

Medlemmarnas och de förtroendevaldas förändrade roll vid samverkan

ST inom Sveriges Domstolar

den 24 januari 2017

En del av er är arbetsplatsombud eller sitter i klubbstyrelse nedan kommer vi använda ett ord för detta (förtroendevald). Idag tecknar myndigheterna allt oftare samverkansavtal, vilket innebär en förändrad roll för dig som fackligt förtroendevald. Nedan kommer vi att göra en förklaring till allas roller i samband med samverkan, från medlemmen/medarbetaren till chefen eller tvärtom. Men också ge lite tips på hur vi gör det fackliga arbetet mer framgångsrikt. Vi kommer även att beröra skyddsombudets roll även de har en roll i samverkansarbetet.

Några frågor och funderingar som kan vara bra att ställa för alla oavsett var i organisationen du befinner dig:

- ☞ Hur agerar du på ett möte så att andra lyssnar och tar till sig dina argument?
- ☞ Hur får man mod att ta makten och driva igenom sina beslut?
- ☞ När är det smart att försöka påverka?
- ☞ Kanske de formella beslutsvägarna är effektiva när det gäller vissa frågor, men samtalet i korridoren viktigast när du vill att chefen ska ta till sig en annan fråga.

I vardagen börjar man sällan med att ta till "det tunga artilleriet", d v s lagarna, med en gång. Man gör som människor gör mest, pratar om saken.

Det kallas samverkan och bygger på ett förtroende mellan anställda och arbetsgivaren. Tanken är att ansvaret för arbetsplatsen ska ligga så nära dig och den vardagliga verksamheten som möjligt. Det är ni anställda och era arbetsledare som är bäst på att hitta lösningarna på olika problem.

Men ibland kommer man inte överens. Ni tycker helt enkelt väldigt olika om en fråga och kan inte komma fram till en lösning den vanliga vägen. Då är det bra att det finns en hel del arbetsrättslig lagstiftning att ta fasta på:

- ✓ Arbetsmiljölagen – AML
- ✓ Lagen om medbestämmande i arbetslivet – MBL. Den ger dig och dina kolleger rätt till inflytande. MBL säger t ex att de anställda har rätt att få information om stora förändringar i god tid. Det ger dig möjlighet att agera.

Lagen ger de fackliga organisationerna och deras medlemmar rätt att delta i det som händer på arbetsplatsen. Tanken är att du och ST ska få chansen att vara med och påverka vid omorganisationer och andra större förändringar.

MBL säger också att arbetsgivaren är skyldig att förhandla med facket.

- Medbestämmandelagen ger de fackliga organisationerna en allmän rätt att förhandla om en fråga (§ 10).
 - Arbetsgivaren är skyldig att informera (§19) och förhandla (§11) om större förändringar som är på gång, både i verksamheten och när det gäller den enskildes situation. Det ska ske i god tid, så att det finns en verklig chans att påverka beslutet.
 - Om ni fackligt förtroendevalda inte är överens med arbetsgivaren i de lokala förhandlingarna, kan ni begära hjälp från avdelningsstyrelsen. Blir inte de heller nöjda kan de begära central förhandling (§14). Då är det ST centralt som förhandlar. Det är också ST centralt som avgör om det ska bli en central förhandling, den frågan förfogar inte avdelningsstyrelsen över.
- ✓ Jämställdhetslagen
 - ✓ Lagen om diskriminering i arbetslivet

Om du lär dig de viktigaste rättigheterna i lagarna, kan du bli mer framgångsrik i ditt fackliga arbete. Du vet vilka slag du vinner lätt, och när du måste kämpa lite hårdare.

I praktiken är det också mycket annat som bidrar till att det fackliga arbetet blir framgångsrikt. Idag sker som vi tidigare nämnt de flesta samtal med arbetsgivaren i samverkan. De flesta har arbetsplatsträffar där de anställda kan vara med och påverka arbetsmiljön. Du och de andra lokala fackliga representanterna för t ex Seko och Jusek träffar också arbetsgivaren i regelbundna samtal och går igenom viktiga frågor. Därför kan det vara bra att veta vad Ramavtal om samverkan för framtiden egentligen betyder.

Den som har lärt sig grunderna i hur man förhandlar på ett bra sätt har mycket lättare att hitta och få igenom bra lösningar. Det gäller förstås också bra tips vid utvecklingssamtal. Har man kunnat förbereda sig och lägga upp taktiken en aning är det lättare att få igenom det man vill.

Att prata fackliga frågor tror många är tråkigt men det mesta i vårt dagliga arbete är fackliga frågor t.ex. hur man har det på jobbet ÄR arbetsmiljö. Nästan alla frågor hör dit och därför används just ordet arbetsmiljö i så många sammanhang.

För dig – som fackligt förtroendevald – kanske signalerna om dålig stämning kan vara en facklig väckarklocka, för ingen mår bra av att vistas på en arbetsplats som inte är tillåtande och uppmuntrande, utan trycker ned och förminskar. Du kanske kan dra igång en bred diskussion om "det goda arbetet" och hur medlemmarna och cheferna skulle vilja förändra sin arbetsplats, sitt sätt att tala om saker och kanske sina arbetsuppgifter till det bättre. Att vända en utveckling kan också börja med ett litet steg.

Gott ledarskap är viktigt för arbetsmiljön och samverkan, det handlar om många saker. Chefen ska se till att arbetsuppgifterna sköts, att

budgeten hålls och att medarbetarna har det bra och får möjligheter att utvecklas och dessutom chans att delta i det som påverkar arbetet.

Du – som fackligt förtroendevald – har en stor uppgift att lyssna av läget och försöka höra när något inte fungerar bra och när det behövs förändring.

Men hur mycket tid och hur många frågor som du och de andra fackligt förtroendevalda vill driva just på er arbetsplats måste utgå från det rimliga och ditt eget engagemang. Och vad som är rimligt växer med kunskapen.

Det är alltid arbetsgivaren som har det övergripande ansvaret för att du arbetar under goda förhållanden.

Varje anställd har dock ett eget ansvar för att problem på jobbet blir lösta. Arbetsmiljö är en fråga om samarbete. Det säger lagen. Du är till och med skyldig att gripa in om något är på väg att gå snett.

De fackliga organisationerna måste också delta. De ska kontrollera arbetsgivaren så att han eller hon sköter sig. På de enskilda avdelningarna och enheterna är du som fackligt förtroendevald en viktig person. Du ser mer än andra när det blir problem. Men framför allt är det skyddsombudet som ska sköta den kontrollen.

Det ska finnas skyddsombud på alla arbetsställen med mer än fem anställda. Skyddsombudet ansvarar för ett särskilt skyddsområde på arbetsplatsen och representerar samtliga anställda i det området, oavsett facklig tillhörighet. Han eller hon väljs av fackets medlemmar och får en viktig roll och stor makt.

På större arbetsplatser kan det finnas flera skyddsombud. Då är en av dem huvudskyddsombud.

Enligt arbetsmiljölagen måste det finnas en skyddskommitté på varje arbetsställe med minst femtio anställda. Skyddskommittén ska bl. a se till att det skrivs en plan för vilka problem som åtgärdas i arbetsmiljön och sedan se till att den följs. Skyddskommittén ska sammanträda minst en gång per kvartal. Om myndigheten har samverkansavtal kan istället skyddsombuden vara representerade i samverkansgruppen.

Många arbetsplatser har utvecklat samtalet och samarbetet i vardagen, för statliga arbetsplatser inom ST:s område finns ett Ramavtal om samverkan för framtiden, som på ett tydligt sätt berättar hur det arbetet kan se ut när det gäller:

1. Dig som person
2. Hela arbetsgruppen
3. Samtal mellan fackets lokala företrädare och närmaste chefen

I Ramavtal om samverkan för framtiden finns både "umgängesregler" och formuleringar om vad som gäller olika sakfrågor som t ex hur arbetet ska organiseras, kompetensen hos de anställda, rehabilitering, företagshälsövård o s v. I botten finns förstås arbetsmiljölagen och medbestämmandelagen. Men samverkansavtalet går mycket längre.

Det ger de anställda och cheferna möjlighet att bestämma det mesta. Bara de är överens.

Arbetsplatsträffen

För att hitta snabba lösningar på vardagliga problem måste man träffas och stämma av läget, och försöka hitta lösningar på det som inte fungerar. Därför talar samverkansavtalet om arbetsplatsträffar. Istället för formella MBL-förhandlingar, träffas samtliga anställda – både chefer och medarbetare – på gemensamma arbetsplatsträffar, helst var fjortonde dag. Där diskuterar ni tillsammans hur ni t ex ska hantera de problem som dyker upp.

Här är det tänkt att alla på arbetsplatsen/enheten ska vara med. Alla har rätt att lyfta upp frågor som gäller arbetet. Och alla får vara med och forma lösningen.

Idealet är förstås att alla viktiga frågor hamnar på dagordningen på arbetsplatsträffen, men så är det inte jämt. Det finns alltid svåra ämnen och ibland är ordet inte fritt. Synpunkter och tankar uppfattas som kritik eller tillåts helt enkelt inte. Då förlorar förstås arbetsplatsträffen sin styrka.

Meningen är att arbetsplatsträffarna ska ge dig och dina arbetskamrater chansen att påverka allt. Här brukar frågor om pengar, bemanning, nya tjänster, utbildning, utveckling av nya arbetsmetoder, handlingsplaner för integrerat arbetsmiljöarbete och mycket, mycket annat hamna.

Samverkansgruppen

Om ni inte kan komma överens på arbetsplatsträffen, kan frågorna lyftas upp till samverkansgruppen. Där deltar chefen och de olika fackliga organisationernas representanter. Ibland kan det vara din uppgift som fackligt förtroendevald att delta. Skyddskommittén brukar inkorporeras i samverkansgruppen, även för de mindre arbetsplatserna bör skyddsombudet finnas med i samverkansarbetet. Även om individfrågor inte ska tas upp i samverkansgruppen kan vissa mer känsliga frågor ändå dyka upp. Tänk på att det kan råda sekretess i många av dessa ärenden.

På större arbetsplatser finns också en central samverkansgrupp för hela myndigheten. Där deltar chefen och de fackligt förtroendevalda.

I denna grupp finns de mer övergripande diskussionerna om din arbetsplats. Samverkansgruppen kan också fungera som skyddskommitté.

Idag finns det många bra tips på hur en arbetsplatsträff bör arbeta för att fungera bra. De hittar du på ST:s webbplats www.st.org. Klicka vidare till "Delta – Påverka din arbetsplats – Din rätt till inflytande". <https://st.org/delta/paverka-din-arbetsplats/din-ratt-till-inflytande>

Det är viktigt att man gör upp vilka frågor som arbetsplatsträffen får besluta om, och vilka frågor som hör hemma någon annanstans.

I samverkan är det också viktigt att du och alla dina arbetskamrater får chansen att prata i lugn och ro med er närmaste chef. Därför ska alla chefer ha ett utvecklingssamtal med sina medarbetare, minst en gång om året.

Naturligtvis talar ni med varandra om viktiga frågor även vid andra tillfällen, men utvecklingssamtalet är tänkt att ge dig och chefen chans till ett planerat samtal och tid att prata om frågor man annars sällan hinner.

Förhandlingar

Det finns en mycket självklar tanke med samverkan, att det går att komma överens rätt enkelt, bara man pratar med varandra. Men ibland går det inte så lätt. Man måste sätta sig i mer formella förhandlingar för att komma fram till en lösning. Frågan är avgränsad, mötet planerat i förväg och i regel sammanfattar man uppgörelsen i ett protokoll. I vissa fall sker förhandlingen med stöd av en speciell paragraf i medbestämmandelagen eller som en del i ett avtal. Arbetsgivaren och några av de fackligt förtroendevalda ska t ex ha förberedande lönediskussioner innan de lönesättande samtalen med medlemmarna sker.

Det är avdelningsstyrelsen som bestämmer vilka frågor som de lokal-lokala fackligt förtroendevalda får förhandla om.

Både facket och arbetsgivaren kan begära en förhandling. Och då är den andra parten skyldig att delta. Facket får själv bestämma vem i den egna organisationen som ska förhandla. Även om facket har begärt en förhandling är det arbetsgivaren som kallar till den. De som förhandlar ska också ha rätt att fatta beslut i frågan.

Förhandlingar som gäller den närmaste arbetsplatsen sköts i regel av de lokal-lokalt fackligt förtroendevalda och den närmaste chefen. Det kan alltså betyda att du hamnar i en förhandlingssituation, där du som fackligt förtroendevald ska framföra dina/ST:s argument för en viss lösning och arbetsgivaren talar för en annorlunda lösning. Sedan ska ni vrida och vända på problemet, fundera över vad de olika parterna säger, hur era olika mål ser ut och hur en lösning påverkar enskilda anställda och hela arbetsplatsen och sedan slutligen komma fram till ett resultat.

Tänk efter om en förhandling verkligen behövs. Är facket oense med arbetsgivaren och är en förhandling rätt väg att gå? Risken finns alltid

att positionerna är mer låst vid förhandlingsbordet jämfört med ett samtal i samverkansgruppen.

1. Se till att förhandlingen är förankrad hos övriga fackligt förtroendevalda och/eller bland medlemmarna.
2. Förhandla aldrig för en enskild medlems räkning utan att han eller hon vill det.
3. Var aldrig ensam om att förhandla med arbetsgivaren. Se till att ni alltid är minst två fackligt förtroendevalda som deltar. Då kan ni be om en paus (begära ajournering) i förhandlingarna och rådgöra med varandra när ni är osäkra på hur ni ska ställa er till ett förslag.
4. Förbered förhandlingen nogga.
 - Vad säger lagen och olika avtal?
 - Hur har liknande frågor lösts tidigare och på andra statliga arbetsplatser?
 - Kan ni få stöd av andra fackliga organisationer på arbetsplatsen?
 - Vad vill ni uppnå med förhandlingen?
 - Ställ samman dina krav och vilka argument du har för att få igenom dem.
 - Kolla också vilket förhandlingsmandat du har, d v s vad du absolut inte får säga ja eller nej till.
5. Argumentera enkelt och klart, när du väl sitter vid förhandlingsbordet. Lyssna på motargumenten och försök tänka dig in i motpartens situation. Fråga om något är oklart. Inrikta argumenten på motpartens intressen, så att det du vill, också känns som att det gynnar arbetsgivaren.
6. Ta en paus eller skjut upp förhandlingen till en annan dag om ni känner er tveksamma, behöver fundera eller vill kontrollera fakta. Det är viktigt att förankra resultatet av en förhandling med den medlem som är berörd eller med övriga fackligt förtroendevalda. Du kan också ringa avdelningsstyrelsen för att få råd och stöd.

Utvecklingssamtalet är ditt redskap – som medlem/medarbetare

Både arbetsmiljölagen och samverkansavtalet talar om de anställdas rätt till planerings- eller utvecklingssamtal. Det fyller många funktioner och är bra inte minst när man behöver lägga upp en plan för hur man på längre sikt ska klara sitt jobb på ett bättre sätt.

Det är med andra ord din och alla andra anställdas rättighet och en bra väg när du vill förändra din situation. I bästa fall har ni redan ett bra samtalsklimat, så att utvecklingssamtalet känns meningsfullt.

Rätt använt är utvecklingssamtalet ett utmärkt redskap för eget inflytande. En konstruktiv och utvecklande dialog med chefen kan göra underverk för vars och ens arbetsituation. Därför är det viktigt att samtalet är noga förberett och att tiden används väl.

Utvecklingssamtalet fyller många syften och ska bl.a. fungera som ett sätt för din chef att leda dig i jobbet. Samtalet är samtidigt grunden för din personliga utveckling och ett tillfälle för både chefen och den anställde att ge varandra feedback. Hur har det fungerat under året? Det ger också tillfälle till utvärdering av året som var, och dig som anställd, möjlighet att säga vad du tycker och därmed påverka. I samtalet får chefen också möjlighet att bryta ned de övergripande målen för verksamheten till att gälla just dig.

Ett bra samtal

Det är säkert inte så ofta som du får möjlighet att i lugn och ro träffa din chef. Därför bör du tänka igenom vad du vill ta upp med chefen och stämma av frågorna. Här är några goda råd man brukar ge inför medarbetarsamtal:

- Avsätt tillräckligt med tid. Det brukar behövas 1,5–2 timmar.
- Det är bra om ni träffas på en plats som känns bara för er båda.
- Tänk på att det är bådadas ansvar att samtalet blir bra.
- Försök att vara lyhörd och öppen till sinnet, både när du tar emot och ger synpunkter på vad som fungerat bra och mindre bra under året som gått.
- Anteckna sparsamt, men ändå så att samtalet kan följas upp nästa år. Var gärna tydlig med beslut, att du ska få gå en kurs under året eller pröva nya arbetsuppgifter. Låt det råda tystnadsplikt om det som sägs.
- Förbered det du vill ta upp och stäm av "dagordningen" med chefen. Det är bra om alla samtal i grunden följer samma mall.
- Tänk igenom hur du själv tycker att du fungerar i jobbet.
 - Vad vill du utveckla, lära dig mer om?
 - Vilken inlärningsstil passar dig bäst?
 - Få möjlighet att studera, praktisera hos någon annan, eller lyssna på föredrag?
- Behöver du ställa samman fakta för att argumentera för din sak?
- Du kan i förväg ta reda på om det finns någon utbildningsbudget för din avdelning. Hur stor är den? Vilka får gå och enligt vilka principer?

Det finns många, många fler saker att fundera på inför ett utvecklingssamtal och också gott om material om detta på ST:s webbplats www.st.org .

Nu har du läst om en massa lagar och samverkansformer. Kanske har du skrivit en liten tipslista till dig själv på vad som är bra att tänka på vid förhandlingar. Men räcker det?

Räcker det att veta vad som är felet och på ett ungefär hur man vill att lösningen ska se ut? Egentligen inte.

Fackligt arbete handlar också om "tajming", om konsten att lyfta upp en fråga i precis rätt tid och göra det på rätt sätt.

Det handlar också om att tänka ut de bästa vägarna för att förankra ett beslut. Om du vet att det finns någon som alla lyssnar på när ni har arbetsplatsträffar och denne dessutom är en sansad och klok person, kanske du kan dra in henne/honom i diskussionerna i förväg. Då har ni en starkare front när frågan kommer upp på arbetsplatsträffen.

Och om du själv vågar vara tydlig när du talar inför andra, har du större chanser att få gehör för din sak.

Man kan tycka vad man vill om den sortens strategitänkande, men det är ändå bra att fundera lite över vad som ger dig och dina kolleger extra goda chanser att få igenom det ni vill.

Det är inte fel att vinna. Det kanske är bra att säga det med en gång. För en del människor känns det nästan omoraliskt att tänka stort och att tänka ord som Stor Framgång. Men makt brukar beskrivas som förmågan att få igenom det man vill, och är man ute i goda syften är allt gott och väl.

Om man talar om makt som manipulering känns det inte lika bra. Då driver man igenom sin vilja genom att lura andra att tro att det man föreslår är bra för dem – fast det inte är det. Då får ordet makt en negativ klang. Makt blir detsamma som lurendrejeri och förtryck.

Om man arbetar fackligt och vill förändra till det bättre är det bra att vara modig. Inte modig så man går ut för att skjuta en tiger med en korkpistol. Det är bara dumt. Nej, modig nog att vara tydlig med att våga visa sin vilja. Det gör på något sätt argumenten starkare. Det brukar vara samma sak oavsett om det är på föräldraföreningens möte i skolan eller på ett möte där det bollas med miljoner. Den som tydligt vill en sak – och visar det – har lättare att få igenom sin vilja.

Kanske beror det på att tydlighet inger förtroende. Kanske beror det på att den som är engagerad i en fråga har funderat på argumenten för och emot och har ett konkret och genomtänkt förslag till en lösning. Kanske har den som vill något riktigt mycket också sett till att diskutera sina idéer med andra. Innan mötet, så att de flesta frågetecknen och missarna är fixade.

Naturligtvis finns det risker med att vara tydlig. Den som är tydlig kan få rejält mothugg och då är det inte så lätt att backa, eller gömma sig bakom några luddiga formuleringar.

Men om man är modig nog att vara tydlig, och dessutom har många medlemmar med sig, blir man väldigt stark. På så sätt får den som är modig genom att vara tydlig också makt.

Konsten att tala så andra lyssnar

Den som vill få igenom sina förslag har alltid nytta av att tala så att andra lyssnar.

Det är ingen självklar konst, för i större grupper fungerar pratandet på ett annorlunda sätt än vid fikabordet. Den som har åsikter om det mesta, och som pratar mycket till kaffet, kanske är knäpp tyst på arbetsplatsträffen.

Människor fungerar så. Det känns som helt olika saker att prata inför arbetskamraterna när man är samlad till ett möte. Det blir mer formellt, även om tonen är vänlig och det är samma gamla kolleger som vid fikabordet.

Men det går att träna sig att tala i mer officiella sammanhang. Det är faktiskt viktigt att du gör det, särskilt i din roll som fackligt förtroendevald. Möten är inte alltid så enkla att man diskuterar det som står på dagordningen. Det är lätt hänt att viktiga, men kanske lite besvärliga frågor halkar åt sidan. Då är det bra att någon ställer sig upp och vrider diskussionen rätt.

Att driva och få igenom sina fackliga krav måste bygga på bra samtal och gemensamma beslut bland medlemmarna. Om du lyckas få kollegerna engagerade blir det lättare att få framgång i det fortsatta samtalet med arbetsgivaren.

Hur gör man det på ett bra sätt? Även medlemsmöten kan bli så väldigt tråkiga och till och med formella och då kan det vara svårt för folk att komma till tals.

Diskussioner och beslut måste inte fattas på något speciellt sätt. En enkel metod är att använda sig av rullande ordförandeskap. Deltagarna i gruppen har i tur och ordning ansvar för ett möte var. Dagordningen kan man prata sig fram till i början av själva mötet. De olika frågorna kan tilldelas olika mycket tid, beroende på hur viktiga de är. Istället för fri diskussion, där de vanaste och mest högljudda talar mest, kan man "gå laget runt" och låta var och en ge sin syn på en fråga.

En annan variant är att frågan först diskuteras två och två. Därefter blir det allmän diskussion. Det viktiga är att ni hittar mötesformer där alla kan komma till tals.

Det fackliga uppdraget

Det fackliga uppdraget är mycket stort – och kan göras nästan hur stort som helst. Men det är viktigt att du hittar en nivå som är rimlig för dig, med tanke på både din arbetssituation och ditt familjeliv. Allt måste inte göras med en gång och du måste inte driva alla frågor samtidigt.

Därför kan det vara bra att ni försöker göra en plan för de fackliga frågorna under året, eller i alla fall under det närmaste halvåret. Prata också avdelningsstyrelsen om vilka viktiga frågor som är på gång när det gäller det fackliga arbetet för hela verksamhetsområdet.

Fackligt aktiva människor bryr sig och vill att saker ska förändras till det bättre. Men glöm inte att delat arbete ger större styrka. Ditt engagemang ger bättre framgång om ni är många som delar på ansvaret.

Se gärna din roll som motorn, som den aktiva, men ta inte på dig att lösa alla frågor som dyker upp. Enskilda medlemmar kommer att komma till dig med sina problem, men det är inte meningen att du ska ta över. Det är inte din uppgift att gå in till chefen och slå näven i bordet. Inte med en gång i alla fall. Fråga istället vilket stöd medlemmen behöver och hur han eller hon skulle vilja driva sin fråga vidare. I ett senare skede kanske du eller någon annan fackligt förtroendevald ska ta en mer aktiv roll gentemot arbetsgivaren.