



Samverkan inom AcadeMedia

Samverkansavtal mellan Lärarnas Riksförbund, Lärarförbundet och AcadeMedia

För verksamheter inom för- grund- och gymnasie-
verksamheterna anslutna till Friskoleavtalet

Giltighetstid: 2021-08-09 – tillsvidare

AcadeMedia

 **Lärarförbundet**


**LÄRARNAS
RIKSFÖRBUND**

Innehållsförteckning

Syfte	1
Bakgrund.....	2
Gemensamma utgångspunkter och avgränsningar	2
Samverkansformer	5
Partssamverkan	6
Lokal samverkan – enhetsnivå	6
Central samverkan	8
Samverkan på koncernnivå.....	9
Direktsamverkan.....	9
Personalmöten.....	9
Fortlöpande dialog - medarbetarsamtal	11
Kompetenshöjande insatser.....	12
Allmänna bestämmelser	12
Giltighet.....	12

**Förteckning över särskild(a) överens-
kommelse(r)som inte tagits med i avtalstryck**

Arbetsmiljöavtal AcadeMedia

Syfte

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

Genom ett samverkansavtal ger vi förutsättningar för verksamhetsutveckling, partssamverkan och inflytande för medarbetarna.

Samverkan mellan medarbetare och chef förutsätter att medarbetarna aktivt deltar i och känner ansvar för utvecklingsarbetet på arbetsplatsen. För att en givande och konstruktiv dialog ska kunna uppnås krävs att alla upprätthåller ett tillåtande samtalsklimat och strävar mot konstruktiva diskussioner och praktisk problemlösning, där viljan att sätta verksamheten i centrum är viktig. Samverkan får ett verkligt värde först när alla tar aktiv del i de olika samverkansformerna som erbjuds.

Samverkan ska ske i så enkla och ändamålsenliga former som möjligt, där strävan är att lösa frågorna på den nivå där de uppstår och naturligt hör hemma. Samverkansavtalet möjliggör dels för ett arbetssätt som leder till engagemang och delaktighet för alla medarbetare i företaget dels för att fullgöra den informations- och förhandlingskyldighet som åligger arbetsgivaren gentemot kollektivavtalsbärande fackliga parter.

Bakgrund

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

Parterna är efter enskilda och gemensamma överläggningar ense om avtalets innehåll och bestämmelser. Avtalet har kollektivavtalsstatus.

Gemensamma utgångspunkter och avgränsningar

Medbestämmandelagen (MBL), Arbetsmiljölagen (AML) samt arbetsmiljöföreskrifter, Förtroendemannalagen (FML), Diskrimineringslagen och Utvecklingsavtalet utgör grund 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
- Förhandlingar rörande arbetsbrist och/eller omplacering, dvs vid driftsinskränkning eller omställning.
- Förhandlingar rörande verksamhetsövergång eller inrangering vid kollektivavtalsbyte

I ovan nämnda fall tillämpas sedvanlig förhandlingsordning enligt lag och kollektivavtal.

EXEMPEL PÅ NÄR SAMVERKAN ENLIGT AVTALET INTE GÄLLER

- Enheten önskar träffa lokalt kollektivavtal om arbetstid, dvs ett lokalt "arbetstidsavtal"
- Part påkallar tvisteförhandling - kan ske i det fall den ena parten anser att den andra parten brutit mot gällande lag eller kollektivavtal eller när man är oense om hur sådana regler ska tolkas
- Samtliga individärenden som rör förändring av löner, förmåner eller anställningsvillkor
- Omorganisation sker, vilken leder till arbetsbrist och/eller omplacering. I dessa fall påkallar arbetsgivarpart förhandling där representanter från Lärarförbundets Riksavdelning och Academedia LR-förening utgör motpart.
- Verksamhet (övergång av verksamhet) A ska slås ihop med verksamhet B. I dessa fall påkallar arbetsgivarpart förhandling där representanter från Lärarförbundets Riksavdelning och Academedia LR-förening utgör motpart.

Om endera parten så begär kan en fråga i undantagsfall brytas ur samverkanssystemet och förhandlas enligt reglerna i MBL. Det är dock viktigt att parterna skapar förtroende genom en öppen kommunikation och information, ömsesidig respekt och förståelse för varandras åsikter och ställningstaganden i en ständigt pågående dialog.

Samverkansformer

Utgångspunkten för samverkan är att så många frågor som möjligt behandlas av de 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 arbetsformer för samverkan 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. Delaktighet och engagemang säkerställs genom såväl direkt samverkan som partssamverkan. Erforderlig tid för att utföra sitt fackliga uppdrag ska fastställas och medges utifrån uppdragets karaktär. Planering av uppdraget och definition av samverkansgrupp sker med fördel inför kommande verksamhetsår där hänsyn tas till givna förutsättningar. Inom ramen för samverkansavtalet har vi två samverkansformer partssamverkan och direktsamverkan.

Partssamverkan

Partssamverkan sker löpande på två olika nivåer:

- Lokal samverkan med arbetsplats-/lokalombud med facklig förtroendemans ställning som företrädar medlemmarna på enhetsnivå eller förskoleområde (samverkan/MBL)
- Centrala samverkansnivåer inom Academedia med föreningarnas fackliga förtroendemän och arbetsgivarrepresentant för respektive verksamhetsområde. Samverkan kan från tid till annan komma att ske på koncernnivå men koncern är inte en nivå för löpande samverkan.

Lokal samverkan – enhetsnivå

I det fall det finns fackligt ombud med facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen ska lokal samverkan ske mellan fackligt ombud, skyddsombud (eller huvudskyddsombud om det finns fler skyddsombud på enheten) och enhetschef. Gruppen kan fungera som Skyddskommitté enligt Arbetsmiljölagens regler. Systematiskt arbetsmiljöarbete ska vara en stående punkt på agendan. Arbetsformerna för lokal samverkan utformas alltid utifrån verksamhetens

behov, rekommendation är månatlig lokal samverkan.

Protokoll ska föras av arbetsgivaren vid gruppens möten, och justeras av samtliga parter.

Partssamverkan ersätter inte personalmöten, arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal eller liknande mötesforum.

Om det lokala ombudet vid lokal samverkan begär att chefen inte ska fatta beslut i en viss fråga som regleras i MBL ska chefen avvakta med beslutet i syfte att ombudet ska ges möjlighet att kontakta och rådfråga sin fackliga organisation. Anmälan om detta ska ske på mötet eller i direkt anslutning till mötet. Nytt möte mellan chef och ombud/lokal facklig organisation ska ske senast inom åtta arbetsdagar från mötet.

EXEMPEL PÅ LOKALA SAMVERKANSFRÅGOR

- Planering/förändring/flytt av arbetslokaler.
- Arbetstidsfrågor
- Planering av lokaler, utrustning och arbetsmetoder
- Introduktionsplaner
- Tjänsteplanering
- Önskad resursfördelning inför kommande verksamhetsår
- Förändringar i arbetslagen
- Inrättande av nya tjänster/befattningar
- Policy och rutiner
- Rekrytering av rektor
- Arbetsmiljöfrågor
- Planering och förberedelser inför arbetsplatsträff
- Omorganisationer*

* I de fall enheten ska genomgå en omorganisation som kan leda till övertalighet och/eller omplacering ska information delges lokala ombud beträffande skäl, resursfördelning, påverkan i antalet anställda eller antalet omplaceringar. Ej på individnivå. Förhandling vid omorganisation samt turordning sker utanför samverkansavtalet (MBL 11§, LAS 7§, LAS22§) mellan arbetsgivarrepresentant och *representanter från Lärarförbundets Riksavdelning Academedia och Academedia LR-förening*

Central samverkan

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

Samverkan på central nivå skall vara verksamhetsanpassad. Respektive arbetsgivarrepresentant för de olika verksamhetsområdena där samverkansavtalet är tillämpningsbart ansvarar för att utforma arbetsformer för samverkan med fackliga parter. Planering och organisering av central samverkan sker med fördel inför kommande verksamhetsår där hänsyn tas till givna förutsättningar.

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.

Samverkansgruppen är vanligtvis tillika arbetsmiljösamråd i enlighet med *Arbetsmiljöavtal AcadeMedia*. Samverkansgruppen har en fast agenda och träffas regelbundet. Central samverkan sker med fördel en gång per månad, dock minst fyra gånger per år. Löpande samverkan sker däremellan vid behov.

Protokoll ska upprättas, justeras och dateras i nära anslutning till mötet.

Om ombudet vid central samverkan begär att arbetsgivarpart inte ska fatta beslut i en viss fråga som regleras i MBL ska arbetsgivarpart avvakta med beslutet i syfte att kontakta och rådfråga sin centrala fackliga organisation. Anmälan om detta ska ske på mötet eller i direkt anslutning till mötet. Nytt möte mellan arbetsgivarpart och ombud ska ske senast inom åtta arbetsdagar från mötet.

Samverkan på koncernnivå

Samverkan kan från tid till annan komma att ske på koncernnivå, men koncern är inte en nivå för löpande samverkan.

Direktsamverkan

Direktsamverkan kan ske i olika forum:

- Personalmöten (t.ex arbetsplatsträffar) på enhetsnivå eller förskoleområdesnivå som är ett forum för medarbetare och ledning att arbeta med planering, uppföljning och utveckling av verksamheten. Fortlöpande dialog i medarbetarsamtal mellan medarbetare och chef. (mål- resultat- och lönesamtal)

Personalmöten

Huvudregeln är att i det fall lokal samverkansgrupp finns ska partsamverkan tillämpas. I det fall fackligt ombud saknas på arbetsplatsen ska direktsamverkan ske i form av regelbundna arbetsplatsträffar (APT), eller andra typer av personalmöten, förslagsvis varje månad, där samtliga medarbetare på arbetsplatsen normalt deltar.

Syftet med dessa möten är att skapa medbestämmande mellan medarbetare och ledning på arbetsplatsen. I det fall samverkansgrupp saknas ersätter direktsamverkan enligt avtalet de former av medinflytande som anges i avsnittet "Gemensamma utgångspunkter och avgränsningar".

Dagordning meddelas samtliga medarbetare senast tre dagar innan personalmötet och ska innehålla ärenden som kommer att behandlas vid mötet.

Exempel på punkter till dagordningen

- Föregående protokoll
- Ansvarig rektor informerar från olika forum (t ex ledningsgrupp, rektorsmöten etc)
- Ekonomi (t ex ekonomiskt läge, barn/elever, deltagare/studerande, resultat)
- Personalläge (personalomsättning, resurser, rekrytering, bemanning)
- Arbetsmiljö
- Kvalitet & Pedagogik (t ex lägesrapport, uppsatta mål, ständiga förbättringar, skolpedagogiska frågor)
- Medarbetarfrågor
- Övriga frågor

Varje arbetsplats fastställer hur kallelse, dagordning och protokoll ska göras tillgängliga för samtliga medarbetare vid arbetsplatsen. För att uppfylla direktsamverkan och informations- och förhandlingsskyldighet enligt MBL ska anses vara fullgjord krävs det att direktsamverkan föregås av kallelse med dagordning och att direktsamverkan protokollförs.

Om en fråga har varit uppe på personalmötet 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 medlem vid personalmötet begär att chefen inte ska fatta beslut i en viss fråga som regleras i MBL ska chefen avvakta med beslutet och medarbetaren ges rimlig tid att kontakta sin fackliga organisation. Anmälan om detta ska ske på mötet eller i direkt anslutning till personalmötet. Nytt möte mellan chef och facklig organisation ska ske senast inom åtta arbetsdagar från mötet.

Fortlöpande dialog - 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 och samtalet ska innehålla dialog om mål, resultat- och lön.

Det är inte antalet samtal som är avgörande utan innehållet i dem. Parterna är medvetna om att man lokalt finner de bästa formerna för samverkan såväl som innehållet i samtalet/samtalen.

Kompetenshöjande insatser

En gång årligen genomförs en partsgemensam utbildning för nya chefer och nya ombud i samverkansavtalet. Samverkansavtalets syfte och intentioner bör årligen tas upp på arbetsplatsträffar och övriga nivåer där samverkansavtalet är tillämbart.

Allmänna bestämmelser

I de fall samverkan inte är fungerande ska stöd för endera parten erbjudas för att åstadkomma förbättringar i syfte att uppnå en kvalitativ och givande samverkan.

Utvärdering av lokal samverkan sker inom ramen för central samverkan, minst en gång årligen.

Parterna är överens om att årligen utvärdera nivåer och mötesstrukturer. Detta sker med fördel i samband med den årliga utvärderingen av samverkansavtalet.

Giltighet

Detta avtal gäller from 2021-08-09 och tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om en månad. Avtalet skall utvärderas efter ett år och därefter årligen. I och med detta avtals undertecknande upphör samtliga tidigare samverkansavtal och tilläggsprotokoll att upphöra.

