



Samverka, förhandla och kommunicera

Grundutbildning för arbetsplatsombud och skyddsombud, del 4



Välkomna!

- Vilka är vi?
- Ramtider, pauser och lunch
- Nödutgångar

Vem är du?

Presentera dig i helgrupp:

Namn

Arbetsplats

Arbetsplats- och/eller skyddsombud?

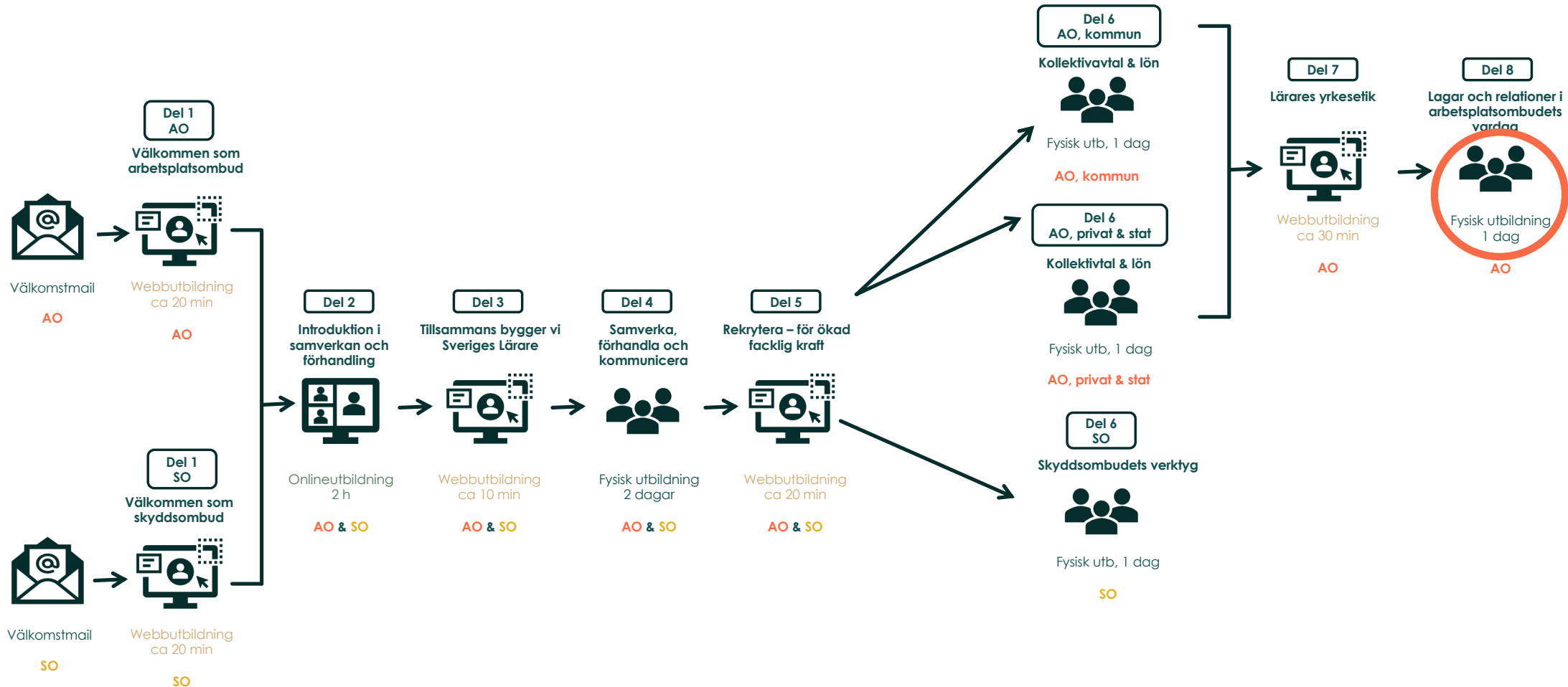
Intervjua varandra:

Vilka fackliga frågor brinner du för?

Vilka förväntningar har du på dagarna?



Grundutbildning för arbetsplatsombud (AO) och skyddsombud (SO)



Mål: Grundutbildning för arbetsplatsombud och skyddsombud (0-12 månader)

Du som arbetsplatsombud och skyddsombud kommer efter grundutbildningen att ha:

- förståelse för din **roll och ditt uppdrag**, förmåga att agera i detta samt ha kunskap om lagar och avtal som ligger till grund för det egna uppdraget
- kunskap om lagar och avtal som ger **ökat inflytande** på arbetsplatsen och hur du i ditt uppdrag **företräder** medlemmarna på arbetsplatsen
- förståelse för **samverkans olika delar** (före, under, efter) och en förmåga att agera i dessa
- kunskap om den **svenska modellen och kollektivavtal**
- förståelse för **vikten av fackligt medlemskap** och förmåga att **rekrytera** fler medlemmar till Sveriges Lärare
- kunskap om **Sveriges Lärare som organisation** och hur du kan få **stöd** i ditt uppdrag
- förmåga att ta tillvara på och **utveckla fackligt engagemang** på den egna arbetsplatsen
- **ökad trygghet i att agera** på arbetsplatsen

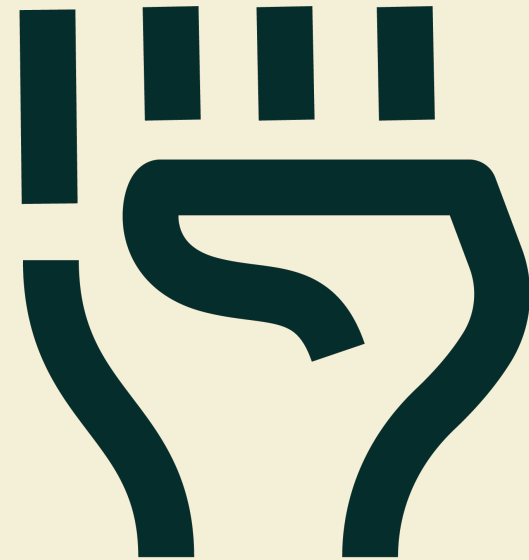
Lärare

A dark teal background featuring faint, stylized line drawings of several hands reaching upwards, creating a sense of aspiration or support.

Sveriges  Lärare

Dag 1

- Tre viktiga relationer
- Svenska modellen – historik
- Arbetsrättsliga lagar
- Det arbetsrättsliga regelsystemet
- Inflytande genom MBL
- Samverkansavtal Malmö Stad
- Samverkansmötets olika delar
- Avslutning och sammanfattning

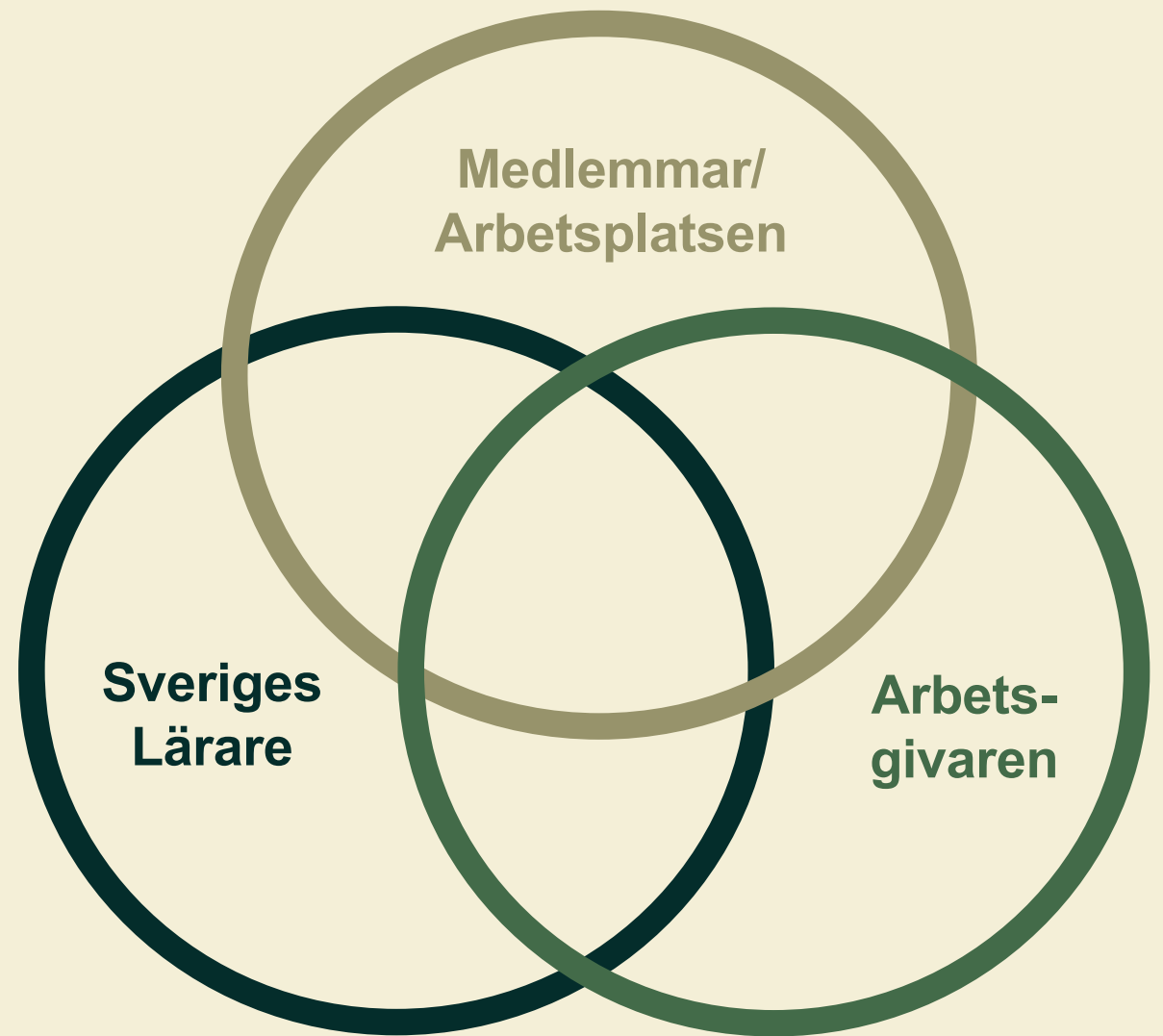




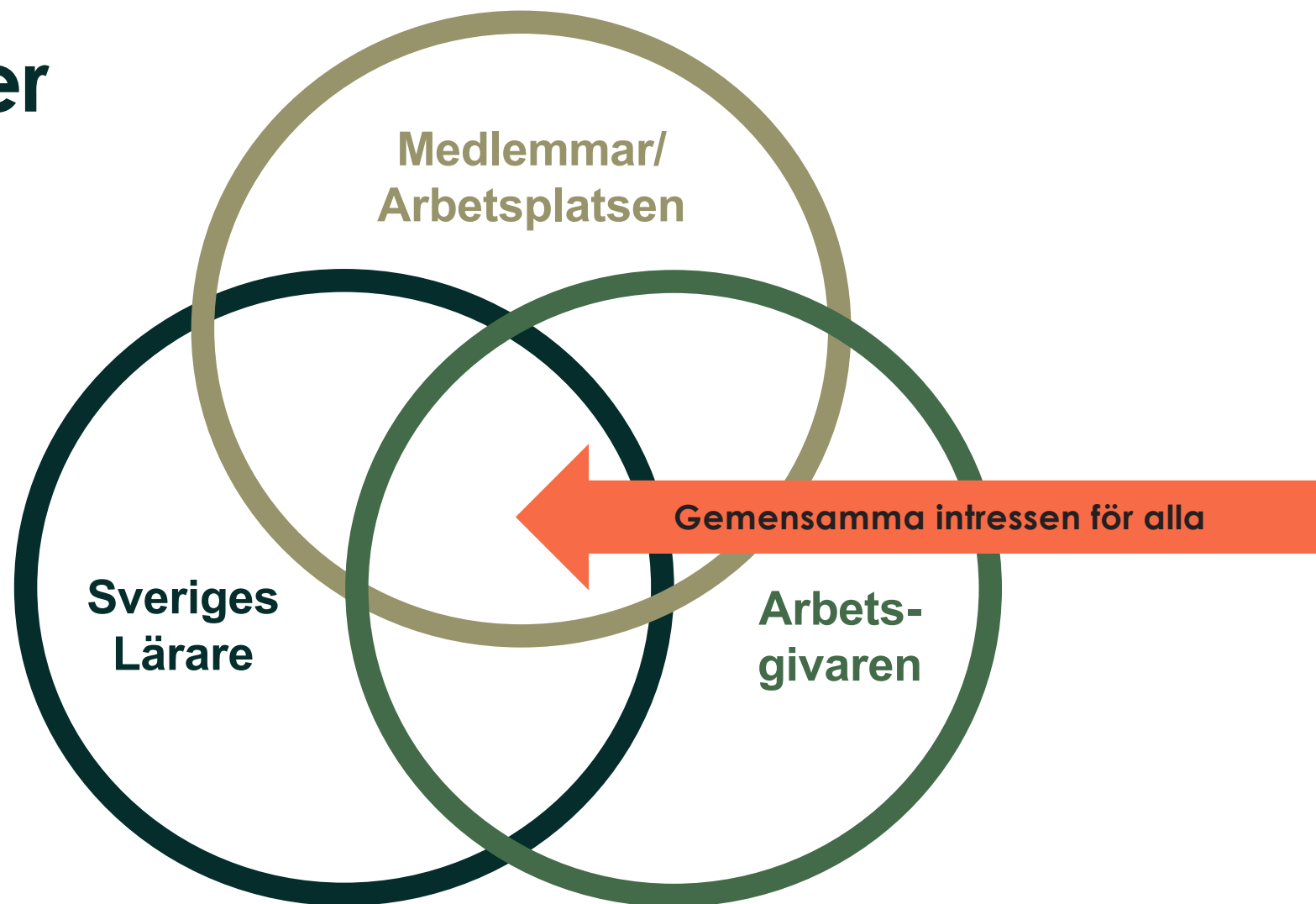
Tre viktiga relationer

- Relation Medlemmar/Kollegor
- Relation Arbetsgivaren
- Relation Sveriges Lärare

Relationer



Relationer





- Hur har du kommunicerat hittills?
- Hur skulle du vilja kommunicera med dina medlemmar?
- Vilka forum för kommunikation har du tillgång till?
- Finns det en relation som är viktigare än de andra?
- I så fall vilken och varför?

Svenska modellen - historik

Bakgrund till den svenska modellen

Milstolpar i inflytandets historia

Saltsjöbadsavtalet

Lärarnas väg till kollektivavtal

Tre lagar för inflytande

Johan Förklarar, Den svenska modellen



- Vilka tankar har väckts av den historiska bakgrunden till svenska modellen?
- Vilken nytta har du av den historiska kunskapen idag?



Sveriges  Lärare

Arbetsrättsliga lagar

Förtroendemannalagen

FML

1974

Medbestämmandelagen

MBL

1976

Arbetsmiljölagen

AML

1977

Arbetstidslagen

ATL

1982

Studieledighetslagen

StL

1974

Föräldraledighetslagen

FLL

1995

Semesterlagen

SemL

1977

Lagen om anställningsskydd

LAS

1982

Diskrimineringslagen

DiskL

2008

Diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen

Syftar till att...

- motverka missgynnande av individer på osakliga grunder
- främja lika rättigheter och möjligheter för människor som tillhör någon av diskrimineringsgrunderna

Kön

Könsöver-
skridande
identitet
eller uttryck

Etnisk
tillhörighet

Religion
eller annan
trosupp-
fattning

Funktions-
nedsätt-
ning

Sexuell
läggning

Ålder

Vad är diskriminering och vad är kränkande särbehandling?

Diskrimineringsformer

Direkt diskriminering

Någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i jämförbar situation kopplat till en diskrimineringsgrund

Indirekt diskriminering

Någon diskrimineras genom bestämmelser på arbetsplatsen som verkar neutrala men som är missgynnande

Bristande tillgänglighet

En person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte genomför skäligen tillgänglighetsåtgärder för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning

Trakasserier

Agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna

Sexuella trakasserier

Uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet

Instruktioner att diskriminera

Någon ger en order eller instruerar någon som är i beroendeställning, t ex en anställd, att diskriminera någon annan

A photograph showing a woman with long brown hair, wearing a dark blazer over a brown top, sitting at a table and looking towards an older man. The man is seen from the side, wearing glasses and a brown jacket, and is holding a pen over some papers. They appear to be in a professional meeting or interview. The background is a bright, out-of-focus office space with large windows.

Arbetsgivarens ansvar- aktiva åtgärder

Ansvarar för att arbetstagare och arbetssökande **inte** blir utsatta för **diskriminering** eller **trakasserier**

Att arbeta **aktivt med åtgärder** för att:

- förebygga diskriminering på arbetsplatsen
- främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå

Arbetet med aktiva åtgärder är en del av det **systematiska arbetsmiljöarbetet** - här ska skyddsombudet vara delaktigt

Arbetsgivarens utredningsskyldighet

Arbetsgivare som får **kännedom** om att en arbetstagare blivit utsatt **för trakasserier eller sexuella trakasserier** har en särskild **skyldighet att utreda** vad som hänt.

Arbetsgivaren ska:

- Utreda skyndsamt, vilket normalt betyder inom några dagar.
- Se till att trakasserierna upphör
- Vidta åtgärder för att förhindra upprepning

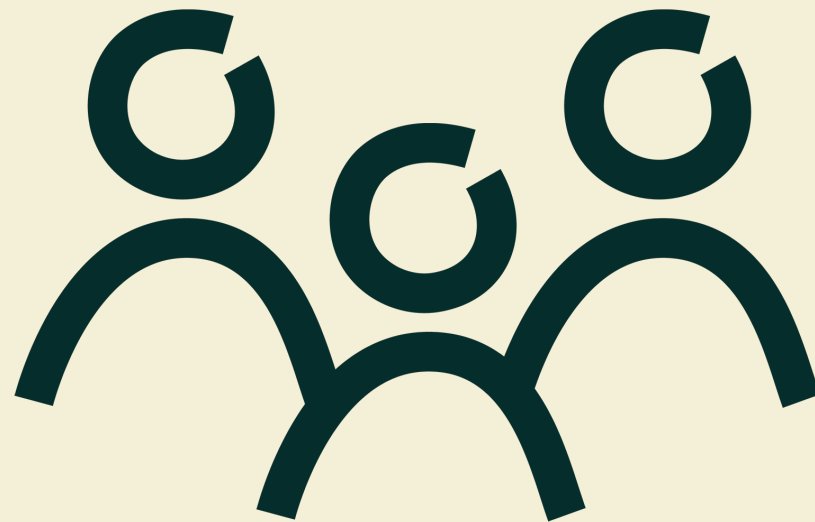




Sveriges  Lärare



**Vad regleras av kollektivavtal och vad regleras
av lagstiftning?**

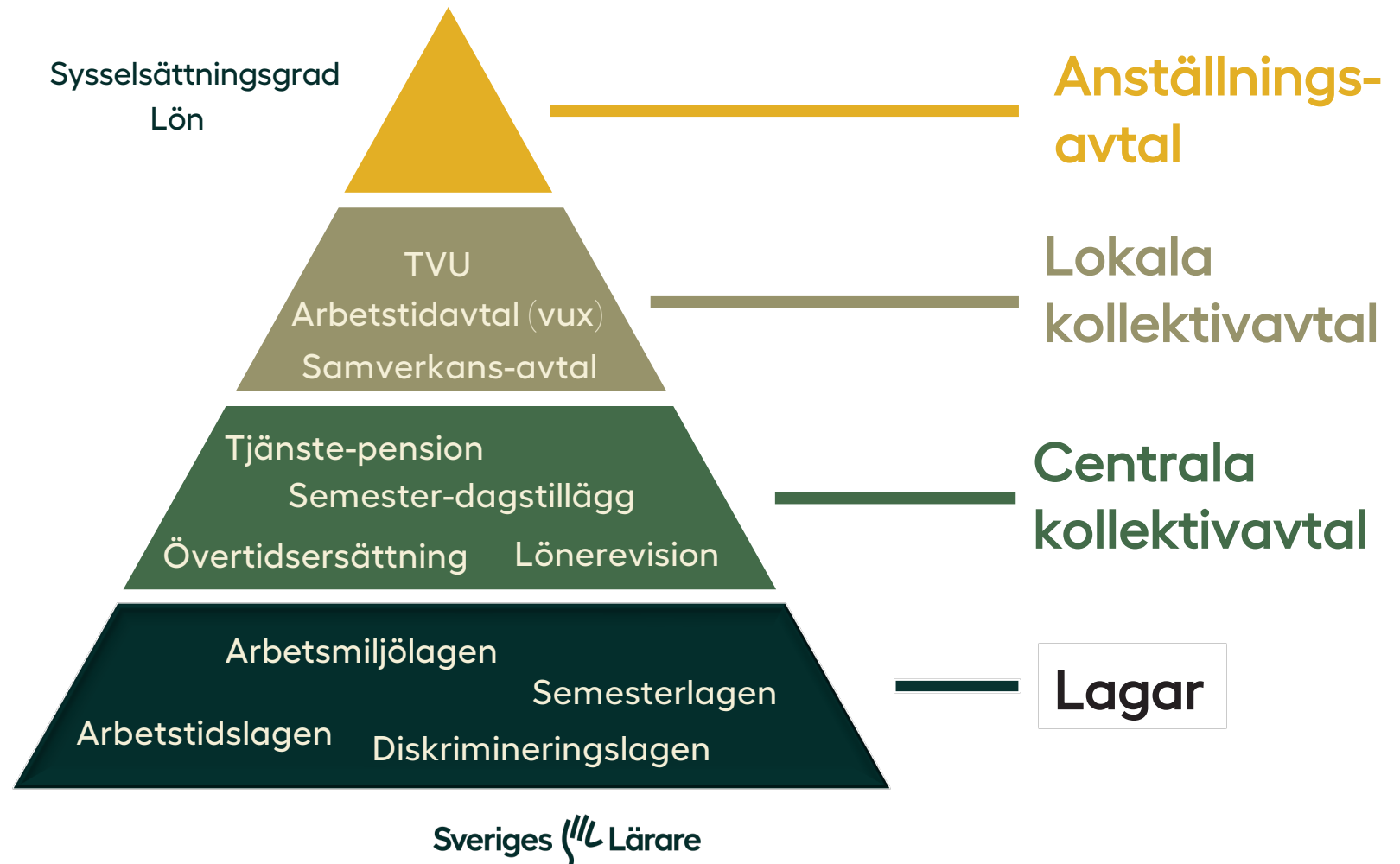




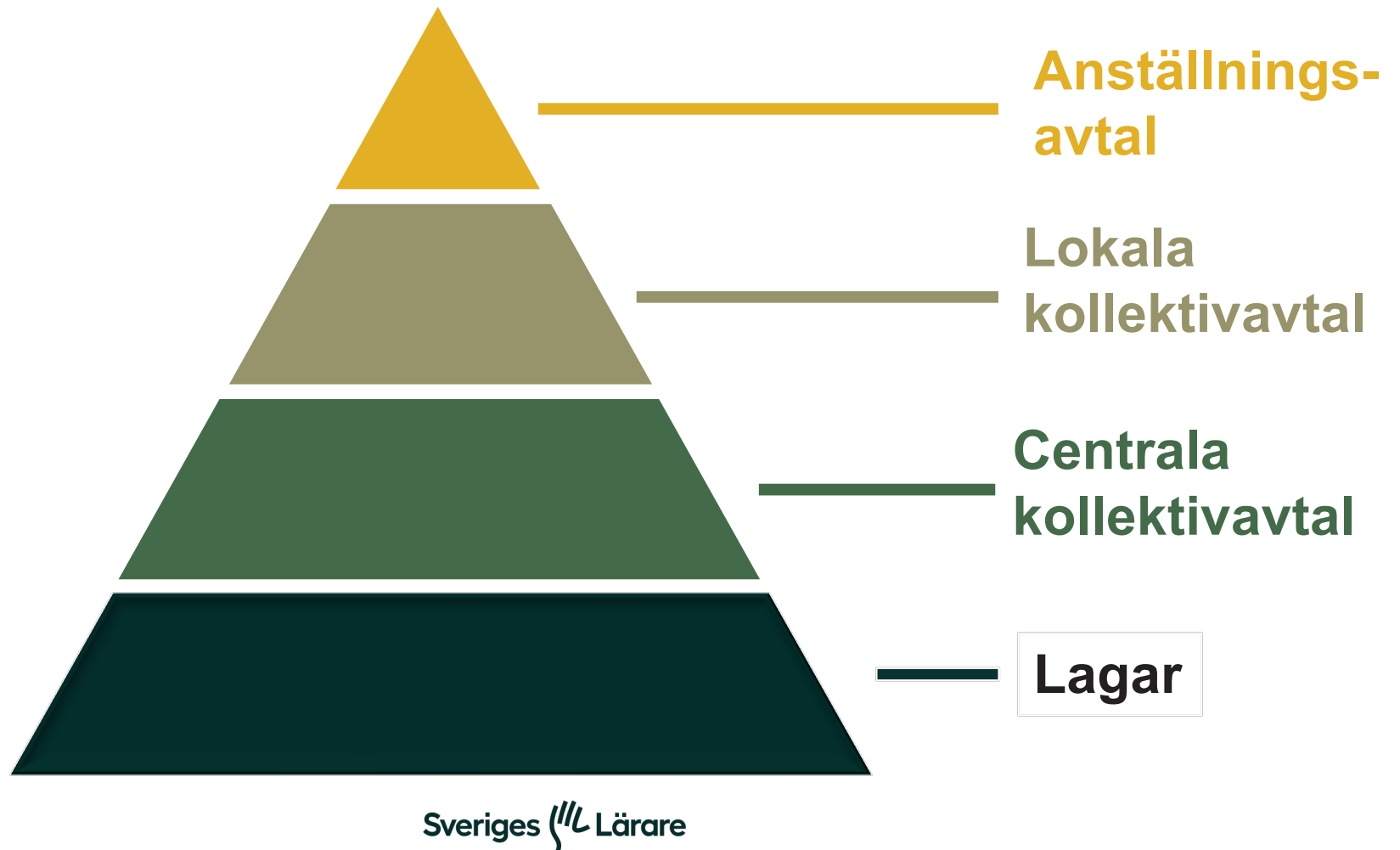
Svenska modellen – det arbetsrättsliga regelsystemet

- Det arbetsrättsliga systemet
- Kollektivavtalets betydelse

Arbetsrättsliga systemet



Vad händer utan kollektivavtal?



Vad händer utan kollektivavtal? Och vad skulle detta innebära?



Inflytande genom MBL

Vem tar beslut?

Informationsskyldighet enligt 19§ MBL

Arbetsgivaren är skyldig att
fortlöpande lämna information till
arbetstagarorganisationen om:

- verksamhetens organisation
- planering och utveckling
- ekonomi och budget
- riktlinjer för personalpolitiken



Arbetsgivarens förhandlingsskyldighet, 11§ MBL

Arbetsgivaren är **skyldig att kalla** den arbetstagarorganisationen till vilken hen är bunden av kollektivavtal **till förhandlingar före beslut** om:

- viktigare förändringar av verksamheten
- viktigare förändringar av arbets- och anställningsförhållanden för enskild medlem i förbundet





Arbetslagarorganisationens möjlighet att kalla till förhandling, 12§ MBL

- Arbetslagarorganisationen har rätt att **påkalla** en lokal **förhandling** i de frågor som förbundet vill förhandla om
- Det du vill ta upp måste dock röra förhållandet **arbetstagare (medlemmar)** och **arbetsgivaren**

Central förhandling enligt 14§ MBL

Vid **oenighet** i en förhandling kan arbetstagarorganisationen påkalla en förhandling med central arbetsorganisation.

I Sveriges Lärare sker denna förhandling med den centrala ombudsmannaorganisationen.

Beslut om att begära 14§ tas **centralt**.



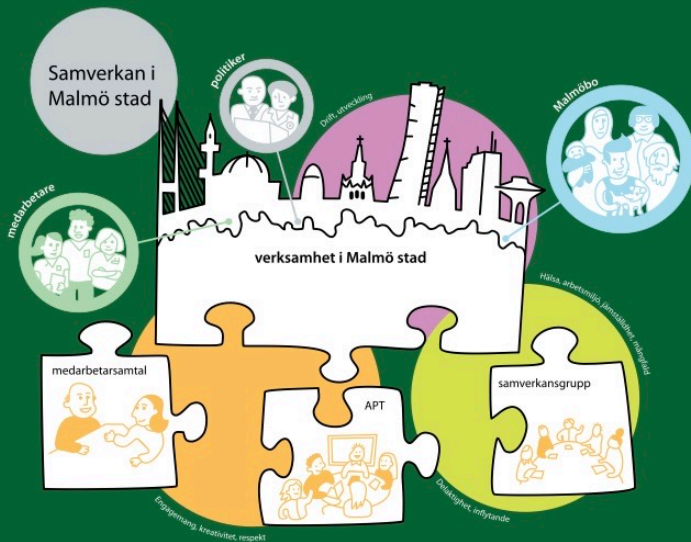


Hur används detta i
praktiken i Malmö
Stad?



Samverkansavtal Malmö Stad

SAMVERKAN



Lagar

- Lag om medbestämmande i arbetslivet - MBL
- Arbetsmiljölagen - AML
- Diskrimineringslagen - DiskL
- Lagen om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen - FML



Nämnd

Förvaltningssamverkan

Områdssamverkan

Lokal samverkan

Arbetsplatsträff (APT)

Medarbetare -chef /
Medarbetarsamtal /
Chef - medarbetare

Medarbetare

- Direkt inflytande
- Medarbetarsamtal
- Direkt-kontakt med chefer
- Delaktighet
- Ansvarstagande på arbetsplatsen
- Med eller utan hjälp av fackligt ombud

SAMVERKAN



SAMVERKAN



APT

- Varje arbetsplats, alla medarbetare (inte facklig samverkan)
- Dialog
- Information
- Uppföljning
- Yrkesmässig utveckling
- Medarbetare - chef
- Arbetsmiljö

Lokal samverkan

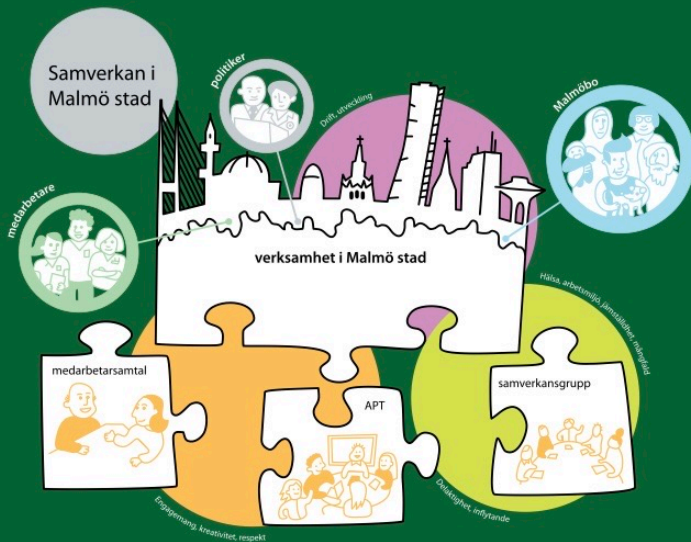
- Uppföljning av APT
- Representativ samverkan (fackliga representanter)
- Fokus på arbetsmiljö
- Fokus på verksamhetens kvalitéer och utveckling, samt en säker, hållbar och attraktiv arbetsmiljö
- Budget
- Bemannning
- Tillbud och arbetsskador
- Uppföljning av TVU (förskolan)

Sveriges  Lärare

SAMVERKAN



SAMVERKAN

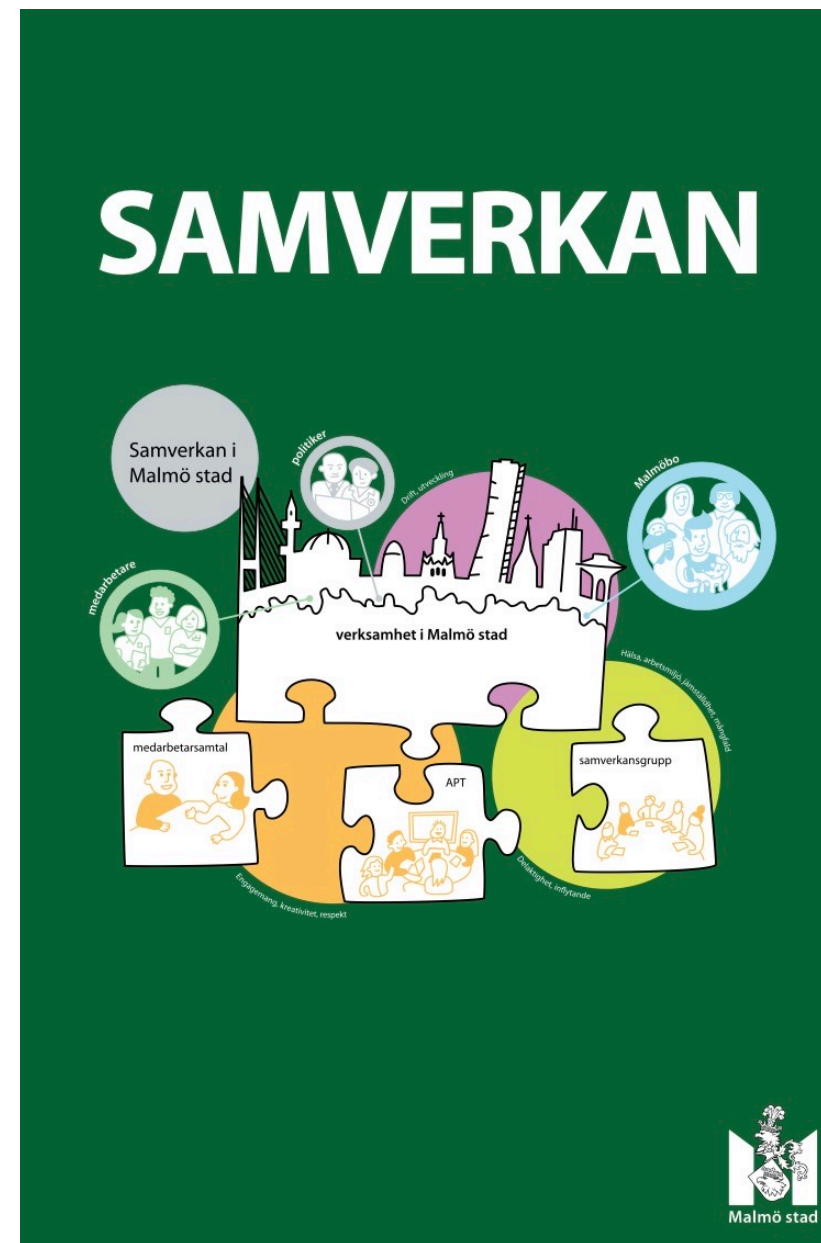


Områdessamverkan

- Representativ samverkan (fackliga representanter)
- 2 representanter från Sveriges Lärare.
- Uppföljning av lokal samverkan
- Fokus på arbetsmiljö
- Budget
- Tillbud och arbetsskador - sammanställning
- Arbetsmiljö

Förvaltningsråd

- Hela förvaltningen
- Representativ samverkan (3 platser, Sveriges Lärare)
- Förvaltningsdirektör, utbildningschefer, hr-chef
- Fokus arbetsmiljö (arbetsmiljögruppen)
- Förvaltnings-gemensamma frågor och arbetsmiljö
- Tillika skyddskommitté



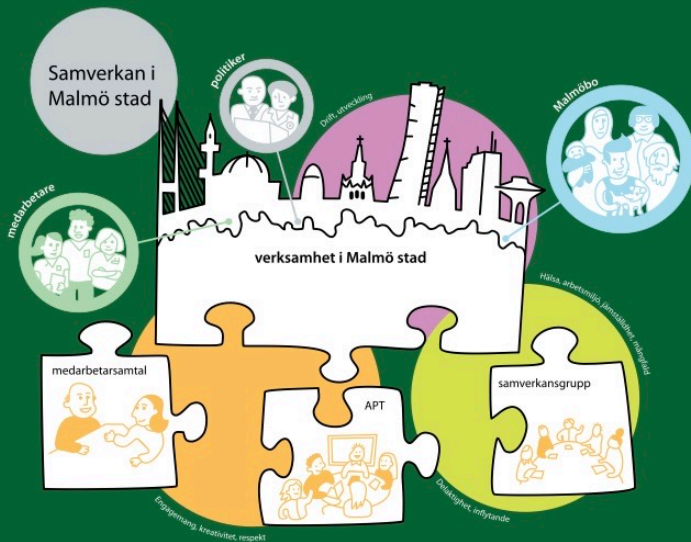
Kommuncentral samverkan

- Stadsdirektör
- Representation från stadens fackföreningar

Nämnd

- Huvudman / politiker (folkvalda)
- Förvaltningschef, HR-chef

SAMVERKAN



Några viktiga skrivelser

- I samverkan ska enighet eftersträvas inför beslut.
- Avtalet är ämnat att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbets miljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare.
- Det är väsentligt att de fackliga förtroendevalda ges möjlighet till kommunikation med sina medlemmar.
- Arbetsgivaren ansvarar för att verksamheten fungerar så att fackligt förtroendevalda aktivt kan delta i samverkan.
- Varje samverkansgrupp ska årligen följa upp samverkansavtalet enligt framtagna mallar och vid behov utarbeta en handlingsplan för förbättringsområden.
- För alla medverkande i samverkan och arbetsmiljöfrågor ska gällande tystnadsplikt och sekretessbestämmelser iakttas

Sveriges  Lärare



Vem tar beslut?



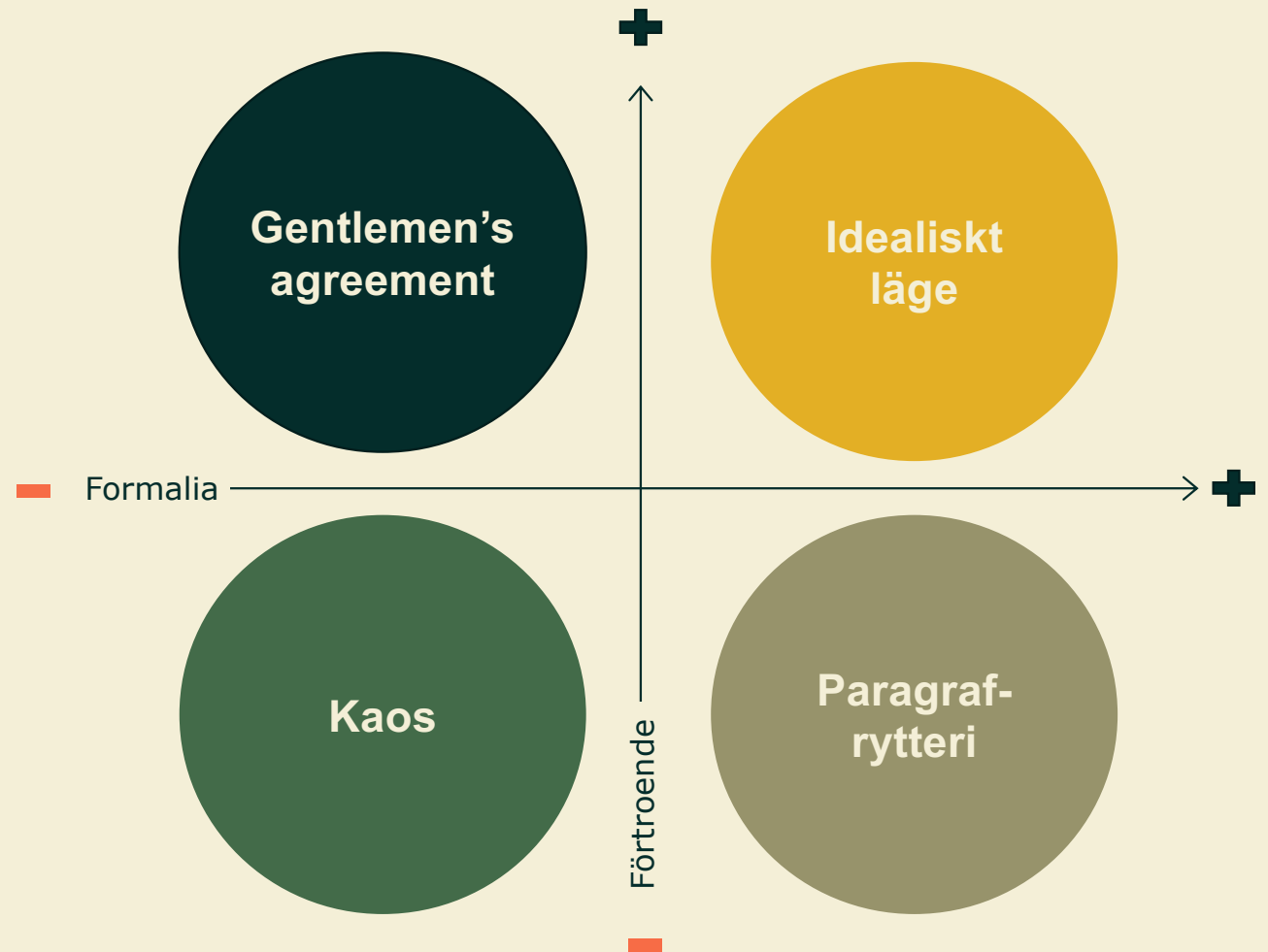
Sveriges  Lärare



Samverkansmötets olika delar

Före – under – efter

Formalia och förtroende





Hur ser det ut på
din arbetsplats?

Samverkan - formalia



Kallelse



**Förhandling/
Samverkan**



Protokoll



**Vilka deltar och hur
tas beslut?**



Kallelse till samverkan

- Vem som kallar, vem/vilka som kallas
- Var och när mötet äger rum
- Vad det handlar om
- Vad som är informationsärenden, dialogärenden och "inför beslut"-ärenden
- Kallelse med underlag ska komma minst fem arbetsdagar innan mötet

Samverkan Område/förskoleråd
Förskolor:

Kallelse och dagordning

Sammanträdesdatum

Plats

Klockan

För arbetsgivaren

För fackliga organisationer

Adjungerade

Dagordning

- § 1 Val av protokolljusterare samt datum för justering
- § 2 Information:
- § 3 Dialog:
- § 4 Samverkan inför beslut:
- § 5 Övriga frågor:



- Känner ni igen det här?
- Eller hur ser det ut hos er?

Under samverkan

- Ställ frågor till AG – egna eller från medlemmarna
- Vad som är informationsärenden, dialogärenden och "inför beslut"-ärenden
- Skriv gärna **egna anteckningar** – att gå tillbaka till vid justering
- **Ajournera** mötet/förhandlingen vid behov
- **Bordlägg** en fråga vid behov
- **Yrka** för att formellt framföra en åsikt – formuleras "inget att erinra" eller som oenighet
- Hävda att **förhandlingen ska avslutas vid justering**
- Tydliggör när en fråga avslutas i samverkan – beslut eller inte?
- Se till att yrkanden **protokollförs** – viktigt vid oenighet





Vad behöver ni tänka
på efter mötet?

Efter samverkan

- Sveriges Lärare justerar alltid
- Speglar protokollet det som sas under mötet? (jämför med eventuella egna anteckningar)
- Stämmer beslutspunkterna?
- Är eventuell oenighet i beslutet tydliggjord?
- Vad gör man om det inte stämmer?
- Vikten av egna anteckningar
- Återkoppling till medlemmar – när, vad, hur och av vem?





Var hittas protokollet
efter justering?

Samverkan- formalia



Kallelse

Skriftlig kallelse med dagordning där förhandlingsärenden och arbetsgivarens beslutspunkter ska anges



Förhandling/ Samverkan

Framför vad medlemmarna tycker
Möjlighet att ajournera
Skriv egna anteckningar



Protokoll

Arbetsgivaren för protokoll
Beslut ska framgå och vad parterna har tyckt
Läs igenom innan du justerar
Protokollet ska spegla det som sagts på mötet



Vilka deltar och hur tas beslut?

Arbetsplatsombud (påverkar)
Arbetsgivare (beslutar)

Så det där med strejk



Johan förklarar Strejk

Sveriges  Lärare



Relation till Sveriges Lärare

Att representera Sveriges Lärare

Arbetsplatsråd

Var du hittar information och stöd



Lyssna
Driva
Kommunicera



Arbetsplatsombud har mandat att:

- representera medlemmarna i inflytandefrågor vid lokal samverkan/förhandling
- på medlems initiativ bistå medlem

Skyddsombud har mandat att:

- i arbetsmiljö- och skyddsfrågor företräda kollegor
- representera kollegor vid lokal samverkan
- bistå medlem på deras initiativ i samtal med arbetsgivaren kopplat till arbetsmiljöfrågor



Arbetsplatsråd

- Om det finns ett arbetsplatsombud och ett skyddsombud eller fler arbetsplatsombud och skyddsombud från Sveriges Lärare på arbetsplatsen ska ett **arbetsplatsråd bildas**
- Syftet med arbetsplatsrådet är att **diskutera frågor** samt **samordna** uppdrag och verksamhet på arbetsplatsen



**Var hittar
du stöd?**

FÖRENINGEN & LOKALA SKOLFORMSFÖRENINGEN

Sveriges Lärare Malmö
040 – 34 33 88
malmo@sverigeslarare.se

PORTALEN.SVERIGESLARARE.SE

Portalen är webbplatsen för alla förtroendevalda. Här publiceras nyheter och nyhetsbrev och du hittar stöd i ditt uppdrag.

Lärlinjen

077-515 05 00

portalen.sverigeslarare.se/

 Portalen

Sök innehåll

Logga ut

[Sök medlem](#)

[Sök arbetsplats & arbetsgivare](#)

[Mitt uppdrag på arbetsplatsen](#)

[Mitt uppdrag i föreningen](#)

[Vår organisation](#)

[Råd och stöd](#)

[Mina verktyg](#)

[Medlemstipset](#)

[Frågor & svar](#)

[Support](#)

Portalen Sveriges Lärare

Välkommen till Portalen

Här bygger vi en helt ny webb för Sveriges Lärares 24 000 förtroendevalda. Allt finns inte på plats ännu så ha tålamod om det saknas något som du söker. Hör gärna av dig till supporten om du har synpunkter på innehåll eller funktionalitet - din feedback hjälper oss att skapa en bättre Portal.

Du som är arbetsplats- eller skyddsombud

Under fliken Mitt uppdrag på arbetsplatsen finns information som du behöver i ditt uppdrag.

[→](#)

Du som är förtroendevald i en förening

Under fliken Mitt uppdrag i förening finns information som du behöver i ditt uppdrag.

[→](#)

Råd och stöd för alla förtroendevalda

Under fliken Råd och stöd finns information om bland annat lön, arbetsmiljö och arbetstid.

[→](#)



Snart dags för årsmöte?

I vår årsmötesguide hittar du allt du behöver för ett bra möte.

[→](#)



Hitta rätt i Portalen

Se filmen om hur du navigerar och använder Portalen.

[→](#)



Manifestation för skolan!

Var med och kraftsamla mot nedskärningarna.

[→](#)

För att kunna utföra ditt uppdrag behöver du...

- Hålla dig **uppdaterad** om vad som är på gång
- Följa **lagar** och **avtal**
- **Lyssna** på medlemmar/kollegor och **lyft deras frågor** med arbetsgivaren
- **Erbjuda medlemskap** till de som ännu inte är med i Sveriges Lärare



Sveriges Lärare
Malmö



Podcast

Sveriges
Lärare 



Följ oss på:
Facebook
Instagram
YouTube
Spotify/Apple Podcast

Nationella organ









Behöver du repetition?



Nytt avsnitt idag!

**JOHAN
FÖRKLARAR**

Finns på Facebook
och YouTube!

Sveriges Lärare Malmö

Sveriges Lärare
Malmö



Podcast

Sveriges
Lärare

Avslutning – dag 1



- Börja med att individuellt fundera över vad du tycker varit mest intressant under dagen och varför
- Berätta för varandra i mindre grupper
- Lyft några exempel i helgrupp



Dag 2

- Uppstart och tillbakablick
- Arbetstid
- Arbetstidsavtal
- Olika typer av ledighet
- Tjänstefördelning och schema
- Relation Sveriges Lärare
- Avslutning och framåtblick

The background features a dark teal color with faint, stylized line art of hands. There are four hands in total, two on the left and two on the right, with fingers spread and palms facing outwards. The lines are simple and elegant, creating a subtle pattern behind the central text.

Tack!