

Samverkan inom AcadeMedia

För verksamheter kopplade till Friskoleavtalet

Parterna vill genom detta avtal klargöra sin gemensamma syn på medarbetares delaktighet och inflytande samt facklig samverkan kring verksamhetsfrågor inom AcadeMedia där verksamheten och medarbetare utvecklas utifrån en tydlig mål-inriktning fastställd av arbetsgivaren. Samverkansavtalet gäller samtliga medarbetare på arbetsplatsen.

Gemensamma utgångspunkter och avgränsningar

Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML), Förtroendemannalagen (FML) och Diskrimineringslagen utgör grunden för detta avtal.

Samverkan enligt avtalet ersätter de former av medinflytande som stadgas i

- Medbestämmandelagen §§ 11, 12 19 och 38
- Tillämpliga delar i Arbetsmiljölagen, ex 2 kap 1 § "arbetstagare skall ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete som rör hans/hennes eget arbete"
- Förtroendemannalagen
- Diskrimineringslagen kap 3 §§ 1-2

Samverkan enligt avtalet omfattar inte:

- Kollektivavtalsförhandlingar
- Tvisteförhandlingar
- Förhandlingar rörande löne- och anställningsvillkor
- Förhandlingar som berör viktigare förändring rörande enskilda anställda
- Driftsinskränkningar eller omställningsfrågor

Syfte

Syftet med detta avtal är att säkerställa en integrering av jämställdhets- och mångfaldhetsfrågor, samt arbetsmiljö- och medbestämmandefrågor i den löpande verksamheten. Vi skapar förutsättningar för ett fortsatt bra samarbete och en god arbetsmiljö där befogenheter och ansvar, mål och delaktighet går hand i hand.

Avtalet ger medarbetarna möjlighet att påverka den egna arbetssituationen. Samverkan mellan medarbetare och chef förutsätter att medarbetarna aktivt deltar i och känner ansvar för utvecklingsarbetet på arbetsplatsen.

Avtalet bygger på att möjligheter och utmaningar hanteras där de hör hemma, i första hand mellan berörda medarbetare inom arbetsgruppen eller mellan berörd medarbetare och chef. Information, dialog och erfarenhetsutbyte rörande verksamheten hanteras även den på "lägsta möjliga nivå" dvs i arbetsgruppen eller på arbetsplatsträffar.

Samverkansavtalet ska ses dels som ett verktyg som underlättar engagemang och delaktighet för alla medarbetare i företaget dels för att fullgöra informations- och förhandlingsskyldigheter som åligger arbetsgivaren gentemot kollektivavtals-bärande fackliga parter.

up
v
a
JB

Samverkansformer

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av dem som direkt berörs av frågeställningarna i sitt arbete. Individens inflytande, delaktighet och utveckling är grunden för samverkan.

Det lokala medbestämmandet ska enligt detta avtal ske i form av samverkan på arbetsplatsen.

Det är angeläget att samverkansformen anpassas till förhållandet på den egna arbetsplatsen. Arbetsgivaren och de anställda har ett gemensamt ansvar för att ändamålsenliga samverkansformer enligt nedan tas fram och säkerställer att medinflytande sker i nära anslutning till de beslut som ska fattas.

Vilken samverkansform som gäller på arbetsplatsen ska finnas dokumenterat och tillgängligt för alla medarbetare.

Arbetsgivaren eller lokal facklig organisation kan vid behov i enskild fråga frångå nedanstående samverkansformer och istället begära regelrätt förhandling enligt MBL.

Delaktighet och engagemang säkerställs genom såväl direkt samverkan som partsamverkan.

Erforderlig tid för att utföra sitt fackliga uppdrag ska medges och fastställs utifrån uppdragets karaktär.

Direkt samverkan

- fortlöpande dialog mellan medarbetare och chef kopplat till affärsplanerna (medarbetar-/utvecklingsamtal, uppföljning/utvärdering/lönesamtal)
- arbetsplatsträffar på enhets-/avdelningsnivå som är ett forum för medarbetare och ledning att arbeta med planering, uppföljning och utveckling av verksamheten

Partsamverkan

- lokal samverkan med arbetsplats-/lokalsambud med facklig förtroendemans ställning som företräder medarbetarna på enhetsnivå (samverkan/MBL)
- verksamhetsnivå
- koncernövergripande samverkan

Medarbetarsamtal

Grunden för samverkan är dialogen mellan chef och medarbetare om verksamhetens mål och individens förutsättningar, mål och utveckling. Medarbetarsamtalet ska skapa förutsättningar för att medarbetare ska utveckla sin kompetens och stimuleras till goda arbetsinsatser så att verksamhetens mål uppnås.

Medarbetarsamtal ska genomföras minst en gång per år på ett planerat och systematiskt sätt.

Arbetsplatsträff

Huvudregeln är att samverkan sker i form av månatliga arbetsplatsträffar där samtliga medarbetare på arbetsplatsen deltar.

Syftet med Arbetsplatsträffar är att skapa ett forum för dialog mellan medarbetare och ledning på arbetsplatsen för att gemensamt arbeta med utveckling, planering och uppföljning av verksamheten. Arbetsmiljö- och jämställdhetsaspekterna ska integreras i verksamheten.

Varje arbetsplats fastställer hur kallelse, dagordning och minnesanteckningar ska göras tillgängliga för samtliga medarbetare vid arbetsplatsen.

Dagordning meddelas samtliga medarbetare senast tre dagar innan mötet och ska innehålla ärenden som kommer att behandlas vid mötet. Fasta punkter på dag-ordningen är uppföljning av föregående mötes minnesanteckningar, information om löpande verksamhet, arbetsmiljöfrågor samt avstämning mot gällande verk-samhetsplan och upprättade handlingsplaner.

Om en fråga har varit uppe på Arbetsplatsträffen och ingen av parterna uttryckligen har begärt att förhandling ska ske har arbetsgivaren, genom att föredra och diskutera ärendet, fullgjort sina informations- och förhandlingsskyldigheter enligt MBL i de fall detta är tillämpligt.

Om ombudet vid mötet begär att chefen inte ska fatta beslut i en viss fråga som regleras i MBL ska chefen avvakta med beslutet. Saknas lokalt ombud och medarbetare önskar att chefen avvaktar med beslut ges medarbetaren rimlig tid att kontakta sin lokala fackliga organisation. Anmälan om detta ska ske på mötet eller i direkt anslutning till mötet. Rimlig tid i detta avseende är fem arbetsdagar.

Nytt möte mellan chef och ombud/lokal facklig organisation ska ske senast inom tre arbetsdagar efter mötet.

Lokal samverkan

I de fall det finns fackligt ombud med facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ska lokal samverkan ske mellan ombud och enhetschef. Gruppen kan även fungera som skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagens regler. Arbetsformerna för lokal samverkan utformas utifrån verksamhetens behov . Protokoll ska föras vid gruppens möten.

Samverkan på verksamhetsnivå

Samverkansgruppens uppgift är att fullgöra arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet i övergripande frågor på verksamhetsnivå. Gruppen består av företrädare för arbetsgivare och företrädare för kollektivavtalsbärande facklig organisation.

Samverkan på verksamhetsnivå skall vara verksamhetsanpassad. Respektive verksamhetschef ansvarar för att utforma samverkansformer med fackliga parter. Samverkansformen fastställs av den centrala samverkansgruppen.

Samverkansgruppen ska utifrån ett företagsövergripande synsätt behandla frågor om förutsättningar för verksamheten, viktiga händelser inom i verksamheten och omvärlden och företagets strategiska utveckling. Den har till uppgift att utgöra samverkansgrupp för fullgörande av arbetsgivarens informations- och förhandlingsskyldighet i övergripande frågor.

AB
2
lep

Samverkansgrupp är vanligtvis tillika skyddskommitté i enlighet med arbetsmiljölagen.

Samverkansgruppen har en fast agenda och träffas förslagsvis fyra gånger per år.

Minnesanteckningar/protokoll upprättas i nära anslutning till mötet.

Samverkan på koncernnivå

På koncerngemensam nivå samverkar parterna genom att representanter för koncernledningen träffar representanter från Lärarförbundet och Lärarnas Riksförbund.

Vid möten behandlas koncernövergripande samverkansfrågor som tex

- viktigare förändringar av verksamheten tex förvärv eller överlåtelse av verksamhet, genomgripande förändring av bolagets koncept, nya affärsinriktningar
- löpande information om verksamhetens ekonomiska och kvalitativa resultat samt verksamhetens fortsatta inriktning

Parterna träffas en gång per kvartal, arbetsgivaren är sammankallande.

Implementering

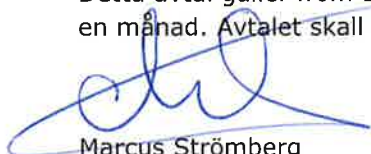
Partsgemensam utbildning i MBL och samverkansavtalet för ansvarig chef och fackligt ombud ska genomföras gemensamt i samband med att samverkansavtal tecknas.

Syfte och intentioner med samverkansavtalet skall tas upp på arbetsplatsträffar.

Attestordning och mandat skall vara tydliga och transparenta med beslutsordningen

Giltighet

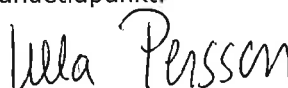
Detta avtal gäller från 12 september 2013 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid av en månad. Avtalet skall utvärderas efter ett år från införandetidpunkt.



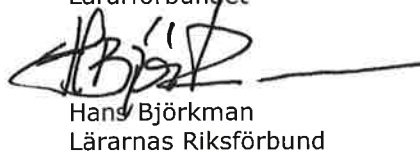
Marcus Strömberg
VD AcadeMedia



Carina Jansson
Förhandlingschef AcadeMedia



Ulla Persson
Lärarförbundet



Hans Björkman
Lärarnas Riksförbund