

Hur fungerar partsarbetet idag?

Efter det att ni diskuterat och enats om ”varför och hur”-frågorna i förberedelsefasen kan det finnas skäl att stanna upp arbetet och granska det system som ni nu har. Om ni redan har ett samverkanssystem (med eller utan kollektivavtal) bör ni kartlägga vilka erfarenheter som finns från det arbetet.

Innan man påbörjar arbetet med att teckna ett nytt samverkansavtal eller reviderar ett befintligt samverkansavtal är det viktigt att titta på hur det lokala partsarbetet bedrivs idag.

Vad fungerar bra respektive vad behöver förbättras/utvecklas?

Vad behöver utvecklas?

Hur behöver det utvecklas?

Bästa sättet att kartlägga dessa frågeställningar är att intervjua de personer som verkat inom ert nuvarande system. Det kan också vara viktigt att lyssna på chefers och medarbetares idéer och tankar kring hur samverkansarbetet kan utvecklas.

När detta är klart sammanförs de slutsatser och ställningstaganden ni gjort tidigare kring syfte och mål med resultatet av de samtal som ni fört kring nuvarande system.

Det framtida samverkansarbetet

Fokus i samverkansarbetet, enligt Samverkan för framtiden, är att låta chef och medarbetare hantera de frågor som rör den egna verksamheten, men som tidigare hanterats inom det formella partssystemet. Tanken är att de lokala parterna framöver mer ska hantera övergripande verksamhetsfrågor och ha ett mer strategiskt och övergripande förhållningssätt. Parterna behöver också vara pådrivande i att utveckla, stödja, förvalta och följa upp samverkansarbetet i hela organisationen.

När avtalet ska tecknas handlar det om att omsätta resultaten av de diskussioner som genomförts till ett lokalt kollektivavtal om samverkan. Av avtalet ska bland annat framgå hur informations- och förhandlingsskyldigheten enligt MBL ska fullgöras, hur en fråga ska hanteras på de olika samverkansnivåerna i verksamheten, på vilket sätt eventuella oenigheter ska omhändertas och med vilken frekvens som en avstämning ska ske. Det är viktigt att ansvarsfördelningen och rollerna mellan olika beslutsnivåer i organisationen är tydlig.

Röster om...

Lyssna på organisationen

När man väl har bestämt sig för att samverka handlar det om att prata med organisationen och lyssna in idéer och behov.

– Ställ frågor till medarbetarna, uppmanar Rune Karlsson, som genom Partsrådet har stöttat många myndigheter med sitt samverkansarbete.

Myndigheterna bestämmer själva vilka frågor som är mest angelägna att ställa. Fyra frågor som fungerar bra att utgå ifrån är dock:

- *Vad får dig att känna delaktighet?*
- *Vad är samverkan för dig?*
- *Vad är det viktigaste mötet för dig när det gäller delaktighet?*
- *Vad vill du samverka kring för frågor?*

Nästa steg är att sammanställa frågorna och ge återkoppling till medarbetarna. Sedan är det bara att sätta igång att börja jobba med frågorna och prioritera vilka frågor man ska jobba med först.

– Om det är en stor organisation kan det ta lång tid att arbeta sig igenom frågorna. Men det är inte tiden som är det viktiga, utan att processen utvecklas på ett positivt sätt, säger Rune Karlsson.

Han betonar att det är viktigt att låta alla delta i diskussionen. Det kan man göra genom att samla ihop chefer och medarbetare i mindre grupper och diskutera frågorna gemensamt.

– Jag har varit med om konferenser som har haft allt från 40 till 190 medarbetare. Man kan dela upp konferensen i bord på sju, åtta personer. Det är viktigt att ha ett team som ansvarar för samverkansarbetet och ser till att samla in och sätta upp material som har kommit in, säger Rune Karlsson och menar att det kan vara lagom att avsätta tre timmar för den här sortens möte, för att inte riskera att hamna i tidsnöd.

Allt material ska sedan återkopplas till alla deltagarna. Cheferna uppmanas också att använda underlaget i sitt beslutsfattande.

Rune Karlsson betonar att samverkan är en process som är ständigt pågående. Det kan vara lämpligt att ställa frågor och lyssna in organisationen varje eller vartannat år. Trots det menar Rune Karlsson att samverkansarbetet inte behöver vara särskilt tidskrävande.

– Det blir inte fler utan snarare färre möten. Men bra möten där cheferna verkligen vill ha dialog. Samverkan i sig tar ingen tid om det inte finns beslutsvånda i organisationen. Man måste också förstå att det inte handlar om att nå konsensus utan om att alla har blivit inbjudna och haft möjlighet att komma in tidigt och påverka och att ha en bra dialog. Det är alltid cheferna som fattar besluten och det är inte ok att överklaga fattade beslut.

”Vi har mött en väldigt stor entusiasm”

Arbetsmiljöverket påbörjade sin resa mot ett nytt samverkansavtal genom att ge sig ut och lyssna på organisationen. Den centrala samverkansgruppen delade upp sig i två lag som gav sig ut på turné runt i de olika regionerna.

Alla medarbetare på myndigheten har haft möjlighet att vara med och man har haft seminarier som varit tre timmar långa. Medarbetarna har bland annat fått diskutera vad samverkan innebär för dem, vilka mötesformer som fungerar bäst vid samverkan och vilka frågor som man bör samverka kring.

– Vi har mött en väldigt stor entusiasm. Vi har många nyanställda och flera har erfarenhet av samverkansavtal från tidigare arbetsplatser, säger Lotta Liljegren, HR-chef på Arbetsmiljöverket.

Parterna i myndighetens centrala samverkansgrupp har haft med sig en kommunikatör när man har besökt regionerna. Något som Lotta Liljegren ser som en framgångsfaktor.

– Det har varit väldigt bra att ha med någon som kan sammanställa alla idéer på ett kommunikativt sätt.

Nu återstår att gå igenom allt material och att ta fram ett första förslag på samverkansavtal. Lotta Liljegren betonar att det är viktigt att ge återkoppling till avdelningarna och regionerna. När samverkansavtalet väl finns på plats planerar samverkansgruppen att ge sig ut på en ny turné.

Arbetsmiljöverket genomför också två pilotprojekt kring samverkan. Dels ett samverkansprojekt på lokal nivå som handlar om att lösa en lokalförsörjningsfråga. Dels ett projekt på central nivå i myndigheten, om intern rörlighet som kan leda till andra arbetsuppgifter.

– Viktiga lärdomar av arbetet hittills är att det är viktigt att man verkligen ger sig tid till att lyssna på medarbetarna. De flesta är intresserade av sitt arbete och sin arbetsmiljö. Samverkansarbetet måste helt enkelt få ta lite tid, säger Lotta Liljegren.

Hon betonar att det är viktigt att vara tydlig med vad man menar med samverkan i dialogen med medarbetarna.

– Det handlar om samverkan på alla plan i organisationen. Hur kan vi arbeta med det här på min enhet? Man får lov att prova och testa sig fram.