

Varför ska vi samverka?

Enligt lagen om medbestämmande i arbetslivet (MBL) ska en arbetsgivare inför beslut om en viktigare förändring av sin verksamhet förhandla med de fackliga organisationerna samt förtljöpande informera de fackliga organisationerna, allt enligt ett antal paragrafer i MBL. I dessa förhandlingar företräds verksamheterna av en viss utpekad arbetsgivarföreträdare och alla medarbetare företräds av en eller flera fackliga företrädare.

För att möjliggöra ett alternativt system har parterna ingått Ramavtal om Samverkan för framtiden som ger er möjlighet att genomföra MBL:s informations- och förhandlingsskyldighet i en mängd frågor på plats ute i verksamheten och direkt mellan chef och medarbetare.

Vad innebär samverkan?

Samverkan är en metod som ger berörda medarbetare möjlighet att bidra med sin kompetens i diskussionen inför beslut. Det skapar en ökad insikt och ett ökat engagemang för verksamhetens behov av förändring och utveckling. Metoden bjuder in till en dialog där man knyter an till varandras erfarenheter och perspektiv. Genom en sådan dialog breddas arbetsgivarens beslutsunderlag. Till det kommer att medarbetare blir mer delaktiga i verksamheten och dess utveckling och förändring.

En samverkan som bygger på en väl fungerande dialog och ett samspel mellan chef och medarbetare ökar förtroendet för de efterföljande formella besluten och handlingskraften i genomförandet. I situationer när det finns skilda åsikter kring en fråga kan chefer och andra arbetsgivarföreträdare motivera och förklara varför olika synpunkter inte kunde beaktas vid beslutet.

Utöver den direkta samverkan mellan chef och medarbetare kommer även fortsättningsvis samverkan att ske mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna utifrån olika frågor eller organisatoriska skäl. Även i dessa sammanhang skapar en väl genomförd samverkan ett breddat beslutsunderlag och en positiv delaktighet.

Varför ett samverkansavtal?

När ni som lokala parter inleder ert arbete som ska leda till att ni tecknar ett lokalt samverkansavtal så behöver ni gemensamt diskutera och besvara frågan om varför ni ska teckna ett samverkansavtal, vilket mervärde ni ser att ett sådant avtal tillför verksamheten och dess medarbetare. Erfarenheten är att ni som lokala parter bör lägga tid på att gemensamt formulera svar på följande frågor:

Varför väljer vi att teckna ett samverkansavtal?

Vad vill vi uppnå med avtalet?

Vilken inriktning och vilket innehåll ska det ha?

Svaren på dessa frågor utgör därefter grunden för det vidare arbetet att formulera en väl fungerande och verksamhetsutvecklande samverkan. Förutsättning för att samverkansarbetet ska lyckas är att man är överens redan från början om syftet och målen med samverkan i organisationen. Detta är en viktig diskussion även när ett befintligt avtal revideras.

Röster om...

Det handlar om att skapa delaktighet

Rune Karlsson har under de sju år som han har arbetat för Partsrådet besökt ungefär hälften av Sveriges myndigheter och träffat lågt räknat 7 000 medarbetare, förtroendevalda och chefer. Han svarar utan att tveka på frågan om varför man ska samverka.

– Det handlar om att skapa delaktighet. Det gör man genom att använda alla medarbetares kompetens och erfarenhet så att man kan lägga en bra grund för beslutsfattande, säger han. Rune Karlsson menar att det finns två övergripande syften med att samverka. Det ena är att skapa underlag för att kunna fatta bästa möjliga verksamhetsbeslut. Det andra är att ge medarbetarna möjlighet att växa på jobbet.

– Det handlar om att använda den kompetens som finns inom organisationen. Medarbetarna utvecklas även som människor när de får vara med och kunna påverka. Det finns dock tillfällen när det inte är lämpligt att samverka. Alternativet till samverkan är förhandling.

– Man samverkar när det gäller verksamhetsfrågor. Vid individfrågor är det bättre att förhandla. Samverkan kräver också samsyn. Det är inte samma sak som konsensus, utan innebär att man har samma mål och förstår varandras argument. Om man inte har samma mål är det bättre att förhandla, säger Rune Karlsson.

"Samverka när det är bra för verksamheten"

När Folkhälsomyndigheten bildades 1 januari 2014 hade lokala parter på de hopslagna myndigheterna hållit på ungefär ett år med att ta fram ett samverkansavtal.

– Det måste få ta tid att diskutera igenom vad man ska och vad man inte ska samverka om, säger Marcus Jönsson, personalchef på Folkhälsomyndigheten.

Han menar att ett viktigt syfte med att samverka är att få medarbetare delaktiga i beslut som fattas på myndigheten.

– Jag tror att medarbetarna kan bidra med mycket i besluten, men det kan de bara om de är delaktiga.

Anita Ekner, ordförande för ST på Folkhälsomyndigheten, har haft mycket diskussioner med medarbetare om varför man ska samverka.

– Vissa menar att det inte är någon idé att samverka, eftersom det ändå är chefen som beslutar om man inte är överens. Men man ska se det som en möjlighet att vara med i samverkan och därigenom kunna påverka beslut.

Anita Ekner menar att det för vissa frågor är väldigt tydligt att det är bra med samverkan, till exempel vid rekryteringar. Men egentligen kan man samverka om de flesta saker som inte rör individärenden eller löner.

De lokala parterna på Folkhälsomyndigheten är överens om att samverkan gynnar verksamheten.

– Man ska samverka för att det är bra för verksamheten, helt enkelt. Medarbetarna trivs när de har kontroll över sin egen arbetssituation, och så får man bra chefer också, säger Ulrika Owen, ordförande Saco-S på myndigheten.

– Vi fattar bättre beslut när vi samverkar. Det finns en förväntan hos medarbetarna att de ska kunna påverka. Jag tror att det är svårt i en modern organisation att inte samverka, säger Marcus Jönsson.

Samverkan på Arbetsmiljöverket

På Arbetsmiljöverket påbörjades ett arbete med att ta fram ett samverkansavtal våren 2015. Myndigheten fick en ny generaldirektör som ville påbörja en process mot ett samverkansavtal. Ambitionen är att samverkansavtalet ska vara klart under 2017.

De fackliga företrädarna i myndighetens centrala samverkansgrupp ser stora fördelar med att samverka.

– Den stora vinsten är att man kan vara med och påverka tidigare, säger Gunni Ekdahl, ST. Genom samverkan får verksamheten ett smörjmedel. Man undviker förseningar som kan uppstå när medarbetare sätter sig på tvären.

De som arbetar med samverkan har ett försprång, säger Johnny Jonasson, Saco-S. Han ser sin uppgift som facklig företrädare att hjälpa arbetsgivaren att få fram ett bra beslutsunderlag. Det är fortfarande arbetsgivaren som fattar besluten. Det förändras inte i ett samverkansavtal.

Gunni Ekdahl konstaterar att samverkan på myndigheten tidigare i stor utsträckning har handlat om personkemi. När man nu har påbörjat ett mer systematiskt samverkansarbete handlar det om att få strukturerna att fungera så att samverkansarbetet inte blir personberoende. När eldsjälar slutar ska andra lätt kunna ta vid i samverkansarbetet.

Myndighetens HR-chef Lotta Liljegren delar de fackliga företrädarnas syn på vinsterna med samverkan.

– Vinsterna handlar om att besluten fattas så nära verksamheten som möjligt. Som chef får jag ett bättre beslutsunderlag och medarbetarna får större möjligheter att påverka.

Hon menar att traditionella MBL-förhandlingar ibland kan vara enklare än samverkan.

– Då är det facken och arbetsgivaren som tar sig an frågorna. I samverkan förväntas alla säga något, säger hon och berättar att man på hennes förra arbetsplats hade ett system där man turades om att prova olika roller som ordförande, sekreterare etc.

Gunni Ekdahl konstaterar att man inom MBL har tydliga roller. När man samverkar är rollerna annorlunda, och det måste man vara medveten om.

Det finns dock områden som inte lämpar sig för samverkan. Parterna på Arbetsmiljöverket är överens om att det inte är lämpligt att samverka kring frågor som rör löner och enskilda individer.