

Idag och framöver

Hur fungerar partsarbetet idag?

När ni diskuterar ”varför och hur”-frågorna finns det skäl att titta på ert nuvarande system och kartlägga vilka erfarenheter som finns.

- Hur vill vi att samverkan ska fungera framöver?

[Ladda ned dialogduken Idag och framöver – Samverkan i framtiden?](#)

- Vilka lärdomar kan vi dra av tidigare avtal eller former av delaktighet
- Vad är viktigt att vi behåller inför framtida avtal?
- Vad är viktigt att vi justerar inför framtida avtal?

[Ladda ned dialogduken Idag och framöver. Lärdomar – tidigare former av delaktighet](#)

- Vilka värderingar bör prägla samverkan i framtiden?
- Hur kan vi koppla samverkan till vår värdegrund?

[Ladda ned dialogduken Idag och framöver – Samverkan och värderingar](#)

Ett sätt att få svar på frågorna från olika perspektiv är att intervjua de personer som verkar inom ert nuvarande system. Erfarenheterna och idéerna blir ett värdefullt bidrag till utvecklingsarbetet.

Det framtida samverkansarbetet

Fokus i samverkansarbetet, enligt Samverkan för framtiden, är att chef och medarbetare samverkar de verksamhetsfrågor som rör den egna verksamheten. Tanken är att de lokala parterna samverkar övergripande verksamhetsfrågor och har ett mer strategiskt och övergripande förhållningssätt. Även arbetsmiljöfrågor kan hanteras på det sättet.

Parterna behöver också vara pådrivande i att utveckla, stödja, förvalta och följa upp samverkansarbetet i hela organisationen.

Framtagandet av ett lokalt avtal

När avtalet tecknas ska resultaten av de diskussioner som genomförts omsättas till ett lokalt kollektivavtal om samverkan. Av avtalet bör 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.

Hantering av oenighet

När ett samverkanssystem skapas som inte längre utgår från MBL så är det viktigt att våga ifrågasätta alla de begrepp och företeelser som ingår i MBL och det traditionella partssystemet. Ett sådant begrepp är oenighet. Vid en traditionell MBL- hantering av en fråga mellan parterna så är det lätt att fastställa om parterna är eniga eller inte kring ett förslag till beslut.

Frågan som behöver diskuteras är – finns det ett oenighetsbegrepp i ett samverkanssystem som utgår från andra sätt och värden att processa frågor? När en fråga diskuteras mellan chef och medarbetare kan det då uppstå så kallad oenighet, eller är det så att genom allas deltagande i dialogen på arbetsplatsen kring en fråga så landar slutresultatet i något annat än enig – oenig? Utifrån att kärnan i samverkan är att tillföra verksamheten ett mervärde och att arbetssättet utgår från dialog och smidiga processer så går det inte att applicera det traditionella MBL/parts begreppet enig – oenig i en sådan samverkansprocess.

Stället för att fastna i oenighetsfrågan som sådan behöver lokala parter diskutera behovet av olika forum där parterna kan följa upp och diskutera hur de kan säkra att de målbilder och de mervärde som parter har definierat för samverkansprocessen nås.

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 säger Rune Karlsson.

[Läs mer här.](#)

”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.

[Läs mer här.](#)

Arbetsmiljöverket bildade en implementeringsgrupp och en avtalsgrupp

När arbetsmiljöverket skulle börja skriva sitt samverkansavtal bildade de två grupper i sin projektgrupp, en implementeringsgrupp och en avtalsgrupp.

[Läs mer här](#)

[Begrepp att reflektera kring.](#)