

Det moderna sättet



FOTO: HELENA SUNDOVIST LAURIN

Samverkan ska bland annat leda till att arbetsgivarens mål och visioner möter de anställdas kunskaper om den löpande verksamheten. Då skapas förutsättningar för långsiktig utveckling av både organisationen och de anställda.

Ersätt förhandlingar med samverkan, så skapar du delaktighet, helhetssyn, dialog, tidigt medinflytande och utveckling i din organisation.

– Samverkan är det moderna sättet att arbeta. Det är ju redan en del av er vardag!

Hans-Göran Elo är branschansvarig rådgivare för Arbetsgivaralliansens bransch Idrott. Han lyfter fram en av fördelarna med samverkan:

– Samverkan omfattar alla medarbetare på arbetsplatsen, inte bara de fackligt organiserade.

Smidigare

Den 1 april 2000 kom Arbetsgivaralliansen överens med LO och PTK om att arbetsgivare anslutna till Arbetsgivaralliansen kan tillämpa Samverkansavtalet om man beslutar så i organisationen. Det innebär att man

inte behöver tillämpa MBL, lagen om medbestämmande, i en rad frågor. Om man tillämpar MBL har individen inte rätt att förhandla med arbetsgivaren, utan arbetsgivaren förhandlar med de fackliga organisationerna, antingen lokala fackklubbar, regionalt eller centralt. Arbetsgivaren är skyldig att kalla samtliga motparter till förhandling varje gång man står inför ett viktigare beslut eller vill förändra verksamheten på ett eller annat sätt. Så Hans-Göran vill gärna slå ett slag för Samverkansavtalet, som är ett betydligt mer smidigt och verklighetsnära sätt att arbeta.

– Samverkan ska ske så nära den

- Att tillämpa Samverkansavtalet innebär att förhandling ersätts av samverkan.
- Alla får vara med och påverka före beslut – alla medarbetare har också en skyldighet att bidra till samverkan.
- Det ställer krav på arbetsgivaren, särskilt på att se till att alla deltar i samverkan.
- Det lokala facket släpper ifrån sig makt – men i gengäld blir alla anställda delaktiga, vilket bland annat leder till utveckling och ökat lärande.

att arbeta



Hans-Göran Elo. Foto: Helena Sundqvist Laurin



Peter Rögeman, Friskis&Svettis. Foto: Helena Sundqvist Laurin

egna verksamheten som möjligt. Det är det moderna sättet att bedriva arbetsgivarpolitik.

Utgå från befintligt

Man behöver inte konstruera nya former för att kunna samverka, utan man utgår från det som finns på arbetsplatsen; personalmöten, veckomöten,

avdelningsmöten – det kan se olika ut på olika ställen. Det viktiga är att alla medarbetare får en chans att komma till tals. Det är också bra att dokumentera formerna för samverkan på ett eller annat sätt.

– Samverkan går på två håll. Även den anställde har ett ansvar för att samverkan fungerar.

Alla ska få information, och alla ska kunna göra sin röst hörd, men alla behöver inte tycka lika, betonar Hans-Göran Elo.

– Att få alla att delta i samverkan, att få alla att prata, ställer krav på ledarskapet. Då kan till exempel storleken på gruppen vara viktig.

Helena Sundqvist Laurin

Fakta Samverkan

Vad är samverkan?

Samverkansavtalet utgår från en helhetssyn med verksamheten i fokus. Samverkan ska bland annat leda till att arbetsgivarens mål och visioner möter de anställdas kunskaper om den löpande verksamheten. Då skapas förutsättningar för långsiktig utveckling av både organisationen och de anställda. Dialog, tidigt medinflytande, individen i centrum och helhetssyn är ledstjärnor.

Varför är samverkan bra?

Samverkan omfattar alla anställda på arbetsplatsen. Målet är samverkan för bättre verksamhet, trivsel och utveckling. Det är ett smidigt och modernt sätt att arbeta som involverar alla.

Vad kan man samverka om?

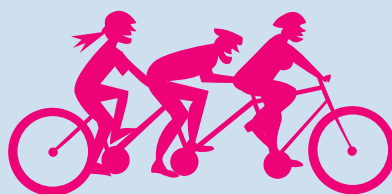
Man kan samverka om verksamhet och ekonomi, personal och arbetsorganisation, arbetsmiljö, jämställdhet och kompetensutveckling. Man kan också komma överens om andra områden för samverkan, men då måste man se efter vad som gäller i lagar och branschavtal. Samverkan ska alltid ske innan arbetsgivaren fattar beslut om viktigare förändringar av verksamheten och/eller förändringar av arbets- och anställningsförhållanden.

Vad kan man inte samverka om?

Frågor som rör en anställds personliga förhållanden eller integritet ska

man inte samverka om, utan då är det en fråga för arbetsledningen och den anställde.

Vid uppsägning på grund av arbetsbrist ska förhandling enligt MBL alltid ske med lokal facklig organisation innan arbetsgivaren fattar beslut. Även i vissa andra fall behöver arbetsgivaren och facket fortfarande förhandla. Det gäller om de anställda via sin fackliga organisation anmäler oenighet i stora och viktiga frågor.



Hur börjar man?

Utgå från det som redan fungerar på arbetsplatsen. Till exempel kan regelbundna arbetsplatsträffar ersätta formella förhandlingar och bli samverkansmöten. Det kan ske i större eller mindre grupper, i olika konstellationer, det viktiga är att man skapar former där alla kan bli delaktiga på ett eller annat sätt. Skapa rutiner för mötena – och det kan vara bra att dokumentera det ni bestämmer, både hur samverkan ska ske och vad ni kommer fram till på träffarna. Det är viktigt att sprida minnesanteckningarna så att även föräldradediga, sjukskrivna och andra

som inte varit närvarande på mötet får tillgång till dem.

Om ni har bestämt er för att tillämpa Samverkansavtalet i er organisation ska ni meddela de fackliga motparterna om det.

Om facket säger nej?

Samverkansavtalet är en överenskommelse mellan Arbetsgivaralliansen och facken på central nivå (LO och PTK). Ibland är kunskapen lokalt om Samverkansavtalet inte tillräckligt stor, men avtalet gäller för de arbetsgivare som väljer att ersätta MBL med samverkan.

Många av organisationerna i Arbetsgivaralliansen har inte lokala fackklubbar på arbetsplatsen. Att då kalla till förhandling enligt MBL kan bli svårt och tungrott, eftersom man måste vända sig till regional eller central facklig nivå, där de till exempel sällan har någon kunskap om hur verksamhetens vardag ser ut. Det är också ett skäl till att samverkan är en bättre och smidigare modell, förutom att Samverkansavtalet omfattar alla medarbetare och inte bara de fackligt anslutna.

Alternativ till samverkan?

Det är att fortsätta tillämpa MBL, vilket innebär att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med samtliga fackliga motparter i en rad verksamhetsfrågor. MBL innebär att individen inte får förhandla med arbetsgivaren utan det är individens arbetstagarorganisation som får förhandla.