

## Vilket stöd behövs?

Som ägare av det lokala avtalet om samverkan har ni i era roller som lokala parter en nyckelfunktion för att få samverkansarbetet att fungera. I ert kommande implementeringsarbete är det av särskild vikt att ni som lokala parter gemensamt bär ut vad ni vill tillföra verksamheten och på vilket sätt ni anser att samverkansarbetet ska bedrivas. Till det kommer att under det fortlöpande arbetet vara pådrivande i att utveckla, stödja, förvalta och följa upp samverkansarbetet.

### **Implementering**

Därför behöver parterna vid tecknandet av ett nytt eller reviderat lokalt avtal om samverkan diskutera och analysera vilka utbildnings-, informations- och stödinsatser som behöver ske för att kunna implementera det nya avtalet. Det kan till exempel handla om utbildning av chefer och medarbetare och att möjliggöra arenor för dialog och en bra möteskultur i organisationen.

### **Förvaltning**

För att hålla samverkan aktiv och levande behöver även parterna diskutera vilka stödinsatser som behövs kontinuerligt och i ett längre perspektiv. Fundera över vilka stödinsatser ni som lokala parter kan behöva ge.

*Hur håller vi samverkansprocessen levande ute i verksamheten?*

*Hur kan vi som lokala parter stödja dialogen mellan chef och medarbetare?*

*Hur introducerar vi nya chefer och medarbetare i samverkansarbetet?*

*Vad gör vi när processen inte fungerar?*

### **Röster om...**

Viktigt med högsta ledningens stöd

En förutsättning för att samverkansarbetet ska fungera är att man har högsta ledningens stöd. Det är parterna i Arbetsmiljöverkets samverkansgrupp helt överens om.

– Det måste finnas en reellt uttalad vilja att samverka och detta behöva vara sanktionerat av högsta ledningen. Det kan inte bara vara ord, utan man måste visa att man är villig att satsa på samverkan, genom till exempel utbildningar och även att man har möjligheter att pröva och kunna göra fel. Skulle vår generaldirektör inte mena det skulle det aldrig bli någonting. Hon är signalbäraren. Den riktiga viljan måste genomsyra hela organisationen, säger Johnny Jonasson, Saco-S-representant i den centrala samverkansgruppen.

Han betonar vikten av att generaldirektören kontinuerligt signalerar i alla forum att hon tycker att det är bra och viktigt med samverkan. Det som krävs för att samverkan ska fungera är tillit och respekt, samt att man avsätter tillräckligt med tid för samverkansarbetet.

Arbetsmiljöverket har även dragit lärdomar av hur andra myndigheter har arbetat med samverkan.

Riksarkivets implementering

På Riksarkivet har man kommit långt i sitt samverkansarbete. Det hela började redan 2010 med att landsarkiven, som varit egna myndigheter, gick in i myndigheten. 2012 tog man ett vidare grepp och genomförde en stor omorganisation av hela myndigheten.

Samverkansarbetet haltade dock och det gick så långt att de fackliga organisationerna hotade att säga upp samverkansavtalet. Det blev startskottet för ett partsgemensamt samverkansarbete som har utvecklats och funnit formerna.

– Vi har fått tillit i det partsgemensamma arbetssättet, säger Lena Fröidstedt, HR-chef på myndigheten. Hon får medhåll av Maud Almström Blom, ordförande i Saco-S.

Båda ingår i myndighetens centrala samverkansgrupp.

Den centrala samverkansgruppen, som består av arbetsgivarföreträdare och fackliga företrädare från OFR/S,P,O, Saco-S och Seko, gav sig ut på en omfattande turné och besökte myndighetens samtliga avdelningar runt om i landet, för att ställa frågor om vad samverkan betyder och vilka de viktigaste mötena för samverkan är.

Svaren på frågorna bildade grunden till ett nytt samverkansavtal. När avtalet var färdigt åkte partsföreträdarna ut på en ny turné, för att implementera det på alla arbetsplatser.

I dag finns samverkansgrupper på såväl central som lokal nivå på myndigheten. Grundidén är att samverkan ska ske på den nivå där besluten hör hemma.

Vilket stöd har då de lokala parterna gett organisationen?

Lena Fröidstedt och Maud Almström Blom berättar att det i mångt och mycket handlar om att gifta ihop de olika kulturerna från de tidigare myndigheterna till ett Riksarkiv. Ett exempel på en stödjande åtgärd i detta är internpraktik.

– Vi hade en medarbetarenkät som vi inte fick så bra resultat på. Vår generaldirektör, vände sig till oss, de fackliga företrädarna i centrala samverkansgruppen och bad oss om hjälp med att komma med idéer om vad man kunde göra, berättar Maud Almström Blom.

När generaldirektören sedan bjöd in de fackliga företrädarna för att presentera sina idéer på ett chefsmöte utkristalliserades bland annat idén med internpraktik, som i mångt och mycket är en partsgemensam idé.

– Man hade olika arbetssätt och kulturer på olika håll i landet. Vi ville försöka få ett gemensamt sätt att arbeta. Knyta ihop organisationen och lära känna varandra, säger Maud Almström Blom.

Hittills har ett 40-tal medarbetare praktiserat på andra kontor i högst två veckor. Myndigheten har använt omställningsmedel för att bekosta resor och hotell i samband med internpraktiken.

Lokala parter i den centrala samverkansgruppen har även initierat kommunikationsutbildningar för alla chefer och medarbetare. Dessutom är såväl arbetsgivarföreträdare från gruppen som representanter från de tre fackliga organisationerna (OFR/S,P,O, Saco-S och Seko) med på en gemensam introduktion som alla nyanställda på myndigheten får ta del av.

– Vi arbetade även fram en medarbetar- och chefspolicy. Idag har vi fått stor samstämmighet. Vi har fått en ny värdegrund. Nu använder man samma arbetssätt över hela myndigheten, säger Lena Fröidstedt.

Lokala parter behöver även själva få stöd i samverkansarbetet. Lena Fröidstedt och Maud Almström Blom är överens om att högsta ledningens stöd är en nödvändig förutsättning för samverkansarbetet.

– Om du inte har ledningen med dig kan det aldrig gå. Man kan inte börja nedifrån, man måste ha ledningen med, säger Maud Almström Blom.

– Det handlar om att högsta ledningen skapar tillit, genom ett öppet klimat. Det är en ständigt pågående process, säger Lena Fröidstedt.

På Riksarkivet har generaldirektören själv deltagit i alla möten med den centrala samverkansgruppen, och tydligt visat att han värdesätter den kunskap om medarbetarna och organisationen som de fackliga företrädarna har.

Parterna har även tagit hjälp av medarbetarna ute i organisationen. När myndighetens värdegrund arbetades fram skedde det genom att lyssna, ta tillvara synpunkter och ha en bra dialog på varje arbetsplats, ett arbetssätt som skapar delaktighet.

En gång om året åker hela centrala samverkansgruppen iväg på ett internat.

– Det är väldigt värdefullt. Då lyfter vi frågor av en annan natur och har ingen fast dagordning, säger Lena Fröidstedt.