

# Samverkan Göteborg

Lokalt samverkansavtal för  
Göteborgs Stad 2024-01-01



# Innehåll

■	Vad är samverkan? .....	4
■	§ 1 Samverkan i Göteborgs Stad.....	4
■	§ 2 Rättsliga grunder för samverkan – MBL, AML och FML .....	6
■	Hur sker samverkan?.....	9
■	§ 3 Utvecklingssamtal.....	10
■	§ 4 Arbetsplatsträff – dialog på arbetsplatsen .....	11
■	§ 5 Partssamverkan – representativ samverkan .....	13
■	§ 5a Samverkansgrupper .....	15
■	§ 5b Förvaltningsöverskridande partssamverkan.....	16
■	§ 5c Representation och sammansättning i samverkansgrupp.....	17
■	§ 5d Arbetsformer.....	19
■	§ 5e Oenighet vid partssamverkan.....	20
■	§ 6 Facklig information.....	21
■	§ 7 Uppföljning och utveckling av samverkan.....	22
■	Kompetensförsörjning .....	23
■	§ 8 Kompetensförsörjning.....	23
■	Bilaga.....	25

# Vad är samverkan?

## § 1 Samverkan i Göteborgs Stad

Genom det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg hanteras formella rättigheter och skyldigheter enligt medbestämmandelagen (MBL) och arbetsmiljölagen (AML). Inom ramen för samverkan möts arbetsgivaren och de fackliga organisationerna för partssamverkan i en tidig och fördjupad dialog. Det är centralt att alla parter har en tydlig vilja att processen fram till beslut sker i samverkan och om möjligt leder till enighet.

Samverkan innebär dialog där individer och grupper ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och sin egen arbetssituation. Utgångspunkten för samverkan i organisationen är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete.

### Samverkan Göteborg syftar till:

- » Att främja effektivitet, förnyelse och kvalitet i stadens förvaltningar genom ett arbetssätt där frågor får en allsidig belysning som leder fram till ett bra beslutsunderlag.
- » Att ge förutsättningar för ett positivt arbetsklimat, en hälsofrämjande arbetsmiljö med inflytande och delaktighet för samtliga medarbetare så att medarbetarskapet kan utvecklas.
- » Att som parter bevara och utveckla förtroendefulla, konstruktiva relationer med respekt för arbetsgivarens och de fackliga organisationernas olika roller och arbetsförutsättningar.

### Förutsättningar för en god samverkan

#### För god samverkan med tidig och fördjupad dialog krävs:

- » Tydliga mål för verksamheten.
- » Klargjord ansvarsfördelning mellan politiskt förtroendevalda och tjänstepersoner.
- » En organisation med tydlig delegering av uppdrag/uppgifter och befogenheter.
- » Tydliga roller för chefer, medarbetare samt fackliga företrädare och skyddsombud.
- » Ledarskap med en helhetssyn på verksamhet, medarbetare, organisation, resurser och mandat att kunna fatta beslut.
- » Ett engagerat, gott och synligt ledarskap.
- » Engagerade medarbetare som är delaktiga och tar ansvar för arbetet.
- » En vilja till god samverkan i dialog och förståelse för nyttan av att beslut bereds och förankras.
- » En samverkansorganisation som utgår från förvaltningens beslutsnivåer.
- » Goda kunskaper hos chefer, fackliga företrädare och medarbetare om detta avtal, lagar, andra regler samt styrdokument som är av betydelse för tillämpningen av det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg.

För stöd i tillämpning av det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg finns tillämpningsanvisningar. Tillämpningsanvisningarna har inte kollektivavtals ställning.

## § 2 Rättsliga grunder för samverkan – MBL, AML och FML

Lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL), arbetsmiljölagen (AML) och lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML) utgör tillsammans den huvudsakliga rättsliga grunden för samverkansavtalet. Det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg utgår också från centrala parter avtal om samverkan och arbetsmiljö.

### MBL och samverkan

I samverkansgrupper möts företrädare för de fackliga organisationer som tecknat det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg och arbetsgivarföreträdare för behandling av verksamhetsärenden i partssamverkan. Genom denna hantering omhändertas förhandlings- och informationskyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL och i de fall facklig organisation väljer, även 12 § MBL (se nedan om MBL). 14 § MBL hanteras inte i samverkan.

Förbund kan begära att en viss fråga i dess helhet förhandlas enligt MBL i stället för att hanteras i samverkan. Det ska i sådant fall meddelas arbetsgivarpart snarast, senast under det första samverkanstillfället för den aktuella frågan.

Individärenden som berör specifik medarbetare ska inte hanteras i samverkan. I de fall ärende rör medlem i arbetstagarorganisation genomförs förhandling enligt förutsättningar i MBL.

Partssamverkan är genomförd även om arbetsgivaren och de fackliga organisationerna inte är eniga om förslag till beslut i ett ärende.

Ur Lag (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet (MBL)  
"11 § Innan arbetsgivare beslutar om viktigare förändring av sin verksamhet, skall han på eget initiativ förhandla med arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal. ..."  
"12 § När arbetstagarorganisation som avses i 11 § påkallar det, skall arbetsgivare även i annat fall än där anges förhandla med organisationen innan han fattar eller verkställer beslut, som rör medlem i organisationen. ..."  
"14 § ... Uppnås icke enighet vid förhandling enligt första stycket, skall arbetsgivaren på begäran förhandla även med central arbetstagarorganisation."  
"19 § Arbetsgivare skall fortlöpande hålla arbetstagarorganisation i förhållande till vilken han är bunden av kollektivavtal underrättad om hur hans verksamhet utvecklas produktionsmässigt och ekonomiskt liksom om riktlinjer för personalpolitiken. ..."

### FML och samverkan

För deltagande i samverkansarbetet krävs att det ges tidsmässiga förutsättningar i enlighet med lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen (FML), avtal och överenskommelser om fackligt förtroendevalda. Det fackliga uppdragets omfattning och förläggning bestäms i överläggning mellan arbetsgivare och facklig organisation.

## AML och arbetsmiljö i samverkan

Arbetsmiljöfrågor i Göteborgs Stad hanteras inom ramen för samverkansorganisationen. Ordinarie samverkansgrupper är tillika skyddskommittéer för berörda arbetsställen/skyddsområden i enlighet med arbetsmiljölagstiftningen (se även § 5). Den rättsliga grunden för hälso- och arbetsmiljöarbetet finns i arbetsmiljölagen (AML), arbetsmiljöförordningen (AMF) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS).

Ur Arbetsmiljölag (1977:1160) - (AML)

”2 kap 1 § ...Arbetstagaren skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans eget arbete. ...”

”3 kap 1 a § Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö. ...”

”6 kap 1 § Arbetsgivare och arbetstagare skall bedriva en på lämpligt sätt organiserad arbetsmiljöverksamhet. ...”

”6 kap 4 § Skyddsombud företräder arbetstagarna i arbetsmiljöfrågor och skall verka för en tillfredsställande arbetsmiljö. I detta syfte ska ombudet inom sitt skyddsområde vaka över skyddet mot ohälsa och olycksfall samt över att arbetsgivaren uppfyller kraven i 3 kap. 2a §. ...”

”6 kap 5 § Skyddsombud, som avses i 2 § 2 stycket, har rätt till den ledighet som fordras för uppdraget. ...”

”6 kap 9 § Skyddskommittén skall delta i planeringen av arbetsmiljöarbetet på arbetsstället samt följa arbetets genomförande. ...”

## Skyddsombud

Skyddsombud utgör en samarbetspart till arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor och bidrar genom sin roll och kompetens till att arbetsmiljöaspekterna beaktas. Skyddsombudet företräder samtliga medarbetare inom sitt skyddsområde. I sin roll övervakar skyddsombud att arbetsgivaren fullgör sina skyldigheter enligt arbetsmiljölagen. Arbetsgivaren är skyldig att se till att skyddsombud får kontinuerlig utbildning, praktiska möjligheter samt erforderlig tid att utföra uppdraget. Skyddsombud utses av kollektivavtalsbärande facklig organisation.

# Hur sker samverkan?

*”En väl fungerande lokal samverkan utgår från arbetsplatsen och ger medarbetare, fackliga företrädare och skyddsombud/huvudskyddsombud delaktighet i beslutsprocesser om verksamheten och dess utveckling samt i arbetsmiljöarbetet.”* Ur centralt avtal: Avtal om samverkan och arbetsmiljö, oktober 2017.

Syftet med det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg är att stimulera en väl fungerande samverkan och ett arbetsmiljöarbete som utgår från arbetsplatsen i frågor som rör verksamheten och dess utveckling. Direkt samverkan sker när medarbetare och chef möts för dialog i dagliga arbetet, vid utvecklingssamtal och vid arbetsplatsträffar, APT. I samverkansgrupperna möts arbetsgivare och fackliga organisationer som parter i partssamverkan.

Förvaltningens samverkansorganisation tydliggörs i en lokal överenskommelse om samverkan. Överenskommelserna har inte kollektivavtalsställning. Kommuncentrala parter kan vid behov bistå förvaltningslokala parter vid svårigheter att nå en lokal överenskommelse. Detta genom att frågan lyfts till Avtalsrådet (se § 7).

## § 3 Utvecklingssamtal

Utvecklingssamtalet är ett individuellt samtal mellan medarbetare och närmaste chef med ansvar för verksamhet, budget, personal och arbetsmiljö. Syftet med samtalet är att minst en gång per år ge förutsättning för en fördjupad dialog mellan medarbetare och chef i frågor som är viktiga för verksamheten och medarbetaren.

Utvecklingssamtalet är en rättighet och skyldighet för medarbetaren och utgör ett viktigt inslag i medarbetarens möjlighet till delaktighet och ansvarstagande på arbetsplatsen. I samtalet lyfts målen för verksamheten och för medarbetaren, medarbetarens arbetssituation, kompetens, bidrag till verksamheten och utvecklingsbehov inom yrke/uppdrag. Utvecklingssamtalet ska leda fram till en skriftlig individuell utvecklingsplan utifrån medarbetarens och verksamhetens behov och förutsättningar.

## § 4 Arbetsplatsträff – dialog på arbetsplatsen

Arbetsplatsträffar, APT, är basen i samverkansorganisationen och är ett forum för dialog mellan medarbetare och chef för gemensamt arbete med frågor som rör verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö och hälsofrågor. Väl fungerande APT skapar förutsättningar för ökad delaktighet och engagemang hos medarbetarna.

Arbetsplatsträffar är en naturlig del i de ordinarie arbetsuppgifterna och innebär en rättighet till inflytande som också förutsätter att medarbetare är delaktiga.

Verksamhetens utveckling ställer krav på medarbetare, arbetsgrupper och chefer och förutsätter god kunskap i arbetsmiljö- och hälsofrågor. Arbetsätt och hur arbetet är organiserat behöver löpande utvärderas och vid behov förnyas.

Arbetsmiljö- och hälsoarbetet bedrivs i huvudsak på arbetsplatsnivå och integreras i arbetet med verksamhetsfrågorna. På APT undersöker chef och medarbetare regelbundet arbetsförhållandena för att identifiera och förebygga risker i det löpande arbetet i vardagen samt för en dialog om utvecklingsbehov. Detta görs bland annat vid de arbetsmiljöronder som genomförs minst två gånger per år.

Det är särskilt viktigt att göra en riskbedömning när förändringar planeras i verksamheten. Dialogen ska dokumenteras och när det är aktuellt, genomförs riskbedömning med behörigt skyddsombud.

Chefen ansvarar för att arbetsmiljö och hälsofrågor kontinuerligt lyfts fram och hanteras på APT. Skyddsombuden är en viktig samarbetspart till chefen i arbetsmiljöfrågor och bidrar genom sin roll och kompetens.

Alla medarbetare ska ges möjlighet att delta på APT som leds av närmaste chef med ansvar för verksamhet, budget, personal och arbetsmiljö. Det är chefens ansvar att skapa förutsättningar och former där alla kan komma till tals. APT ska vara regelbundna och inplanerade/schemalagda. Frekvensen bestäms utifrån förutsättningar och behov i verksamheten och framgår av förvaltningens lokala överenskommelse om samverkan. Träffarna ska dokumenteras i anteckningar för återkoppling till de personer som inte kunnat delta och för uppföljning av de frågor som har behandlats.

I anslutning till APT ska det ges utrymme för facklig information. Om verksamheten allvarligt skulle hindras får information i stället förläggas vid annat lämpligt tillfälle.

## § 5 Partssamverkan - representativ samverkan

Genom att arbetsgivare och fackliga organisationer möts som parter i samverkan har medarbetare ytterligare påverkansmöjligheter. I samverkansgruppen bereder parterna gemensamt ärenden som rör verksamheten, dess utveckling, arbetsmiljö och hälsofrågor inför beslut samt följer upp verksamheten. Arbetsgivaren ansvarar för att löpande informera om frågor som är väsentliga för verksamheten samt att frågor behandlas i partssamverkan innan beslut fattas.

Genom denna hantering omhändertas förhandlings- och informations-skyldigheten enligt 11 och 19 §§ MBL. De fackliga organisationerna kan vid behov även ta upp frågor enligt 12 § MBL. Arbetsgivaren är ansvarig för beslut och verkställighet.

Arbetsättet i samverkansgruppen ska präglas av tidig och fördjupad dialog och av en gemensam förståelse för nyttan att beslut bereds och förankras. Detta med ett förhållningssätt som utgår från en vilja att bidra till god samverkan. Dialog förs med gemensam ambition att om möjligt uppnå enighet innan arbetsgivaren fattar beslut. Parterna har var och en ansvar för att aktualisera frågor om verksamheten, dess utveckling samt arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

Arbetsgivaren har ansvar för arbetsmiljön och fattar beslut om mål, medel, fördelning, befogenheter och resurser. Arbetsmiljöarbetet ska integreras med verksamhets-, ekonomi-, organisations- och personalfrågor. Detta innebär att konsekvenser ur arbetsmiljösynpunkt ska lyftas fram och belysas under processen för partssamverkan.

Samverkansgrupperna utgör även skyddskommittéer och hanterar frågor i enlighet med 6 kap 9 § arbetsmiljölagen, AML.

Utöver detta har samverkansgrupp/skyddskommitté ansvar för att planera, kontrollera, följa upp och utvärdera det systematiska arbetsmiljö- och hälsoarbetet.

För att samverkansgruppen ska utgöra skyddskommitté ska minst ett skyddsombud delta på möte.

### **Samverkansgrupper som utgör skyddskommitté i förvaltningarna:**

- » Förvaltningens samverkansgrupp (FSG)
- » Lokal samverkansgrupp (LSG)
- » Särskild samverkansgrupp (SSG) där det gjorts tydligt vid inrättandet
- » Förvaltningsöverskridande samverkan (FÖS) där det gjorts tydligt vid inrättandet

Partssamverkan i stadengemensamma frågor genomförs i Central samverkansgrupp (CSG) och övergripande konsekvenser ur arbetsmiljösynpunkt ska lyftas fram och belysas inom ramen för arbetsmiljö i samverkan. Detta sker till exempel genom att fackliga organisationer, via CSG, har tillfälle att bidra med synpunkter som faktaunderlag inför den politiska fördelningen av resurser till stadens nämnder.

CSG har roll som skyddskommitté med hantering av stadengemensamma frågor i AML 6 kap 9 §.

## **§ 5a Samverkansgrupper**

Samverkansgrupperna inrättas utifrån organisationens beslutsnivåer och tydliggörs i den lokala överenskommelsen om samverkan som tecknas per förvaltning.

### **Partssamverkan genomförs:**

- » Förvaltningsövergripande i *Förvaltningens samverkansgrupp (FSG)*
- » I *Lokal samverkansgrupp (LSG)*

Lokal samverkansgrupp (LSG) inrättas med utgångspunkt från förvaltningens organisation och kan vid behov organiseras i två nivåer. När LSG inrättas i två nivåer, kopplas namnen på de lokala samverkansgrupperna till nivån i organisationen med tillägg av LSG.

En enig samverkansgrupp kan inrätta en eller flera *särskilda samverkansgrupper (SSG)*. Behandling av ett ärende i särskild samverkansgrupp är likvärdigt med partssamverkan i den inrättande samverkansgruppen. Vid inrättandet tydliggörs gruppens uppdrag, samverkansmandat och om gruppen utgör skyddskommitté. Den särskilda samverkansgruppen ska rapportera till den inrättande samverkansgruppen om den verksamhet som bedrivs i gruppen. Särskild samverkansgrupp kan inrättas för viss tid, visst ärende eller tills vidare. Om fler än en part/förbund i den ordinarie samverkansgrupp som inrättat SSG, så begär kan gruppens mandat återtas.

Stadenövergripande partssamverkan genomförs i *Central samverkansgrupp (CSG)*.



## § 5b Förvaltningsöverskridande partssamverkan

Vid partssamverkan angående en fråga som rör fler än en förvaltning kan partssamverkan behöva ske i konstellation som avviker från ordinarie linje- och samverkansorganisation. Det är arbetsgivarens ansvar att säkerställa att sådan förvaltningsöverskridande samverkan (FÖS) genomförs. Detta gäller även i de fall där samverkan inför beslut sker i respektive förvaltnings ordinarie FSG eller LSG.

FÖS inrättas av FSG i respektive förvaltning. Vid inrättandet ska gruppens uppdrag och samverkansmandat tydliggöras samt om gruppen utgör skyddskommitté. Med samverkansmandat avses om samverkan slutligt genomförs i FÖS eller i ordinarie samverkan i förvaltningarna, på FSG alternativt på LSG-nivå.

## § 5c Representation och sammansättning i samverkansgrupp

Den fackliga mandatfördelningen utgår från en representation som tar tillvara fackliga organisationers olika perspektiv. Hänsyn behöver tas både till antalet medlemmar och perspektiv från förbund med få medlemmar.

FSG, LSG och övriga grupper för partssamverkan bör till sin storlek vara ändamålsenliga. Det innebär att storleken på samverkansgrupperna kan variera och hänsyn behöver tas både till att ta tillvara olika perspektiv och till förbundens medlemsantal samt förutsättningar för ett fungerande arbete i gruppen.

CSG ska ha en ändamålsenlig sammansättning som speglar verksamheten i förvaltningarna.

Vid behov kan de fackliga mandat utökas för viss tid eller visst ärende för kollektivavtalsbärande organisation som tecknat det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg och som särskilt berörs.

Ovanstående gäller även för förvaltningsöverskridande samverkan (FÖS) och särskild partssamverkan (SSG).

Det förutsätts att personer som utses till ledamöter/ersättare i samverkansgrupp har tydliga mandat och befogenheter att ta ställning i de frågor som gruppen behandlar.

Efter anmälan till ordföranden kan facklig representant i samverkansgrupp, vid partssamverkan av visst ärende, ta med sakkunnig.

Ordförande för samverkansgruppen utses av arbetsgivaren. Antalet arbetsgivarrepresentanter ska vara färre än de fackliga representanterna om inte parterna kommer överens om annat.

Representationen i förvaltningens olika samverkansgrupper fastställs i den lokala överenskommelsen om samverkan. För CSG hanteras representation i gruppen genom överenskommelse mellan parter som omfattas av det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg. I överenskommelsen för CSG fastställs även representation samt arbetsformer för det partsgemensamma Avtalsrådet som verkar stadenövergripande.

## § 5d Arbetsformer

Kallelse och övriga handlingar ska vara ledamöterna tillhanda senast en (1) vecka före möte i samverkansgrupp. En enig samverkansgrupp kan i undantagsfall komma överens om att handlingar i visst ärende skickas ut senare. Arbetsgivaren ska skicka dagordning och handlingar till övriga kollektivavtalsbärande organisationer, som så begär.

Arbetsgivaren ansvarar för att protokoll förs vid möte i samverkansgrupp och för att protokollen finns tillgängliga. Av protokollet ska det framgå om ett ärende slutbehandlats och i de fall det är aktuellt, vilka fackliga organisationer som förklarat sig oeniga. Protokoll från FSG ska medfölja nämndhandlingar. Detta gäller även protokoll från annan berörd samverkansgrupp där partssamverkan genomförts i nämndärende.

Respektive partssamverkansgrupp kommer i övrigt överens om arbetsformer utifrån förvaltningens lokala överenskommelse om samverkan.

Om verksamheten så medger har de fackliga ledamöterna i samverkansgrupper rätt att före gruppens sammanträde, sammankalla skyddsombud/fackliga företrädare och vid behov medlemmar, för avstämning i aktuella ärenden. Detta sker enligt förutsättningar för facklig tid i lag om fackliga förtroendemen, centralt kollektivavtal och lokal överenskommelse om facklig tid, arbetsmiljölagen samt tid för facklig information till medlemmar.

## § 5e Oenighet vid partssamverkan

Arbetsgivaren är ansvarig för att partssamverkan sker i enlighet med det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg. Efter fullgjord partssamverkan fattar arbetsgivaren beslut och svarar för verkställighet i alla verksamhetsfrågor.

### Vid oenighet i partssamverkan gäller:

- 1) I samverkansgrupp med mandat att partssamverka kan berörd facklig organisation påkalla att ett ärende tas upp till samråd i nivån ovan i samverkansorganisationen. Framställan om samråd ska ha nått arbetsgivarföreträdare i samverkansgrupp på nivån över snarast och senast sju (7) arbetsdagar från ärendets slutbehandling. Efter samråd lyfts ärendet tillbaka till ursprungliga gruppen för partssamverkan. Arbetsgivaren fattar beslut efter konstaterad enighet eller oenighet.
- 2) Där 14 § MBL påkallas ska skriftlig framställan om förhandling vara arbetsgivaren tillhanda inom sju (7) arbetsdagar från tillfället då oenigheten uppstod i ärende.

## § 6 Facklig information

Facklig information ges till organisationens medlemmar på olika sätt. När det i fråga finns behov att samla medlemmar på betald arbetstid är utgångspunkterna:

- » Att huvudsyftet med den fackliga informationen är att ge de lokala arbetstagarorganisationerna tillfälle att regelbundet informera berörda medlemmar om den fackliga verksamheten som rör verksamhetsområdet, förvaltningen eller staden.
- » Att informationen härutöver ska öka kunskaperna om och förverkligandet av syftena med det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg.
- » Att den fackliga informationen utgör ett viktigt komplement till arbetsgivarens information och till dialogen mellan arbetsledning och medarbetarna på arbetsplatsträffarna.
- » Att medlem i organisationen har rätt till ledighet för att delta i facklig information fem timmar/kalenderår. Annan tidsomfattning kan överenskommas mellan de förvaltningslokala parterna.
- » Om informationen förläggs utanför ordinarie arbetstid utgår ersättning i första hand genom tidskompensation "timme för timme", i andra hand med aktuell timlön.

## § 7 Uppföljning och utveckling av samverkan

Ordinarie samverkansgrupper ska följa upp hur samverkan fungerar och hur denna kan utvecklas i enlighet med avtalets intentioner. Former för uppföljning och utveckling anges i den överenskommelse om samverkan som finns per förvaltning samt för CSG.

Det partsgemensamma Avtalsrådet verkar stadenövergripande och har i uppdrag att stödja, kvalitetssäkra och följa upp samverkansarbetet i stadens förvaltningar. I enlighet med intentionerna i avtalet ska tolknings- och tillämpningsproblem så långt som möjligt lösas på förvaltningsnivå. I fall då parter i förvaltningarnas FSG har olika tolkning av hur kollektivavtalet Samverkan Göteborg ska tillämpas kan frågan lyftas till Avtalsrådet för vägledning.

## Kompetensförsörjning

### § 8 Kompetensförsörjning

Syftet med kompetensförsörjning är att säkerställa att stadens verksamheter har tillgång till den kompetens som krävs för att kunna utföra uppdragen med goda resultat. Förvaltningarna inom Göteborgs Stad är en arbetsgivare som ska bedriva ett aktivt och samordnat arbete för att attrahera, utveckla och behålla medarbetare.

Det är viktigt att beakta kompetensförsörjning vid samverkan om utveckling av verksamhet och arbetssätt. Kompetensförsörjning förutsätter att såväl arbetsgivare, medarbetare som fackliga organisationer aktivt medverkar i arbete för att ta tillvara, utveckla och vid behov växla kompetens. Analys av kompetens är ett viktigt verktyg för att välja rätt aktiviteter utifrån behovet av verksamhetsutveckling och förändrade arbetssätt.

Partssamverkan genomförs även inom ramen för gällande kollektivavtal för kompetens och omställning. Avtalet ger förutsättningar för insatser för att främja ett livslångt lärande och att stärka medarbetares anställningsbarhet vid utveckling av verksamhet och arbetssätt.

### **Kompetensutveckling**

Chefen ansvarar för regelbundna utvecklingssamtal där kompetensutveckling för medarbetaren i både nuvarande och kommande uppdrag för verksamheten tas upp. Medarbetaren tar ansvar för sin egen kompetensutveckling genom att aktivt delta i utvecklingssamtal och i framtagande och genomförande av utvecklingsplaner.

### **Rekrytering**

Vid rekrytering av chefer ska partssamverkan genomföras inför beslut om tillsättning. Partssamverkan genomförs även i de fall parterna identifierat att det finns andra strategiskt viktiga tjänster som påverkar förvaltningens medarbetare. Med chef menas den som i sitt uppdrag har verksamhets-, budget-, personal- och arbetsmiljöansvar.

Förvaltningarna kommer i den förvaltningslokala överenskommelsen om samverkan överens om former för samverkan vid rekrytering.

Rekrytering och tillsättning av förvaltningschefer sker i särskild ordning. Partssamverkan ska ske inför beslut om tillsättning.

# Bilaga

Stadsledningskontoret  
Arbetsgivarfrågor



## PROTOKOLL

**Dnr** 0346/23 Åsa Fahlén Zachrisson  
E-post: asa.fahlen.zachrisson@stadshuset.goteborg.se

**Parter:** Göteborgs Stad och arbetstagarorganisationer enligt förteckning (protokollsbilaga 1)

**Datum:** 2023-04-13

**Ärende:** Översyn av lokalt kollektivavtal gällande samverkan för Göteborgs stads förvaltningar – Samverkan Göteborg

### § 1 Bakgrund och syfte

Översynen av det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg görs utifrån behov av anpassningar till aktuella förhållanden. Det gäller bland annat stadens sätt att organisera förvaltningar, formuleringar i centralt kollektivavtal om arbetsmiljö och samverkan samt vissa förtydliganden. Översynen görs under gällande avtalstid.

Parterna är överens om att intentionen med kollektivavtalet Samverkan Göteborg är oförändrad. Samverkansavtalet tjänar syftet väl enligt lagstiftning och centralt kollektivavtal. Översynen av avtalet ger förutsättningar för att underlätta tillämpningen med utgångspunkt från aktuella förhållanden.

Parterna är också överens om att det är viktigt att lyfta fram och uppmärksamma syftet med samverkan i det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg. Parterna ser goda möjligheter att göra detta genom insatser för att underlätta implementering av Samverkan Göteborg i dess justerade lydelse innan det formellt träder i kraft. Parterna ser inga hinder för att lokala parter i förvaltningarna anpassar arbetssätt för samverkan till det nya avtalet redan innan det formellt träder i kraft, i de fall förvaltningslokala parter är överens. Detta då huvuddelen av förändringarna i avtalet är förtydliganden av arbetssätt vid samverkan.

### § 2 Giltighet och uppsägning

Kollektivavtalet Samverkan Göteborg gäller som tidigare samtliga förvaltningar. Med aktuella justeringar gäller avtalet från 2024-01-01. I och med ikraftträdandet ersätts tidigare avtal, bilagor och protokoll. Kollektivavtalet Samverkan Göteborg gäller tillsvidare med sex (6) månaders ömsesidig uppsägningstid. Uppsägningen ska ske skriftligen för att vara gällande.

### § 3 Tillämpningsanvisningar

Som stöd i tillämpningen av det lokala kollektivavtalet Samverkan Göteborg har parterna i samband med översynen kompletterat avtalet med tillämpningsanvisningar. Syftet med tillämpningsanvisningarna är att underlätta tillämpningen av angivna paragrafer i avtalet. Tillämpningsanvisningarna ska vid behov uppdateras.

Tillämpningsanvisningarna har inte karaktär av kollektivavtal.

### § 4 Samverkansöverenskommelser per förvaltning

En samverkansöverenskommelse ska upprättas av förvaltningslokala parter. I förvaltningens lokala överenskommelse inrättas samverkansorganisation utifrån förvaltningens beslutsnivåer, fastställs representation i samverkansgrupper samt anges arbetsformer utifrån förutsättningar i förvaltningen. I överenskommelsen hanteras även arbetsformer vid rekrytering till tjänster där partssamverkan enligt avtalet ska genomföras inför tillsättning.

Överenskommelserna ska även innehålla bestämmelser om uppsägningstid samt villkor och former för uppsägning. Dessa överenskommelser har inte karaktär av kollektivavtal. Avtalsparterna förutsätter dock att överenskommelserna respekteras som ömsesidiga åtaganden.

Förvaltningslokala parter ska ta fram en uppdaterad samverkansöverenskommelse för förvaltningen inför att avtalet träder i kraft, senast 2023-12-31, se tillämpningsanvisningar. Därefter görs justeringar vid behov.

Den uppdaterade samverkansöverenskommelsen ska gälla från 2024-01-01.

### § 5 Förteckning över förbund

Förteckning över förbund inom vilka lokal arbetstagarorganisation ingått lokalt kollektivavtal Samverkan Göteborg framgår av protokollsbilaga 1. Protokollsbilaga 1

**Förteckning över förbund inom arbetstagarorganisation ingått  
lokalt kollektivavtal Samverkan Göteborg:**

- » Akademikerförbundet SSR
- » Akavia
- » DIK
- » Fysioterapeuterna
- » Kommunal Väst
- » Ledarna
- » Naturvetarna
- » Sjöbefälsföreningen
- » SRAT
- » Sveriges universitetslärare och forskare, SULF
- » Sveriges Arbetsterapeuter
- » Sveriges Arkitekter
- » Sveriges Farmaceuter
- » Sveriges Ingenjörer
- » Sveriges Läkarförbund
- » Sveriges Lärare
- » Sveriges Psykologförbund
- » Sveriges Skolledare
- » Vision
- » Vårdförbundet

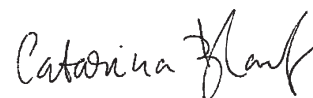
**Vid protokollet**



Åsa Fahlén Zachrisson

**Justeras:**

För Göteborgs Stad



Catarina Blomberg

**Godkännes:**



Tina Liljedahl Scheel



Mats Bergenbrant  
**Akademikerförbundet SSR**



Karin Sivertz  
**Akavia**



Fredrik Damm  
**SRAT**



Antonia Ribbing  
**Sverige universitetslärare  
och forskare, SULF**



Neda Sherafat  
**Sveriges Arkitekter**



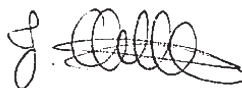
Andrea Meiling  
**Sveriges Lärare**



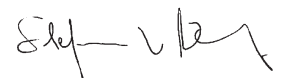
Carolina Dennisdotter  
**DIK**



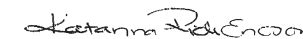
Peter Carlmark  
**Fysioterapeuterna**



Jessica Andersson  
**Sveriges Arbetsterapeuter**




Stefan Wirtberg  
**Sveriges Ingenjörer**



Katarina Rick Ericson  
**Sveriges Psykologförbund**



Kristina Ramstedt  
**Vision**



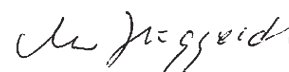
Liz Silke  
**Kommunal Väst**



Kent Andersson  
**Ledarna**



Johan Thesslin  
**Sveriges Farmaceuter**



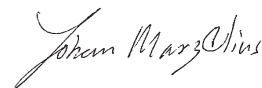
Anne Häggendal  
**Vårdförbundet**



Anders Ehlén  
**Sveriges Skolledare**



Rose-Marie Landin Nilsen  
**Naturvetarna**



Johan Marzelius  
**Sjöbefälsförening**



Margareta Claesson  
**Sveriges Läkarförbund**



