

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 fortlöpande informera de fackliga organisationerna, allt enligt ett antal paragrafer i MBL. I förhandlingarna företräds verksamheterna av en eller flera 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. Ni kan också hantera arbetsmiljöfrågor i samverkan.

Poddintervjuer

Bakgrund till avtalet Samverkan för framtiden

I podden beskrivs bakgrund och tankar till avtalets tillkomst av Ken Jonsson, styrgruppsordförande och tidigare biträdande förhandlingschef på Arbetsgivarverket och Roger Pettersson, central ombudsman för Seko. Båda var med och tog fram avtalet Samverkan för framtiden. Ken och Roger beskriver parternas intentioner med avtalet. Här lyfts utmaningar och viktiga frågor som parterna hanterat när avtalet togs fram.

[Ladda ner avsnittet här.](#)

Syfte och mål med avtalet Samverkan för framtiden

I poddsamtalet beskriver nuvarande och tidigare medlemmar i arbetsområdet samverkans styrgrupp viktiga perspektiv av Samverkan för framtiden. Här lyfts delar som samverkan kopplat till verksamhetsutveckling, dialogen mellan chef och medarbetare och roller i samverkan.

[Ladda ner avsnittet här.](#)

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 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 behöver lägga tid på att gemensamt formulera svar på följande frågor:

- Vilka målsättningar finns för vår verksamhet, exempelvis på 5 år?
- På vilket sätt kan samverkan vara ett stöd för att nå våra verksamhetsmål?
- Vad vill vi uppnå med ett lokalt samverkansavtal?

[Ladda ned dialogduken Varför? Målsättningar med samverkan](#)

- Varför väljer vi att teckna ett samverkansavtal?
- Vilka goda förutsättningar har vi i vår organisation för ett lokalt samverkansavtal?
- Vad behöver utvecklas i vår organisation för att ett avtal ska få den effekt vi önskar?

[Ladda ned dialogduken Varför? Förutsättningar med samverkan](#)

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

Planera processen att ta fram ett samverkansavtal

Innan ni börjar arbetet är det bra att fundera över hur processen och arbetet med att ta fram ert nya avtal ska gå till. Vilka kompetenser, roller och personer är viktiga att ha med i arbetet och hur ska den grupp som arbetar med frågan bemannas? Bemanningen har betydelse för frågans legitimitet och status. Kompetenser inom förändringsarbete, projektledning och kommunikation kan ge värdefulla bidrag.

När arbetsgruppen är formad så är det bra att diskutera hur ni ska arbeta tillsammans. En erfarenhet är att förtroende och tillit är centralt och viktigt i arbetet att ta fram ett samverkansavtal. Kanske kan aktiviteter där ni lär känna varandra och skapar förtroende och tillit i arbetsgruppen bidra till arbetet. Om gruppen ”lever som den lär” om samverkan och på så sätt blir en förebild för hur samverkansarbetet kan gå till skapar det trovärdighet i organisationen. Fundera också t.ex. över förankringen i organisationen under arbetets gång, transparens och information.

Röster om...

Arbetsmiljöverket lade tid, vikt, tyngd och strategi i arbetet och förankrade det i hela myndigheten

En projektgrupp bildades som hade stor förankring och trovärdighet i myndigheten.

[Läs mer här.](#)

Det handlar om att skapa delaktighet

Rune Karlsson har arbetat för Partsrådet i sju år och besökt ungefär hälften av Sveriges myndigheter och träffat många medarbetare, förtroendevalda och chefer. Han svarar utan att tveka på frågan om varför man ska samverka.

[Läs mer här.](#)

”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.

[Läs mer här.](#)

Samverkan på Arbetsmiljöverket

På Arbetsmiljöverket påbörjades ett arbete med att ta fram ett samverkansavtal våren 2015 då myndigheten fick en ny generaldirektör. En viktig faktor var att generaldirektören initierade arbetet.

[Läs mer här.](#)

[Begrepp att reflektera kring.](#)