



## UMEÅ UNIVERSITET

# Lokalt kollektivavtal om samverkan för framtiden 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 2017-01-01 "Ramavtal om samverkan för framtiden". Avtalet ersätter tidigare lokalt kollektiv-avtal om samverkan, dnr FS 1.1-2040-17. Detta avtal inskränker inte de rättigheter och skyldigheter som i övrigt följer av Medbestämmandelagen (MBL) och Arbetsmiljölagen (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, lika villkor (samlingsbegrepp för aktiva åtgärder utifrån ett arbetsgivar- och utbildningsanordnarperspektiv och jämställdhetsintegrering), 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 medarbetares 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 och lika villkor ska vara en naturlig del i planering och utveckling av verksamheten 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. Samverkansgruppens sammanträden 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 arbetsplatsträffar 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 rektor anmälts som fackliga förtroendevalda, ingår det i ordinarie arbetsuppgifter att delta i samverkansgrupp. Sammankomster ska planeras och förläggas så att även föräldralediga och deltidsarbetande 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 lokal samverkansgrupp på institutionsnivå (LSG) kan någon av parterna begära att frågan förs vidare till fakultetens samverkansgrupp (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. 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 januari 2024 och tills vidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader. Om det centrala avtalet ”Samverkan för framtiden” upphör att gälla, upphör även detta avtal.

För Umeå universitet

**För Saco-S**

Hans Wiklund  
Universitetsdirektör

Håkan Lindkvist

Lars Nordlander  
Personalchef

**För OFR/S**

Maria Persson

**För SEKO**

Stellan Elebro



## UMEÅ UNIVERSITET

# Bilagor till lokalt kollektivavtal om samverkan för framtiden 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 framtiden som omfattar hela universitetsorganisationen.

Samverkan är ett sätt att förena MBL:s krav på information och förhandling med arbetsgivarens behov av bra beslutsunderlag och god förankring och delaktighet bland medarbetarna. Även AML:s 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 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 ett 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.

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 arbetsmiljö- och lika villkorskommitté (ALV-kommitté), arbetsmiljöombud svarar mot begreppen skyddskommitté, skyddsombud etcetera, med de uppgifter och rättigheter som följer av AML 6 kap och Arbetsmiljöförordningen (AMF) samt Diskrimineringslagen (DL).

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: Arbetsmiljö- och lika villkorsorganisationen**

**Bilaga 7: Förteckning över samverkansgrupper**



## UMEÅ UNIVERSITET

### Bilaga 1 – Instruktion för utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är en strukturerad och planerad dialog mellan prefekt, 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 med mera. 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 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 Lokal samverkansgrupp (LSG).

### Lönesamtal

Utvecklingssamtal och lönesamtal ska separeras från varandra.

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



## UMEÅ UNIVERSITET

### Bilaga 2 – Instruktion för arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffar (APT) 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 anställda. 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 alla anställda vid några tillfällen och där emellan arbetsplatsträffar med mindre grupper av anställda. Arbetsplatsträff ersätter inte partssamverkan i lokal samverkansgrupp (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
- lika villkorsfrågor
- frågor till och från 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.

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.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.





## UMEÅ UNIVERSITET

## Bilaga 3 – Instruktion för lokal samverkansgrupp på institutionsnivå

Det representativa inflytandet utövas på en institution i lokal samverkansgrupp (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 och lika villkor ska integreras i verksamhetsfrågorna.

Arbetet leds av en ordförande (prefekten) med möjlighet till en vice ordförande (exempelvis biträdande prefekt). Gruppen består av arbetsgivarföreträdare, arbetsmiljöombud, ledningsstöd 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 studerande-representant. 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
- lika villkorsfrågor
- 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

Arbetsmiljö- och lika villkorsfrågor som behandlas i LSG:

- initiera och följa upp riskanalyser och konsekvensbedömningar av förändringar/omorganisationer
- handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med aktiva åtgärder
- användning av ämnen, processer och arbetsorganisation som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- information och utbildning rörande miljö, fysisk, psykisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samt lika villkor
- säkerhet och brandskyddsfrågor
- frågor som initierats av arbetsplats- och arbetsmiljöombud

- frågor som initierats av ledningsstöd 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 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.



## UMEÅ UNIVERSITET

## Bilaga 4 – Instruktion för samverkansgrupp på fakultetsnivå/ motsvarande

Det representativa inflytandet utövas på fakultetsnivå i fakultetssamverkansgrupp (FSG). I FSG sker dialoger mellan beslutande dekan 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/ kompetensförsörjning, samt lika villkor ska integreras i verksamhetsfrågorna.

I FSG behandlas fakultetsövergripande frågor och frågor som berör flera institutioner samt ärenden som är hänskjutna från LSG.

Arbetet leds av en ordförande (dekan) 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 dekan 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
- lika villkorsfrågor
- planering och start eller avslut av större projekt
- frågor som är hänskjutna från LSG
- övriga frågor initierade av någon av parterna

Arbetsmiljö och lika villkor 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 fakultetens ledningsstöd för arbetsmiljö och lika villkor kallas. Om särskild arbetsmiljöföreträdare finns inom fakulteten ska även denna kallas.

Arbetsmiljö och lika villkorsfrågor som behandlas i FSG:

- initiera och följa upp riskanalyser och konsekvensbedömningar av förändringar/omorganisationer initierade av fakulteten eller förvaltningsledningen
- uppföljning av institutionernas handlingsplaner för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder
- fakultetens handlingsplan för det systematiska arbetsmiljöarbetet och aktiva åtgärder
- uppföljning av sjukfrånvaro inom fakulteten
- uppföljning av medarbetarundersökningar, resultat och åtgärder
- frågor som initierats av huvudarbetsmiljö- och arbetsmiljöombud
- frågor som initierats av fakultetens ledningsstöd för arbetsmiljö och 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.



## UMEÅ UNIVERSITET

### Bilaga 5 – Instruktion för central samverkansgrupp

I central samverkansgrupp (CSG) behandlas universitetsövergripande frågor och frågor som berör flera verksamheter. CSG behandlar även frågor som är hänskjutna från LSG och FSG samt svarar för genomförande av centrala MBL-förhandlingar i enlighet med universitetets förhandlingsordning.

Arbetet i CSG leds av en ordförande (universitetsdirektör) och en vice ordförande (personalchef). De lokala fackliga huvudorganisationerna Saco-S, OFR/S och Seko utser sina företrädare.

CSG sammanträder enligt plan som fastställs för minst en termin i taget. Arbetsgivaren ansvarar för att upprätta föredragningslista och för att i god tid tillhandahålla erforderlig information och underlag.

CSG ska behandla:

- universitetsövergripande frågor, exempelvis mål, inriktning, strategi, budget, planering och uppföljning
- underlag och förslag till beslut av rektor och universitetsstyrelse
- organisationsfrågor och frågor om större verksamhetsförändringar i vilken ingår att initiera och följa upp riskanalyser och konsekvenser av förändringar
- frågan om inrättande eller avvecklande av samverkansgrupp
- personalpolitiska frågor
- arbetsmiljöfrågor
- lika villkorsfrågor
- lokala avtal
- frågor som berör flera samverkansgrupper
- ärenden som är hänskjutna från LSG, FSG eller ALV-kommittén
- chefstillsättningar
- övriga frågor initierade av någon av parterna

Arbetsgivaren ansvarar för att sammanträdet dokumenteras i form av ett justerat protokoll. Kan inte parterna i CSG nå samsyn i ett ärende och om någon part så begär, övergår ärendet till MBL-förhandling i enlighet med universitetets förhandlingsordning.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.

Arbetsmiljö- och lika villkorskommittén (ALV-kommittén) utgör en del av universitetets samverkansorganisation och dess organisation och sammansättning framgår av bilaga 6.

ALV-kommittén ska behandla:

- företagshälsovårdsfrågor
- handlingsplaner
- planering av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och av arbetsorganisation

- planering av användning av ämnen som kan föranleda ohälsa eller olycksfall
- utbildning och upplysning rörande arbetsmiljön
- arbetsanpassning- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsstället
- lika villkorsfrågor

Arbetsmiljöombud, ledningsstöd för arbetsmiljö och lika villkor och ledningsstöd lika villkor har rätt att lyfta frågor till ALV-kommittén.

Information från samordningsgrupperna Hållbart arbetsliv och Hållbart studieliv sker i ALV- kommittén.

Arbetsgivaren ansvarar för att sammanträdet dokumenteras i form av ett justerat protokoll.

Med hänsyn till den personliga integriteten behandlas inte känsliga individärenden.



## UMEÅ UNIVERSITET

### Bilaga 6 – Arbetsmiljö- och lika villkorsorganisationen

Rektor är ytterst ansvarig för universitetets arbete med arbetsmiljö och lika villkor (ALV). Genom delegering av uppgifter och befogenheter klargörs ansvarsförhållandet i ALV-frågor. Universitetet har tre definierade arbetsgivarnivåer. I rektors ansvar ligger att på ett övergripande plan planera, leda och följa upp universitetets ALV-arbete. Dekan har ett liknande ansvar inom sina respektive områden. Prefekt ansvarar för att ALV-arbetet bedrivs och samordnas på sin institution.

På universitetsgemensam nivå finns stödresurser inom fysisk, psykisk, social och organisatorisk arbetsmiljö samt lika villkor. Stödresurser finns även för kemiska frågor, biosäkerhet samt strålskydd.

ALV-arbetet ska bedrivas på ett systematiskt sätt enligt lagar och föreskrifter. Fördelning av ALV-uppgifter ska vara tydlig och dokumenterad.

ALV-kommittén deltar i planering och ger riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetet med aktiva åtgärder och andra insatser som leder till att ALV-målen uppfylls. I kommitténs uppgifter ingår även att följa upp och analysera resultatet av vidtagna åtgärder.

Vid minst sju tillfällen, fem ordinarie och två strategimöten, per kalenderår sammanträder universitetets ALV-kommitté. Vid dessa tillfällen företräds arbetsgivaren av universitetsdirektör tillika ordförande, personalchef tillika vice ordförande, en arbetsmiljösamordnare för fysisk arbetsmiljö, tre ALV-samordnare varav en representerar utbildningsanordnarperspektivet. Arbetstagarna företräds av en representant från vardera Saco-S, OFR/S och Seko samt två huvudarbetsmiljöombud. Studenterna har enligt AML rätt att företräddas av två representanter.

Vid två av ALV-kommitténs ordinarie möten bjuds företrädare från företags- hälsovården respektive studenthälsovården in. Vid behov kan ytterligare personer bjudas in.

Vid ALV-kommitténs strategimöten deltar även rektor (ordförande) och en representant per fakultetsledning och Universitetsbiblioteket med kännedom om arbetet med arbetsmiljö och lika villkor samt ordförandena för samordningsgrupperna hållbart arbetsliv och hållbart studieliv. Strategimötena ska fungera som ett forum för strategiska diskussioner, erfarenhetsutbyte och samordning mellan olika delar av universitetets organisation. Syftet med strategimötena är också att följa upp och utveckla det långsiktiga universitetsgemensamma arbetet med arbetsmiljö och lika villkor, såväl ur ett arbetsgivar- som utbildningsanordnarperspektiv.

ALV-kommittén ska fastställa en förteckning över arbetsmiljöområden. Inom varje område ska det finnas minst ett arbetsmiljöombud med ersättare. Prefekt initierar ett möte för de anställda för nominering av arbetsmiljöombud. Arbetsmiljöombudet ska vara medlem i någon av arbetstagarorganisationerna Saco-S, OFR/S och Seko. Prefekten meddelar nomineringen till arbetstagarorganisationerna, som utser arbetsmiljöombuden. Arbetsgivaren ska föra en förteckning över ombud och deras område.

Arbetsmiljöombudets uppdrag och behov av utbildning ska beaktas vid planering av bemanning och arbetsuppgifter.

Huvudarbetsmiljöombuden ska inom sina verksamhetsområden samordna arbetsmiljöombudens verksamhet. Huvudarbetsmiljöombud väljs av arbetsmiljöombuden och utses av respektive arbetstagarorganisation. Deras verksamhetsområden fastställs av ALV-kommittén. Huvudarbetsmiljöombudets arbete ska beaktas vid planering av bemanning och arbetsuppgifter.

Institutionens merkostnader för huvudarbetsmiljöombudets arbetsmiljöarbete utanför institutionen samt kostnader för behov av utbildning för uppgiften, finansieras genom gemensamma anslag.





## UMEÅ UNIVERSITET

## Bilaga 7 – Förteckning av samverkansgrupper vid Umeå universitet

Lokal samverkansgrupp (LSG) inom humanistisk fakultet ska finnas vid

- Institutionen för estetiska ämnen
- Institutionen för idé- och samhällsstudier
- Institutionen för kultur- och medievetenskaper
- Institutionen för språkstudier

Lokal samverkansgrupp (LSG) inom medicinska fakulteten ska finnas vid

- Institutionen för diagnostik och intervention
- Institutionen för folkhälsa och klinisk medicin
- Institutionen för medicinsk och translationell biologi
- Institutionen för klinisk mikrobiologi
- Institutionen för klinisk vetenskap
- Institutionen för medicinsk biovetenskap
- Institutionen för medicinsk kemi och biofysik
- Institutionen för molekylärbiologi
- Institutionen för odontologi
- Institutionen för omvårdnad
- Institutionen för samhällsmedicin och rehabilitering
- Institutionen för epidemiologi och global hälsa

Lokal samverkansgrupp (LSG) inom samhällsvetenskapliga fakulteten ska finnas vid

- Institutionen för tillämpad utbildningsvetenskap
- Institutionen för informatik
- Institutionen för kost- och måltidsvetenskap
- Institutionen för geografi
- Handelshögskolan
- Institutionen för psykologi
- Institutionen för socialt arbete
- Juridiska institutionen
- Pedagogiska institutionen
- Sociologiska institutionen
- Statsvetenskapliga institutionen
- EDÅ/CEDAR
- Enheten för ekonomisk historia

Lokal samverkansgrupp (LSG) inom teknisk-naturvetenskaplig fakultet ska finnas vid

- Institutionen för datavetenskap
- Designhögskolan
- Institutionen för ekologi, miljö- och geovetenskap
- Institutionen för fysik
- Institutionen för fysiologisk botanik

- Kemiska institutionen
- Institutionen för matematik och matematisk statistik
- Institutionen för naturvetenskapernas och matematikens didaktik
- Institutionen för tillämpad fysisk och elektronik
- Umeå marina forskningscentrum
- Arkitektshögskolan

#### Samverkansgrupper för övriga verksamheter

- Universitetsbiblioteket
- Enheten för IT-stöd och systemutveckling
- Universitetsservice
- Kommunikationsenheten
- Lärarhögskolan
- Universitetspedagogik och lärandestöd
- Studentcentrum

#### Fakultetssamverkansgrupp (FSG) ska finnas vid

- Humanistisk fakultet
- Medicinska fakulteten
- Samhällsvetenskapliga fakulteten
- Teknisk-naturvetenskaplig fakultet
- Universitetsförvaltningen

#### Central samverkansgrupp (CSG) på universitetsövergripande nivå