

## Lokala samverkansavtal – vad ska man tänka på?

När det lokala samverkansavtalet förhandlas är det den lokala fackliga företrädaren som representerar förbundet och kollegorna. För bästa resultat är det viktigt att ni deltar aktivt i hela processen, redan från början. I slutet av detta dokument har vi tagit upp några av de punkter som är viktiga att bevaka i sådana förhandlingar. Vid tecknande av nya samverkansavtal ska alltid förbundet centralt konsulteras för rådgivning. När avtalet är färdigt för påskrift är det den centrala ombudsmannen som undertecknar avtalet om du inte fått särskilt mandat för detta.

## Viktiga punkter att bevaka när ett samverkansavtal ska förhandlas fram eller revideras

- Samverkan ersätter MBL 11, 19 och 38 §§. Samverkan bör inte ersätta 12 §.
- Vid oenighet ska arbetstagarorganisationen ha möjlighet att påkalla central förhandling enligt MBL 14§. (Beslut om att påkalla central förhandling tas av förbundet centralt – observera korta tidsfrister!).
- Inga individärenden tas i samverkan utan enbart frågor som rör arbetsplatsen och verksamheten.
- Tydliggör gärna formalia i samverkansavtalet:
  - Tydlig dagordning där det framgår vad som är informationsärenden och vad som är förhandlingsärenden.
  - Kallelse med dagordning till berörda fackliga organisationer inom viss tid.
  - Information och tillräckligt faktaunderlag ska presenteras för de fackliga organisationerna inom skälig tid.
  - Samverkansgruppens möten ska protokollföras och justeras. (kom överens om när förhandlingen är avslutad! Förslagsvis ”när protokollet är justerat”).
- För att undvika att förbundsspecifika frågor dras i en samverkansgrupp där berört förbund kanske saknar egen representant bör det framgå av samverkansavtalet att ”Om fråga särskilt berör ett förbund ska detta förbund kallas till samverkan” (alternativt förhandling).
- En säkerhetsventil är att i avtalet göra det möjligt för en part att lyfta ut en fråga ur samverkan och istället tillämpa MBL: ”Om part finner att fråga inte lämpar sig för samverkan tillämpas MBL i sin helhet på denna fråga”.
- Arbetsplatsträff (Apt) syftar till att vara ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av arbetet inom det egna området. Förbundets principiella inställning är att förhandlingsfrågor inte ska tas på denna nivå.
- Samverkansgrupper ska knytas till beslutsnivåerna i verksamheten och ansluta till linjeorganisationen och delegationsordningarna. Samverkansgrupp ska vara skyddskommitté enligt AML: s regler
- En rimlig uppsägningstid på ett samverkansavtal är 3 månader. För långa uppsägningstider är inte bra om avtalet inte visar sig fungera i praktiken.
- När avtalet är färdigt och påskrivet skickas en kopia till kansliet.
- Uppmärksamma behovet av utvärdering och implementering av avtalet samt utbildning i samverkansfrågor.

Den lokala arbetstagarorganisationen (psykologföreningen) är lokal part i MBL och andra samverkansförhandlingar. Det är förstås en stor fördel om Psykologförbundet kan ha egen representant i samverkansgruppen. Genom lokala samverkansavtal kan partsställningen ibland vara överläten till ett lokalt SACO-råd, då är det extra viktigt med ömsesidigt informationsutbyte!

Glöm inte att du har rätt att delta i samverkansgrupp på betald arbetstid samt få tid till förberedelser och för att informera kollegorna om du är anmäld som facklig förtroendevald.