

Rita kartan

Myndigheternas uppdrag är alltför olika för att det skulle vara möjligt för de centrala parterna att ge konkreta förslag till hur samverkan ska ske lokalt. Syftet med detta material är snarare att visa på processen hur man kan utveckla ett lokalt samverkansavtal.

När syfte och mål med ett kommande samverkansavtal har formulerats kan ni gå vidare och diskutera hur samverkan ska genomföras.

Det handlar om att rita kartan för hur samverkansarbetet ska gå till.

Vad ska göras?

När ska det göras – och på vilket sätt?

Vilka personer ansvarar för vilka delar?

Hur kan vi göra samverkansarbetet mätbart utifrån de mål vi har satt upp så att avstämningar blir möjliga?

Det handlar också om att fundera kring frågor som uppmuntrar till delaktighet.

Hur bygger vi förtroende och tillit?

Hur främjar vi dialogen som ett grundläggande och värdefullt sätt att samtala?

I vardagsarbetet och i frågor som rör den operativa verksamheten bör inflytandet så långt som möjligt utövas direkt – i dialog mellan chef och medarbetare. En arbetsorganisation med tydliga beslutsordningar gör det tydligt var ett beslut fattas och därmed på vilken samverkansnivå en fråga hör hemma.

Arbetsmiljöarbetet

I avtal om samverkan för framtiden har parterna valt att avstå från att utförligt beskriva hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras i ett nytt avtal om samverkan. Det är därför av stor vikt att lokala parter diskuterar, utifrån vad som är bäst för respektive verksamhet, hur arbetsmiljöfrågorna ska hanteras. På vilket sätt ska vi hantera de lagreglerade arbetsmiljöfrågorna i relation till samverkan?

Roller

Vidare är det även viktigt att diskutera de olika rollerna i samverkan. Om era diskussioner kring hur samverkan ska genomföras leder till att frågor som tidigare hanterats inom det formella partssystemet förflyttas till chefs- och medarbetarnivån förändras roller och ansvar. Förflyttningen innebär att dialogen kring ett beslut sker direkt mellan chef och medarbetare. Diskutera även hur ett lokalt avtal om samverkan påverkar de olika rollerna som arbetsgivare, facklig företrädare och medarbetare samt hur dessa förhåller sig till varandra.

Fokus på process och inte på person

För att skapa en samverkansprocess som är hållbar över tid och inte är beroende av de som varit med och tecknat avtalet är det viktigt att ta sig tid att diskutera följande frågor.

Hur bygger vi ett avtal som håller över tid och inte är personberoende?

Det kommer framöver att komma nya deltagare i de olika rollerna som behöver lära sig samverkansmetoden och förstå syftet och målen med samverkansarbetet.

Hur ska nya deltagare introduceras i samverkan?