

Protokoll

Förhandling enligt MBL 2016-11-16, elektroniskt möte.

Närvarande AG: Klas Aspegren, Stina Åkerlind och Pontus Liljebblad, AcadeMedia

Närvarande ATO: Andres Jerez, María Carnehult Stridh, LRs koncernförening i AcadeMedia
Johanna Skullered Svensson, Lärarförbundets Riksavdelning AcadeMedia

Frånvarande: Anders Edström, Eva Vollmer, Lärarförbundet
Nina Eriksson, Lärarnas Riksförbund

Ärende **Nytt samverkansavtal mellan parterna**

1. Parterna har i en serie förhandlingar diskuterat frågan. I samband med detta har ett antal frågor ställts till Academedias, vilka Arbetsgivaren redogör för i bilaga 1.
2. Man delar uppfattningen att man även framgent vill ha ett samverkansavtal. Försök att förändra vissa skrivningar i mellan parterna gällande samverkansavtal har lett till låsningar.
3. LRs och Lärarförbundets riksavdelningar (Avdelningarna) framhåller att goda förutsättningar för att ombuden ska vilja ta på sig rollerna är kritiskt för framtida samverkan. Två viktigaste delarna är att ombuden har goda förutsättningar och ges tid för uppdraget och att alla får en bra uppfattning om vad samverkansavtalet innebär.
4. Mot bakgrund av det sagda är parterna efter enskilda och gemensamma överläggningar ense om det följande, som skall ha kollektivavtals status.
5. Befintligt avtalsinnehåll enligt Bilaga 2 bibehålls mellan AcadeMedias segment För- och grundskolor samt Gymnasieskolor och Lärarförbundet respektive Lärarnas Riksförbund. Alla tidigare samverkansavtal upphör att gälla.
6. Med Verksamhetsnivå och Koncernnivå i avtalet avses framgent segmentsnivå, men i förekommande fall alla nivåer på vilka för Avdelningarna viktigare beslut i MBLs mening fattas. Löpande samverkan kommer alltså endast att ske på segmentsnivå, och på lokal nivå. Samverkan kan från tid-till annan komma att ske på koncernnivå, men koncern är inte en nivå för löpande samverkan.
7. Nya chefer och ombud skall erbjudas att tillsammans delta i partsgemensam utbildning i samverkansavtalet, minst årligen.
8. Områden där beslut fattas där någon part upplever att samverkan är otillfredsställande skall snarast hanteras för att åstadkomma förbättringar, efter en analys av i vad svårigheterna består.
9. Utvärdering av lokal partssamverkan skall vara en återkommande del av samverkan på Segmentsnivå, minst årligen.
10. APT-möten ska för att uppfylla direktsamverkan föregås av kallelse med dagordning, och protokollföras.

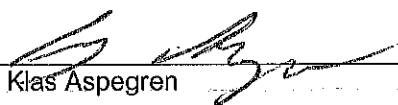


11. Samverkansavtalets lydelse: "Nytt möte mellan chef och ombud/lokal facklig organisation ska ske senast inom tre arbetsdagar från mötet" ändras till "Nytt möte mellan chef och ombud/lokal facklig organisation ska ske senast inom åtta arbetsdagar från mötet".
12. Lydelsen av Sida 2, 10 st under rubriken Direkt samverkan: "fortlöpande dialog mellan medarbetare och chef kopplat till affärsplanerna (medarbetar-/utvecklingssamtal, uppföljning/utvärdering/lönesamtal) ändras till "fortlöpande dialog i medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef kopplat till affärsplanerna (mål- resultat- och lönesamtal)".
13. Lydelsen av Sida 2, 13 st under rubriken Partssamverkan: "lokal samverkan med arbetsplats-/lokalsombud med facklig förtroendemans ställning som företrädare medarbetarna på enhetsnivå (samverkan/MBL)" ändras till "lokal samverkan med arbetsplats-/lokalsombud med facklig förtroendemans ställning som företrädare medlemmarna på enhetsnivå (samverkan/MBL)".
14. Förhandlingen avslutas i enighet.

Stockholm den 11 november 2016

AcadeMedia Segment Gymnasieskolor

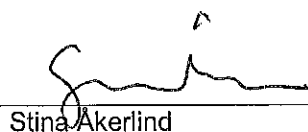
Läraryrket

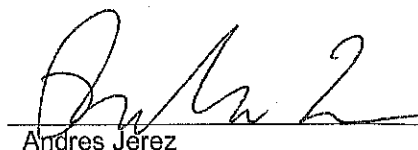

Klas Aspegren


Johanna Skullered Svensson

AcadeMedia Segment För- och Grundskolor

Lärarnas Riksförbund


Stina Åkerlind


Andres Jerez

Bilaga 1

AcadeMedias nya organisation har i huvudsak fem beslutsnivåer: Styrelse, som i egentlig mening inte är en del av AcadeMedia, men ändå enligt ABL ytterst svarar för dess förvaltning, VD och koncernledning, Segmentschef och segmentsledning och Lokal chef för Enhet/Skola. Det finns fler chefslager, men dessa är snarare samordnande och inte primärt styrande.

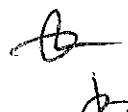
Varje beslutsnivå har fullständigt mandat inom sitt område, med reservation för beslut som fattats på överliggande nivå.

VD för koncern beslutar med stöd av koncernledning i vilken bl.a. segmentschefer ingår i alla frågor som rör mer än ett segment. Beslut är inte direkt bindande för lägre instanser utan att se antingen som inriktningsbeslut, vilka understundom instruerar underliggande nivå att åstadkomma visst resultat, eller på begäran av segment eller lägre nivå fastställelsebeslut, vars ekonomiska konsekvenser potentiellt är så stora att de skall fastställas av någon överliggande nivå.

Segmentschef beslutar oinskränkt med stöd av segmentsledning i alla frågor som rör i segmentet ingående enheter, bolag eller varumärken. Beslut kan vara men behöver inte vara direkt bindande för lägre instanser.

Verksamhetschef beslutar självständigt över en grupp enheter, i förekommande fall med reservation för beslut som fattats på överliggande nivå. Enheterna kan vara ett helt bolag eller varumärke, men är det oftast inte.

Rektor beslutar i alla frågor som rör den egna enheten, i förekommande fall med reservation för beslut som fattats på överliggande nivå.



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 arbetsituation 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 förhandlingskyldigheter som åligger arbetsgivaren gentemot kollektivavtals-bärande fackliga parter.

AB
UP

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 frånga 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-/utvecklingssamtal, 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.

0 up
AB

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 Läraförbundet 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 affärsriktningar
- löpande information om verksamhetens ekonomiska och kvalitativa resultat samt verksamhetens fortsatta inriktning

Parterna träffas en gång per kvartal, arbetsgivaren är sammankallande.

Implementering

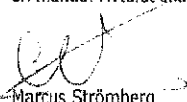
Partsgemensam utbildning i MBL och samverkansavtalet för ansvarig chef och fackligt ombud ska genomföras gemensamt i samband med att samverkansavtal tecknas.

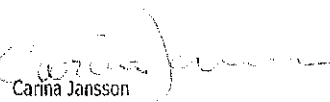
Syfte och intentioner med samverkansavtalet skall tas upp på arbetsplatsträffar.

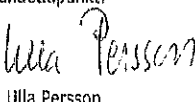
Attestordning och mandat skall vara tydliga och transparenta med beslutsordningen


Giltighet

Detta avtal gäller from 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
Läraförbundet


Hans Björkman
Lärarnas Riksförbund

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 verksamhetsplan 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 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 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
UP