

## Stöd

### 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 viktigt att ni som lokala parter gemensamt kommunicerar målsättningar och syfte med samverkan och på vilket sätt samverkansarbetet ska bedrivas. Till det kommer att under det fortlöpande arbetet vara pådrivande i att utveckla, stödja, förvalta och följa upp samverkansarbetet.

### Implementering

Vid framtagandet av ett nytt eller reviderat lokalt avtal om samverkan behöver parterna diskutera och analysera hur stor förändring det innebär.

- Innebär samverkansavtalet mindre förändringar och mindre justering av nuvarande arbetssätt utan behov av större beteendeförändringar
- Innebär det nya synsätt, helt nytt arbetssätt och ändrad kultur?

### [Ladda ned dialogduken Stöd. Värdering – liten eller stor förändring](#)

Beroende på hur stor grad av förändring avtalet innebär bedöms vilka utbildnings-, informations- och stödinsatser som behövs för en framgångsrik implementering. En erfarenhet är att tillskapandet av en särskild projektledning/-ledare kan utgöra ett bra stöd för genomförandet. En sådan resurs utgör också ett bra stöd i kommunikationsarbetet kring förändringsprocessen. Chefer och medarbetare behöver information om det nya och ofta även utbildning, vidare behövs arenor för dialog om förändringsarbetet. Viktigt är också att skapa förutsättningar för en bra möteskultur i organisationen.

I ett förändringsarbete är det naturligt att det nya ifrågasätts och kan mötas med viss oro. Det behövs dialog och förståelse för det och frågor behöver bemötas och förklaras. Bra är att ta vara på tidigare erfarenheter från förändringsarbete i organisationen. Beroende på erfarenheter från tidigare förändringsarbeten, alternativt storleken på organisationen, är det bra att diskutera om det nya ska implementeras i hela organisationen eller i delar av organisation inledningsvis. Att pröva i mindre skala, förfina arbetssättet i praktiken och visa goda exempel innan det införs i hela organisationen kan vara en framgångsrik väg. En partsgemensamt skriven guide/vägledning där ni gemensamt beskriver målsättningarna och syftet med samverkan och intentionerna med skrivningarna i avtalet kan vara till hjälp.

- Hur ska vi implementera avtalet?
- Hur ska det nya avtalet kommuniceras?
- Finns behov av projektledning?
- Hur bedriver vi förändrings- och kommunikationsarbetet?

### [Ladda ned dialogduken Stöd – Värdering av behov vid implementering](#)

### Stöd övergripande plan för implementering

Olika individer reagerar på olika sätt i förändring och man brukar beskriva de vanligaste faser i förändring enligt bilden nedan. Att leda förändringsarbetet med en medvetenhet om

dessa faser gör det möjligt att föregå och agera på reaktioner i organisationen, rätta ut förändringskurvan och snabbare komma till ett engagemang.

[Ladda ned dialogduken Stöd – Övergripande plan för implementering](#)

[Se bild på "Förändringskurvan" som beskriver de olika faserna i ett förändringsarbete.](#)

### **Läs mer om bättre möten**

[Bättre möten, Partsrådet](#)

[Bättre möten, Sunt arbetsliv](#)

### **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. Nya chefer och medarbetare behöver löpande introduceras och utbildas i samverkansarbetet. Det kommer också att uppstå situationer när samverkansarbetet inte fungerar som ni har tänkt. Det är bra att ha en samsyn och en plan för hur ni gemensamt hanterar och löser en sådan situation. Att i ett tidigt skede ha en plan för att följa upp avtalets efterlevnad och funktion är ett bra stöd i det arbetet.

- 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 samverkansarbetet inte fungerar?

### **Röster om...**

#### **Arbetsmiljöverket implementerade avtalet genom att utbilda utbildare**

När Arbetsmiljöverket implementerade sitt avtal utbildade de i två steg. Först utbildades de förtroendevalda och cheferna. De förtroendevalda och cheferna fick sedan ett gemensamt ansvar att tillsammans utbilda och tala med medarbetarna om samverkan. Till hjälp fick de med sig ett material med bilder, tal manus och en film.

[Läs mer här.](#)

#### **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.

[Läs mer här.](#)

#### **Riksarkivets implementering**

På Riksarkivet har man kommit långt i sitt samverkansarbete. Efter att Landsarkiven, som varit egna myndigheter, gick in i myndigheten 2012 genomfördes en stor omorganisation. 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.

[Läs mer här.](#)

[Begrepp att reflektera kring.](#)