetstid m.m.

Avtalet gäller fr.o.m. 1 januari 2019 tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om 3 månader. I slutet av 2020 ska avtalet och dess tillämpning utvärderas. Utvärderingen ska vara avslutad senast 30 juni 2021. Under utvärderingstiden fortsätter avtalet att gälla.




Avtalet är upprättat i fyra exemplar varav vardera parten tar ett.

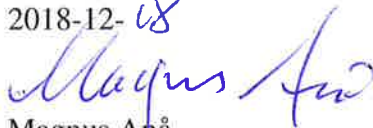
Karolinska Institutet 2018-12-18


Nikki Vagner
Förhandlingschef


2018-12-18


Torkel Falkenberg
Saco-S vid KI

2018-12-18


Magnus Anå
OFR/S, P och O genom ST

2018-12-18


Henry Wölling
Seko vid KI