

Index

Innehåll

Index.....	1
Sveriges Lärare – Cedergrenska.....	2
§ 1. Inledning och syfte	2
§ 2. Mål	2
§ 3. Samverkan inom Cedergrenska.....	3
3.1.1 Medarbetarnas ansvar	3
3.1.2 Chefens ansvar	3
3.1.3 Samverkansgruppernas ansvar	3
3.1.4 Oenighet.....	4
3.1.5 Arbetsordning i samverkansgrupper.....	4
3.2 Samverkansnivåer	4
3.2.1 Medarbetarsamtal.....	5
3.2.2 Arbetsplatsträff	5
3.2.3 Samverkan på lokal nivå.....	6
3.2.4 Samverkan på koncernnivå	7
§ 4 FACKLIG TID	8
§ 5 ARBETSMILJÖ.....	8
§ 5.1 Skyddskommitté.....	8
§ 5.2 Skyddsombud	9
§ 5.3 Hälsa.....	9
§ 5.4 Rehabilitering	9
§ 6 JÄMLIKHET OCH JÄMSTÄLLDHET	10
§ 7 UTBILDNING.....	10
§ 7.1 Utbildning för fackliga företrädare och chefer.....	10
§ 8 UPPFÖLJNING.....	11
§ 9 UPPSÄGNING	11

§ 1. Inledning och syfte

Syftet med detta avtal är att skapa en samverkansstruktur som ger förutsättningar för en god arbetsmiljö, där inflytande, delaktighet och likabehandling är rättigheter för samtliga medarbetare inom Cedergrenska AB med tillhörande dotterbolag. Samverkansavtalet är ett verktyg för parterna i strävan att skapa ett långsiktigt och hållbart arbetsliv.

Parterna vill åstadkomma en verksamhet där medarbetarnas kompetens, kunskap, och erfarenheter tas tillvara. En förutsättning för detta är en samverkanskultur där medarbetarna ges ett reellt inflytande och där alla tar ansvar för verksamhetens utveckling. Vi tror att det har en stor betydelse för de resultat som vi åstadkommer tillsammans.

Samverkansavtalet syftar till en samordning mellan arbetsmiljö, medbestämmande och verksamhetsfrågor. Samverkansstrukturen ska stödja en fortlöpande utveckling av verksamheten. Arbetsmiljölagen (AML), Diskrimineringslagen (DL), Lagen om facklig förtroendeman (FML), Arbetstidslagen (ATL) och Medbestämmandelagen (MBL) utgör den arbetsrättsliga grunden för avtalet.

En förutsättning för att ingå i detta avtal är att det finns ett gällande kollektivavtal på Cedergrenska Koncernens alla bolag, som är tecknat mellan Almega och Sveriges Lärare. Därmed står de bolag inom Cedergrenska AB som inte ingått kollektivavtal utanför detta samverkansavtal. Bolag inom Cedergrenska AB som ansluter sig till ett kollektivavtal kommer per automatik att ingå i samverkansavtalet. Parterna är därför måna om att alla bolag inom koncernen ska ingå kollektivavtal.

§ 2. Mål

Parternas målsättning är att:

- Bidra till verksamhetens utveckling.
- Använda dialog som metod för allas delaktighet och ansvarstagande.
- Öka medarbetarnas inflytande och delaktighet för att främja ett långsiktigt hållbart arbetsliv och god hälsa.

§ 3. Samverkan inom Cedergrenska

Parterna definierar begreppet samverkan som ett systematiserat samarbete, där parterna strävar efter att nå konsensus innan beslut fattas. Samverkan förutsätter en *dialog* mellan arbetsgivare, medarbetare, fackliga representanter och skyddsombud, en förståelse för *nyttan* med att beslut bereds och förankras gemensamt samt en *vilja* att bidra till detta. En god samverkan kännetecknas av att fackliga representanter, skyddsombud och medarbetare inkluderas så tidigt som möjligt i beslutsprocessen.

Medarbetarnas arbetsmiljö och hälsa är en naturlig del i det dagliga arbetet och i verksamhetsutvecklingen. Samverkan ska därmed i största möjliga mån ske i så nära anslutning som möjligt till berörda medarbetare. Det sker i dialog i det dagliga arbetet och på arbetsplatsträffar. Samverkan mellan chef, fackliga representanter och skyddsombud sker i samverkansgrupperna. Individärenden behandlas ej i samverkan.

3.1.1 Medarbetarnas ansvar

Medarbetarnas kunskap, engagemang och kreativitet är viktiga förutsättningar för verksamhetens utveckling. Det förväntas att medarbetarna tar ansvar, deltar i och bidrar till verksamhetens utveckling.

3.1.2 Chefens ansvar

Chefen ansvarar för att leda verksamheten och tydliggöra dess mål och uppdrag, samt ge medarbetarna inflytande innan beslut fattas. Chefen är ansvarig för att intentionerna i samverkansavtalet är kända av alla och efterföljs. Chefen ska samverka med fackliga parter och skyddsombud innan beslut fattas.

3.1.3 Samverkansgruppernas ansvar

(Möten i samverkansgruppen ersätter MBL §11 och 19.)

Syftet med samverkansgrupperna är att göra det möjligt för parterna att gemensamt delta i planerings- och beslutsprocessen, att överblicka samt följa upp verksamheten. Samverkansgruppen behandlar alla frågor kring medbestämmande och arbetsmiljö, dock ej individärenden. För att leva upp till avtalets avsikt ska en samverkansgrupp finnas på varje beslutsnivå med eget ansvar och befogenhet att fatta beslut i de frågor som behandlas. Om så önskas kan part anmäla att en enskild fråga ska förhandlas mellan arbetsgivaren och berörd facklig organisation i enlighet med MBL.

Samverkansmötet ska alltid dokumenteras i form av protokoll och vara klart för justering inom fem arbetsdagar. Justering ska ske senast inom fem arbetsdagar från det att protokollet har lämnats för justering. Därefter ska protokollet tillgängliggöras för samtliga

parter. Vid behov kan och ska arbetsgivaren kalla till MBL §11 och 19 förhandlingar utanför samverkansavtalets ramar och möten.

3.1.4 Oenighet

Vid oenighet i samverkan finns möjlighet att ajournera förhandling för att ta in extern part i enlighet med praxis på arbetsmarknaden. Om enighet ej kan uppnås kan respektive part påkalla förhandling i enlighet med MBL 14§ för lokal eller central förhandling. Samverkansmötet och/eller förhandlingen är inte avslutad förrän protokollet är justerat av samtliga parter.

Anmärkning

Med extern part avses person från någon av de fackliga organisationerna, extern konsult eller representant från arbetsgivaren, som kan tillföra information som krävs för att kunna gå till beslut.

3.1.5 Arbetsordning i samverkansgrupper

Arbetsgivaren ansvarar för att dagordning och tillhörande underlag ska delges i god tid, senast fem arbetsdagar före mötet. Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna har ett gemensamt ansvar för dagordningen. Part som vill anmäla punkt eller punkter till dagordningen ska göra det senast sex arbetsdagar innan mötet och bifoga relevanta underlag. Av dagordningen ska framgå vilka punkter som är beslutsärenden.

Exempel på frågor som ska förhandlas i enlighet med MBL istället för samverkan:

- Individärenden (exempelvis uppsägning och rehabilitering)
- Arbetsbrist
- Arbetsrättsliga tvister
- Lönerevision
- Kollektivavtalstecknande
- Verksamhetsövergång/inrangering
- Upphandlingar enligt MBL 38§

3.2 Samverkansnivåer

- Medarbetarsamtal, alla medarbetare på arbetsplatsen,
- Arbetsplatsträffar, alla medarbetare på arbetsplatsen,

- Samverkansgrupper på lokal-, regional- och koncernnivå, skyddsombud, fackliga representanter och arbetsgivarrepresentanter med mandat att fatta beslut i de frågor som behandlas i samverkan.

Nivåindelningen för samverkan ska följa koncernens delegationsordning och kan därmed behöva förändras övertid.

3.2.1 Medarbetarsamtal

Definition För att samverkan ska fungera förutsätts att medarbetaren och arbetsgivaren varje år genomför mål-, utvecklings/resultat- och lönesamtal. I dessa samtal ska samverkan ske kring den enskilda medarbetarens villkor och arbetsmiljö utifrån verksamhetens behov.

3.2.2 Arbetsplatsträff

Arbetsplatsträffen (APT) är ett dialogmöte mellan alla medarbetare och chef på arbetsplatsen där samtliga tar gemensamt ansvar för mötet.

Ansvarig chef leder APT som ska hållas vid minst åtta tillfällen per år. Samtliga deltagare på APT har möjlighet att tillföra punkter till dagordningen senast fem dagar innan mötet. Akuta och brådskande ärenden kan dock komma att läggas till med kortare varsel än 5 dagar. Chef ansvarar för sammanställning och utskick av dagordningen, som ska finnas medarbetare tillhanda senast tre arbetsdagar innan mötet. Chef ansvarar även för att minnesanteckningar skrivs skyndsamt och justeras av två medarbetare som är närvarande på arbetsplatsträffen. Minnesanteckningarna ska tillhandahålls för samtliga medarbetare senast tio arbetsdagar efter avslutat möte.

Frågor som kommit upp på APT kan föras vidare till den lokala samverkansgruppen, av arbetsgivarrepresentant eller facklig representant. På APT genomförs inga förhandlingar i enlighet med MBL.

Exempel på innehåll vid APT

- Utveckling
- Utveckling, planering och uppföljning av arbetet
- Arbetsinnehåll/arbetsuppgifter
- Arbetssätt/arbetsmetoder
- Verksamhetsplaner
- Hälsa- och arbetsmiljö
- Idé och förslagsverksamhet
- Kompetensutveckling
- Lönekriterier

- Facklig information

Uppföljning

- Verksamhetens mål, budget samt verksamhetsplan
- Information
- Enhetens ekonomi
- Rutinfrågor
- Lokalfrågor

3.2.3 Samverkan på lokal nivå

Samverkansgrupp på lokal nivå är tillika skyddskommitté. Finns ej skyddsombud i samverkansgrupp på lokal nivå äger respektive facklig organisation rätten att utse representant med ansvar för skyddsområdet. Samverkansgruppen ska genomföra och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet. Med lokal nivå menas en driftsenhet/arbetsplats. Ärenden som behandlas i samverkansgruppen på lokal nivå är verksamhetens mål, budget, verksamhetsplaner, rutiner med mera. Gruppen ska mötas minst åtta gånger per år.

Om parter på lokal nivå är överens, exempelvis vid avsaknad av lokalombud, kan samverkan ske gemensamt med flera enheter, regional eller på koncernnivå. En sådan förändring ska godkännas av samverkansgruppen på koncernnivå eller regional nivå och lokal nivå, innan förändringen genomförs.

Exempel på frågor som behandlas i lokala samverkansgruppen:

- Arbetstidsförläggning
- Budgetuppföljning
- Arbetsinnehåll
- Arbetsorganisation, arbetsfördelning (tjänstefördelning)
- Utvecklingsorganisation
- Nyanställningar (Rektor/Biträdande rektor, annan personal med personalansvar)
- Principer vid rekrytering
- Uppföljning av sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud
- Arbetsmiljörutiner
- Lokala verksamhetsplaner
- Aktiva åtgärder mot diskriminering

3.2.4 Samverkan på koncernnivå

Samverkansgrupp på koncernnivå är tillika skyddskommitté. Gruppen består av VD eller av hen utsedd person, verksamhetschefer, HR-chef, en till två representanter från respektive facklig organisation samt huvudskyddsombud. Gruppen ska mötas minst fyra gånger per år.

Ärenden som behandlas i samverkansgruppen på koncernnivå är koncernövergripande frågor, frågor som lyfts från lokala och regionala samverkansgrupper och eventuellt arbetsplatsfrågor i de fallen lokal eller regional samverkansgrupp saknas. Övriga frågor är verksamhetens mål, budget, verksamhetsplaner, rutiner med mera.

Samverkansgruppen ska också planera, kontrollera, analysera och följa upp det systematiska arbetsmiljöarbetet och arbetet med Aktiva åtgärder 3 kap. DiskrL. inom koncernen. Arbetsmiljöfrågor och diskrimineringsfrågor ska tydliggöras i dagordning och protokoll.

Samverkansgruppen på koncernnivå ska följa upp hur detta avtal tillämpas på regional och lokal nivå samt godkänna eventuella önskemål om annan struktur.

Exempel på frågor som behandlas inom samverkansgruppen på koncernnivå:

- Mål och budget
- Planering och utveckling av arbetsgivarens varumärke
- Löpande uppföljning av det systematiska arbetsmiljöarbetet, arbetsmiljörutiner, sjukfrånvaro, arbetsskador och tillbud
- Uppföljning och beslut om företagshälsovård
- Koncernövergripande beslutsärenden
- Uppföljning av policys, regelverk och rutiner
- Verksamhetsplaner
- Budgetuppföljning
- Verksamhetsorganisation och verksamhetsförändringar
- Utvecklingsorganisation
- Nyanställningar (Chefer koncernnivå)
- Löpande uppföljning av aktiva åtgärder mot diskriminering

§ 4 FACKLIG TID

Ledamöter som ingår i samverkansgruppen har rätt till den tid som åtgår för uppdraget. De ska så långt som möjligt ges förutsättningar för att fullfölja sitt uppdrag inom i den ordinarie arbetstiden. Representanter på lokal och koncernnivå för den fackliga sidan ska ges tillräckligt med tid att genomföra det nödvändiga arbetet för sina medlemmar, utifrån antalet medlemmar, antalet enheter och arbetsbelastning. Denna tid kan tillsammans överenskommas mellan chef och ombud på lokal nivå.

I samband med de centrala samverkansträffarna ska tid avsättas för en avstämning gällande den fackliga tiden för det centrala ombudet. Arbetsgivaren ska möjliggöra och avsätta tid för det centrala ombudet att två gånger per år, fördelat på en gång per termin, hålla fackliga ombudsträffar med de lokala ombuden samlade inom koncernen.

§ 5 ARBETSMILJÖ

Den rättsliga grunden för arbetsmiljöarbetet finns i gällande lagstiftning, föreskrifter och avtal.

Samverkansgrupperna på lokal nivå är tillika skyddskommitté och ska genomföra det systematiska arbetsmiljöarbetet enligt koncernens riktlinjer. På varje arbetsplats har skyddsombudet skyldighet och rättighet att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet.

§ 5.1 Skyddskommitté

Samverkansgruppen på regional nivå och koncernnivå är tillika skyddskommitté. Skyddskommitténs arbetsuppgifter är att aktivt arbeta med bolagets rutiner för arbetsmiljöarbete och följa upp att det genomförs. Detta innebär att tillse att det systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs enligt bolagets riktlinjer samt Arbetsmiljölagen 6 kap 9 § AML. I Skyddskommittén ska skyddsombud eller Huvudskyddsombud för vart avtalsområde ingå.

Oenighet

Om ledamöterna i skyddskommittén har olika åsikter och inte kan fatta majoritetsbeslut kan en ledamot begära att få frågan prövad av Arbetsmiljöverket och på så sätt få ett yttrande. Är ledamoten skyddsombud och frågan handlar om att få igång arbetsmiljöåtgärder eller undersökningar kan skyddsombudet begära det direkt av arbetsgivaren, utan att få det prövat av Arbetsmiljöverket. Om arbetsgivaren inte gör det

skyddsombudet begär kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket enligt arbetsmiljölagen 6 kap. 6a §.

§ 5.2 Skyddsombud

Arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med medarbetarna och deras representant, dvs skyddsombudet. Skyddsombud utses av den fackliga organisationen som meddelar arbetsgivaren namn och skyddsområde på dem som utses. Anmälan ska lämnas till närmaste chef samt HR. Skyddsombudet företräder samtliga medarbetare inom sitt avtalsområde kring arbetsmiljöfrågor till sitt skyddsområde.

Skyddsombudet företräder arbetsplatserna i arbetsmiljöfrågor och ska aktivt verka för en bra arbetsmiljö, bevaka skydd mot ohälsa och olycksfall, samt bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i arbetsmiljölagen och föreskrifter.

Skyddsombudet kan lägga begäran om åtgärd enligt AML 6:6a eller skyddsombudsstopp enligt AML 6:7a.

Där lokalt skyddsombud saknas ska Huvudskyddsombudet och/eller ett Regionalt Skyddsombud kunna agera inom vart avtalsområde vid behov.

Skyddsombudet ska medverka vid förändringar av betydelse för arbetsmiljön, planeringen av nya eller ändrade lokaler, anordningar, arbetsprocesser, arbetsmetoder och organisationer. Skyddsombudet ska aktivt medverka i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Skyddsombudet har rätt till den ledighet som behövs för uppdraget.

§ 5.3 Hälsa

Målet med koncernens arbetsmiljöarbete är att förena en väl fungerande verksamhet med ett långsiktigt hållbart arbetsliv. Arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska så långt som möjligt anpassas till medarbetarens förutsättningar och bidra till bästa möjliga hälsa och välbefinnande. Samtliga medarbetare bör aktivt arbeta för att främja en sund livsstil.

§ 5.4 Rehabilitering

Chef ansvarar för att en rehabiliteringsplan genomförs för de medarbetare som är på väg tillbaka efter en sjukskrivning samt den eventuellt arbetsanpassning som kan göras inom verksamheten. Arbetsgivaren ansvarar för att rehabiliteringsplanen genomförs och medarbetaren ansvarar för att aktivt arbeta utifrån den. Medarbetaren kan, om den vill, ta med facklig företrädare alternativt annat stöd i processen.

§ 6 JÄMLIKHET OCH JÄMSTÄLLDHET

Cedergrenska strävar efter att skapa en inkluderande verksamhet där jämlikhet och jämställdhet* är viktiga grundprinciper. Medarbetarnas olikheter ska betraktas som tillgångar i verksamheten. Genom att rekrytera, behålla och utveckla medarbetare oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder skapas en mångfald bland medarbetarna.

*Med jämlikhet menas den grund som lyfts i FN:s allmänna förklaring om Mänskliga Rättigheter, där alla människors lika värde och rätt att behandlas jämlikt är centralt. Jämställdhet syftar till att alla människor, oavsett kön, ska ha samma möjligheter och rättigheter.

Arbetsgivaren ansvarar för att arbetet med Aktiva Åtgärder (3 kap. Diskrimineringslagen) sker löpande i verksamheten och utvärderas på samtliga samverkansnivåer. Syftet med Aktiva Åtgärder är att frågor om likabehandling och inkludering ska vara en del av det löpande arbetet, likt det systematiska arbetsmiljöarbetet, med mål att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter i arbetslivet. Det är därmed av vikt att skapa en struktur där risker undersöks, analyseras, åtgärdas och följs upp löpande.

Alla medarbetare ska arbeta för en ökad inkludering och för att motverka diskriminering på arbetsplatsen. Alla medarbetare ska arbeta för en jämlik och jämställd arbetsplats.

§ 7 UTBILDNING

Parterna ska efter avtalstecknandet planera och genomföra gemensamma utbildningsinsatser för implementering av detta avtal för samtliga samverkansgrupper och chefer. Årlig utbildning i samverkansavtalet ska erbjudas till fackliga representanter, skyddsombud och arbetsgivarrepresentanter.

Alla medarbetare ska få kunskap om avtalet på Arbetsplatsträffar.

§ 7.1 Utbildning för fackliga företrädare och chefer

Ledamöter i samverkansgrupperna ska ges möjlighet till relevant och kontinuerlig utbildning för sina uppdrag.

§ 8 UPPFÖLJNING

Uppföljning ska ske årligen av detta avtals tillämpning på lokal-, regional- och koncernnivå.

§ 9 UPPSÄGNING

Detta avtal gäller tillsvidare med en ömsesidig uppsägningstid om tre månader.

Datum, ort

2025-03-17, Stockholm

För:

Cedergrenska AB

Karin Hansson

Sveriges Lärare

Admun Riad Edmon
