



# Att vara samverkansrepresentant

### Innehåll

Inledning.....	3
Vad är Saco?.....	4
Centrala Sacorådet i Malmö stad.....	4
Förbund som är representerade i Centrala Sacorådets styrelse .....	5
Övriga Sacoförbund i Malmö stad.....	5
Lokala Sacoråd på förvaltningarna.....	6
Förbundsfrågor.....	6
Samverkan – vad är det?.....	7
Samverkansavtalet .....	7
Rättslig grund.....	7
Enighet och oenighet.....	7
Vad är inte samverkan?.....	8
MBL kring enskild individ .....	8
Samverkan enligt Arbetsmiljölagen .....	8
Att vara facklig representant i samverkan – din roll.....	9
Sacomandat .....	9
Vilka frågor ska inte tas i samverkan utan sköts av respektive förbund: .....	9
Justering av protokoll.....	10
Tid för uppdraget.....	10
Utbildning för uppdraget .....	10
Din fackliga kollegors tips för dig som är samverkansrepresentant .....	11
Förutsättning och villkor för dig som samverkansrepresentant.....	12
Ordlista för samverkan.....	13
Checklista för fackligt inflytande vid upphandling.....	15
Checklista inför lokal anpassning av samverkansavtalet.....	16
Tips till dig som facklig företrädare vid rekrytering av chef .....	17
Fackliga frågeställningar vid intervjuer.....	18



## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### Inledning

Att vara samverkansuppdrag är ett förtorendeuppdrag där du förtreäder ditt förubnds och andra sacoförbuns medlemmar i någon av Malmö stads samverkansuppdrag. Att vara samverkansrepresentant är roligt och läroriskt men kan också vara svårt. Detta dokument är tänkt som en guide och en hjälp till dig som har ett uppdrag som samverkansrepresentant. Du kan här både läse om Saco och Centrala Sacorådets organisation men också om Malmö stads samverkansuppdrag och din roll i samverkan. Från sidan 11 och framåt hittar du tips, checklistor och en ordlista – material som vi hoppas ska kunna vara till hjälp för dig i ditt uppdrag.

Lycka till! Och hör alltid av dig om du har frågor eller behöver hjälp!

För Centrala Sacorådets Styelse

Katrin Skatt Gåvertsson  
ordförande

2020-01-XX

## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### Vad är Saco?

Saco består av 22 olika förbund som förenas av att alla är yrkesförbund för akademiker. Fackliga frågor som förenar oss är: utbildning ska löna sig, rimlig arbetsbelastning, balans mellan arbete och fritid samt värnandet av akademisk kompetens.

### Centrala Sacorådet i Malmö stad

Saco i Malmö stad är en frivillig samarbetsorganisation som består av Sacos förbund i Malmö stad. Samarbetet heter Centrala Sacorådet och består av 22 förbund, varav 12 stycken finns representerade i en styrelse.

Sacoförbunden organiserar olika medlemsgrupper men en gemensam nämnare är att alla är akademiker och att som medlem i ett Sacoförbund behöver du inte byta förbund om du byter mellan en kommunal, statlig eller privat arbetsgivare. Sacoförbunden är professionsförbund och bevakar både fackliga frågor och professionsfrågor.



Utbildning ska löna sig!

## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### Förbund som är representerade i Centrala Sacorådets styrelse

Akademikerförbundet SSR	ekonomer, socionomer, leg. psykoterapeuter, personalvetare, samhällsvetare, beteendevetare
DIK	arkivarier, bibliotekarier, kultursekreterare, logoped, arkeologer, informatörer, kommunikatörer, informationssekreterare, mediepedagoger, intendent, museipedagoger, informationsarkitekter
AKAVIA	jurister, civilekonomer, ekonomer, kommunikatörer, systemvetare, akademiker inom IT, personalvetare, samhällsvetare, utredare, projektledare, statistiker, controllers, HR-specialister
LR (Lärarnas Riksförbund)	lärare, studie- och yrkesvägledare
Fysioterapeuterna	sjukgymnaster/fysioterapeuter
Na (Naturvetarna)	agronomer, biologer, datavetare, dietister, statistiker, IT-strateg, matematiker, miljöinspektörer, livsmedelsinspektörer,
Sveriges Arbetsterapeuter	arbetsterapeuter
Sveriges Arkitekter	arkitekter, landskapsarkitekt, inredningsarkitekt
Sveriges Ingenjörer	civilingenjörer, landskapsingenjörer, arbetsmiljöingenjörer, datavetare
Sveriges Psykologförbund	psykologer
Sveriges Skolledarförbund	skolledare
SRAT	akademiker inom hälsa, kommunikation och förvaltning. audionomer, kiropraktorer, logoped, optiker och tandhygienister.

### Övriga Sacoförbund i Malmö stad

SULF (Sveriges universitetslärarförbund)	doktorand, universitetslektor, lärare, universitetsadjunkt forskare
Sveriges läkarförbund	läkare
Sveriges Tandläkarförbundet	tandläkare



## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### Lokala Sacoråd på förvaltningarna

Ett Lokalt Sacoråd är ett lokalt samverkansorgan av fackligt förtroendevalda på en förvaltning eller institution (på Kulturförvaltningen). Medlemmarna är fackligt förtroendevalda och anslutna till något av Sacos förbund och de har inom sig vid årsmöte valt styrelse. Det lokala Sacorådets har som uppgift att samordna förbunden i samverkansfrågor och utse representanter till samverkansgrupper inom sitt verksamhetsområde.

Lokala Sacorådets uppgifter är att:

- Företräda medlemmar och deras förbund i samverkansfrågor samt i andra gemensamma frågor.
- Utse och rapportera in Sacorepresentanter till samverkansgrupper inom förvaltningen.
- Stärka samhörigheten mellan förbunden på förvaltningen och utgöra forum för dialog i gemensamma frågor.
- Verka för medlemsnytta till Sacos förbund.
- Tillse att förmöte hålls inför samverkan.
- Tillsammans med arbetsgivaren se till att skyddsombud inom verksamhetsområdet är kända.

### Förbundsfrågor

Frågor som inte hanteras inom Sacosamarbetet utan varje förbund hanterar är val av fackligt förtroendevalda, att utse skyddsombud, tecknandet av kollektivavtal, löneöversyn och lönerådgivning, frågor om anställningsvillkor och LAS samt individuellt stöd i rehabilitering. Förbunden ska också erbjuda facklig grundkurs.

### Samverkan – vad är det?

”Avtalet är ämnat att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare. Samverkan i Malmö stad ska stödja en utveckling av verksamheten så att den uppfyller medborgarnas krav på effektivitet, service och kvalitet.”

#### Samverkansavtalet

Malmö stad har ett samverkansavtal som är ett kollektivavtal mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Syftet med samverkansavtalet är att skapa förutsättningar för ett positivt arbetsklimat i en god arbetsmiljö med inflytande, delaktighet och utveckling för alla medarbetare.

Utgångspunkten är verksamheten, och det handlar om att så många frågor som möjligt ska behandlas av dem som direkt berörs i sitt arbete. I samverkan tas frågor om hälsa, arbetsmiljö, rehabilitering, jämställdhet och mångfald i arbetslivet upp. Frågor som har en stor betydelse för verksamhetens utveckling och resultat. Samverkan bygger på en övertygelse om att alla kan och vill bidra till att utveckla verksamheten och hitta lösningar på problem. En väl fungerande samverkan bidrar till att göra verksamheten bättre rustad att möta framtidens utmaningar.

I samverkan förs kontinuerligt en gemensam dialog mellan chefer och medarbetare om verksamhetens utveckling och kopplingen mellan arbetsmiljö- och verksamhetsfrågor lyfts fram.

Malmö stads samverkansavtal finns på Komin.

Samverkan består av direkt inflytande i form av medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar samt av det representativa inflytandet i form av samverkansgrupper. Varje förvaltning har en lokal överenskommelse om hur samverkanssystemet ser ut på förvaltningen. Dessa bör finns på Komin.

#### Rättslig grund

Den rättsliga grunden till samverkansavtalet är främst Lag (1974:981) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat MBL. De frågor som arbetsgivaren, enligt MBL, måste förhandla med de fackliga om, det vill säga samverka inför beslut, är så kallade viktigare förändringar. Detta är till exempel: omorganisationer, chefstillsättningar, nya arbetssätt och metoder. Arbetsgivaren ska också enligt lag hålla fackliga informerar om verksamhetens utveckling, budget och personalpolitik (enligt MBL § 19). Detta har lyfts in i samverkan via Malmö stads samverkansavtal och beskrivs där som att ”i samverkansgrupp behandlas medbestämmande-, arbetsmiljö – och verksamhetsfrågor integrerat”. ”Samverkansgrupp ska göra det möjligt för parterna att i ett tidigt skede delta i planerings- och beslutsprocesser, risk- och konsekvensanalyser samt uppföljning av verksamheten.” Övriga lagar som ligger till grund för samverkansavtalet är arbetsmiljölagen, diskrimineringslagen och lag om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

#### Enighet och oenighet

Det finns tre sorters punkter på ett samverkansmöte. Det är information, dialog och inför beslut. Det ska framgå av kallelsen om en fråga är för information, dialog eller inför beslut. Vid

## Centrala Sacorådet i Malmö stad

information är det arbetsgivaren som informerar de fackliga organisationerna (i enlighet med § 11 MBL), under dialog förväntar sig arbetsgivaren att de fackliga organisationerna bidrar med synpunkter och frågor. När en fråga är uppe för samverkan inför beslut har de fackliga organisationerna möjlighet att ställa sig eniga eller oeniga till arbetsgivarens beslut. Vid oenighet i fråga av principiell art kan ett förbund begära en central förhandling i enlighet med MBL § 14. Därför är det viktigt att prata med sitt förbund vid en oenighet.

Ovanstående gäller oenighet i verksamhetsfråga. Om oenigheten gäller en arbetsmiljöfråga kan en begäran om undersökning eller åtgärder i enlighet med 6 kap 6 § i Arbetsmiljölagen. Förbundens huvudskyddsombud eller Sacos arbetsmiljösamordnare kan vara behjälpliga med hur en sådan process går till.

### **Vad är inte samverkan?**

Förändringar som gäller en enskild medlem ska inte tas i samverkan. Kollektivavtal kan inte heller tecknas i samverkan utan det tecknas mellan Malmö stad och förbunden. Inte heller löneöversynen ska tas i samverkan utan detta är också en fråga mellan förbunden och arbetsgivaren. Olika förbund har olika rutiner kring vem som hanterar individfrågor så kolla detta med ditt förbund.

Om en fråga kommer till samverkan som en av parterna av någon anledning vill ta separerat, detta hade tex kunnat vara..... kan part, i enlighet med Malmö stads samverkansavtal, begära att fråga ska hanteras utanför samverkan. Detta är ovanligt.

### **MBL kring enskild individ**

Viktigare förändring som rör en enskild individ är inte en fråga för samverkan utan ska ske med en MBL- förhandling. Detta är en fråga för förbunden. När arbetsgivaren kallar till MBL- förhandling ska det göras till förbunden. Ett stöd till att veta vem som ska kallas från respektive förbund kan vara att kolla på sidan med kontaktpersoner på [www.saco.se/malmo](http://www.saco.se/malmo)

Vissa ärenden kn genomgå både en samverkansfas- och en förhandlingsfas. Tex i omorganisationer kan de principiella och övergripande frågorna hanteras i samverkan och när det sedan kommer till förändringar kopplade till en individ sker detta genom en MBL- förhandling.

### **Samverkan enligt Arbetsmiljölagen**

Begreppet samverkan finns även i Arbetsmiljölagen men då avser det samverkan mellan arbetsgivaren, chefen, och skyddsombudet eller medarbetarna i en arbetsmiljöfråga.



### Att vara facklig representant i samverkan – din roll

För att vara fackliga representant i samverkan ska du vara fackligt förtroendevald av ditt förbund och utsedd av den lokala Sacoföreningen/lokala Sacorådet att sitta i samverkan. I samverkan företräder du alla medlemmar inom Sacoförbunden. Detta kallas ha ett sacomandat.

Det finns tre viktiga frågor som är bra att ställa på samverkan: Hur har medarbetarnas inflytande säkerställts i processen? Hur sker kommunikation kring beslutet/förändringen? Har riskbedömning gjorts?

Dialog är grunden i samverkan och som facklig representant är det viktigt att lyssna och våga fråga. För att samverkan ska fungera på ett bra sätt behöver vi som fackliga representanter hjälpa till. Ett sätt att hjälpa till är att du som samverkansrepresentant föreslå att ni går igenom samverkansavtalet i er samverkansgrupp och att ni pratar om hur kommunikationen ska ske mellan APT och samverkansgrupp. Som samverkansrepresentant är det viktigt att lyfta in frågor i samverkan som vi tycker är viktiga. Det är betydelsefullt att du kommer förberedd till samverkan och att du bidrar till en öppen och förutsättningslös dialog. Som samverkansrepresentant är det viktigt att ha ett fackligt nätverk.



#### Sacomandat

Som samverkansrepresentant företräder du alla Sacos medlemmar på din arbetsplats. Det betyder att du behöver uppmärksamma frågor som kan gälla även andra yrkesgrupper än din egen. Du behöver inte vara expert på alla frågor men du behöver veta när du ska reagera och vända dig till ett annat förbund eller till Sacokansliet [saco@malmo.se](mailto:saco@malmo.se). Det viktigaste är att du har med dig en fundering kring om en fråga som tas upp i samverkan kan beröra ett annat Sacoförbunds medlemmar.

#### Vilka frågor ska inte tas i samverkan utan sköts av respektive förbund:

- Löner och anställningsvillkor
- Individfrågor



## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### **Justering av protokoll**

Arbetsgivaren har ansvar för att skriva protokoll. Protokollet ska spegla mötet. En eller flera fackliga ska justera protokollet. Att justera innebär att kontrollera att det som står är det som sats på mötet är det som står. Det ska framgå om en punkt var för information, dialog eller inför beslut. Vid inför beslut ska det framgå om fackliga parter var eniga eller oeniga. Om alla argument inte kan tas med, eller vi vill framföra mer information, i protokollet kan facklig organisation lägga en skrivelse till protokollet.

### **Tid för uppdraget**

Vanligtvis är samverkan en gång i månaden och du ska dels ha möjlighet att gå på mötet, dels ha tid att förbereda dig och dels ha tid till efterarbete. För och efterarbete kan bestå i att läsa handlingar och APT-protokoll, prata med medlemmar eller andra Sacoförbund, kontakta kansliet eller kontakta dina fackliga kollegor inom din förvaltning. Vi brukar räkna med att du behöver mötestiden x 3 för att kunna fullgöra ditt uppdrag. Att få tid för uppdraget kan, beroende på vad för sorts arbete du har, innebära såväl att vikarie sätts in som att du får annan avlastning i ditt arbete.

### **Utbildning för uppdraget**

Utöver detta har du rätt att gå på facklig utbildning. Du behöver grundutbildning via ditt förbund och grundutbildning från arbetsgivaren. Hör av dig till ditt förbund för att ta reda på hur och när förbundet erbjuder facklig grundkurs. I Malmö stad finns en partsgemensam utbildning i arbetsmiljö, hälsa och samverkan som alla nya skyddsombud, samverkansrepresentanter och chefer ska gå. Centrala Sacorådet och ditt förbund erbjuder dessutom olika vidareutbildningar, tex Arbetsmiljöforum eller Förvaltningsrådsnätverk. Detta kan variera mellan förbunden och över tid.

Att vara facklig i samverkan är både lärorikt, utmanande och roligt!

### Din fackliga kollegors tips för dig som är samverkansrepresentant

#### Om dagordning och protokoll

- Var påläst genom att
  1. läsa igenom föregående protokoll
  2. läsa dagordningen och reflektera
- Läs protokollet noggrant och skriv inte under protokollet förrän det speglar mötet och de fackliga synpunkterna framgår
- En god relation till samverkansgruppens sekreterare är alltid en fördel

#### Om fackligt samarbete

- Träffa andra fackförbund inför samverkansmötet
- Diskutera dagordningen/handlingarna med Sacoföreningen innan mötet
- Ta stöd av andra fackliga i ditt nätverk

#### Om utbildning och stöd

- Läs samverkansavtalet
- Informera dig om hur samverkan går till
- Gå fackliga kurser hos Saco och ditt förbund
- Ring vid behov till kansliet, [www.saco.se/malmo](http://www.saco.se/malmo)
- Avsätt tid i kalendern innan samverkansmötet för förberedelse

#### Om medlemmarna

- Hitta sätt att nå ut till medlemmarna med information. Då ökar deras engagemang
- Hämta in synpunkter från medlemmarna inför mötet vid behov
- I de allra flesta fall är det ok att be arbetsgivaren vänta på att du får återkoppling från medlemmarna eller andra Sacoförbund

#### Din roll

- Alla har ansvar (både chefer och medarbetare) - ta ej på dig för stort ansvar/arbete
- Skilj på dina roller, du är både medarbetare (eller chef) och facklig företrädare
- Tänk på att du företrädare alla Sacos medlemmar (gäller ej vid individfrågor vilka ej ska hanteras i samverkan)
- Var tydlig på APT när du talar i din fackliga roll eller när du talar i egenskap av medarbetare

### Förutsättning och villkor för dig som samverkansrepresentant

I samverkansavtalet fastställs att arbetsgivaren har ansvar för att verksamheten fungerar så att fackligt förtroendevalda aktivt kan delta i samverkan. Det innebär att det ska finnas reella möjligheter att gå ifrån arbetet för att delta i samverkan men också att det ska finnas tid till för- och efterarbete så väl som tid för att kommunicera med berörda medlemmar. För att du som samverkansrepresentant ska ha möjlighet till tid för ditt uppdrag behöver du börja med att följa nedanstående. Om du inte får tid till ditt uppdrag så kontakt någon på Sacokansliet.

Du som samverkansrepresentant bör:	Tidpunkt	Uppföljning
I första hand prata med din chef	Minst vid nya fackliga uppdrag och vid behov	Vid tex medarbetarsamtalet
Prata om förutsättning för fackliga representanter i samverkan	Årligen	Vid i årlig uppföljning SAM och samverkan
Prata med HR- chef på din förvaltning. Kan även ske via Sacoföreningen	Vid behov	-

## Ordlista för samverkan

### **Ajournera**

Detta innebär att tillfälligt göra uppehåll i förhandlingar eller i ett samverkansmöte. Du kan begära ajournering av mötet t ex om det framkommit ny information om något och du känner att ni fackliga behöver prata ihop er om hur ni vill hantera frågan. Det går också bra att ajournera mötet för att kontakta oss på kansliet eller ditt förbund för vägledning i en fråga.

### **AML**

Arbetsmiljölagen (1922:1160).

### **Bordlägga**

Att uppskjuta behandlingen av ett ärende. Om ni inte hinner ha dialog en fråga eller det saknas information så kan ni besluta att bordlägga ett ärende till t ex nästa samverkansmöte.

### **Editionsplikt**

Skyldighet att visa handlingar som åberopas i en förhandling, gäller både arbetsgivar- och arbetstagarpart. Om någon part hänvisar till en undersökning, forskning, statistik eller andra underlag när de argumenterar för sin sak så kan den andra parten begära att få se det material som de åberopar.

### **FML**

Lag (1974:358) om facklig förtroendeman ställning på arbetsplatsen

### **KCS**

Kommuncentral samverkan. Samverkan i Malmö stad på kommunövergripande nivå, tex ärenden inför kommunstyrelsen.

### **Kollektivavtal**

Ett skriftligt avtal mellan facklig organisation och arbetsgivare om vilka regler som ska gälla inom en viss bransch eller på en arbetsplats. Ett kollektivavtal kan ersätta eller komplettera bestämmelser i LAS och kan tecknas såväl centralt som lokalt. Kollektivavtal reglerar bl.a. löner och övriga anställningsvillkor och kan förhandlas fram genom att många på en arbetsplats är medlemmar i fackliga organisationer.

## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### **MBL**

Lag (1974:981) om medbestämmande i arbetslivet, förkortat MBL stipulerar förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare. Lagen beskriver tex den skyldighet som arbetsgivare har att löpande informera fackliga organisationer om verksamheten och den arbetsgivarens förhandlingskyldighet. Viktiga paragrafer i MBL är § 11, § 12 § 14, § 19 och § 38.

### **Oenighet**

Om vi som fackliga inte håller med arbetsgivaren om en fråga som är uppe för beslut i samverkan kan vi förklara oss oeniga. I de flesta fall räcker det att det i protokollet framgår att vi från Saco har ställt oss oeniga till arbetsgivarens förslag till beslut. I vissa fall kan det hända att vi anser att frågan är av mycket stor vikt och vill begära central förhandling. Om det är på väg att fattas beslut i en fråga som är av stor betydelse så kontakta oss på kansliet så berättar vi mer om vad central förhandling innebär.

### **Partsgemensam**

När parterna, arbetsgivaren och de fackliga organisationerna, gör något tillsammans. I Malmö stad hålls den grundläggande utbildningen i Arbetsmiljö, Hälsa och Samverkan partsgemensamt vilket innebär att nya chefer, skyddsombud och samverkansrepresentanter går utbildningen tillsammans och att utbildarna kommer från både arbetsgivarsidan och de fackliga organisationerna.

### **PSG**

Partsammansatta gruppen är en central grupp som har som uppdrag att följa upp och utvärdera samverkansavtalet, ge råd och stöd till förvaltningarna vid tillämpningen samt planera in information och utbildning kring avtalet.

### **Skyddskommitté**

Förvaltningsrådet är skyddskommitté. Uppdraget finns beskrivet i arbetsmiljöprocessen.

### Checklista för fackligt inflytande vid upphandling

Facklig samverkan vid upphandling är reglerad i MBL § 38 och § 39 samt i Malmö stads *Samverkansavtal*, på sidan 9. Här står det bland annat:

*I samband med upphandling som kan leda till viktigare förändring av verksamheten ska samverkan ske i flera steg med de kollektivavtalsbärande fackliga organisationerna som har medlemmar som påverkas av den föreslagna förändringen av verksamheten.*

Du som facklig part bör vara medveten om att upphandlingar kan vara väsentliga och få omfattande effekter på förutsättningarna för det fackliga arbetet och arbetstagarnas arbetsvillkor. Därför kan det vara bra att läsa in sig på Malmö stads *Inköpspolicy* och *Riktlinjer för inköp*, där det finns ett avsnitt om samverkan med facken.

#### Allmänt:

- Prata om rutiner för upphandlingar i respektive förvaltningsråd
- Ha dialog i ert lokala Sacoråd och med andra fackliga kollegor om vilka upphandlingar som är intressanta för respektive förbund
- Tänk på att även avrop från ramavtal ska samverkas

#### Inför upphandling:

- Det första steget är att arbetsgivaren ska samverka huruvida upphandling ska ske eller om arbetet/tjänsten kan göras i egen regi?
- Hur påverkas arbetsmiljön för medlemmar i kommunen?
- Påverkas våra medlemmar på annat sätt?

#### Krav i upphandlingen/förfrågningsunderlaget:

- Kollektivavtalsenliga villkor
- Medarbetares delaktighet
- Uppföljning under avtalets gång
- Arbetsmiljökrav

#### Läs mer:

- Facklig handbok för bättre offentlig upphandling, OFR
- Att ställa krav om arbetsmiljö vid upphandling, Arbetsmiljöverket



## Centrala Sacorådet i Malmö stad

### Checklista inför lokal anpassning av samverkansavtalet

1. Läs igenom Samverkansavtalet sidan 8.
2. Läs aktuell överenskommelse om lokal anpassning på din förvaltning.
3. Jämför med linjeorganisationen på din förvaltning, stämmer samverkansnivåerna?
4. Kolla mallen för lokal anpassning av Samverkansavtal.
5. Ta hjälp av Sacorådet på din förvaltning och/eller Sacorepresentanter i andra samverkansnivåer för att utvärdera hur samverkan/samverkansorganisationen fungerar.
6. Rådgör med Sacokansliet innan du undertecknar överenskommelsen.
7. Skriv under med Saco/namn på ditt förbund.



### Tips till dig som facklig företrädare vid rekrytering av chef

- HR- processen rekrytering av chef, se särskilt dokument kring MBL §11 vid chefsrekrytering.
- Kravprofilen är viktigast!
- Tipsa om vidareutbildning och stöd till chefer i Malmö stad tex Partsgemensam utbildning *Arbetsmiljö, hälsa och samverkan*, utbildning i arbetsrätt, möjlighet till mentor och handledning (se mer på [komin.se/chef](http://komin.se/chef)).
- MBL-förhandling är en förbundsfråga – skriv inte på för Saco. Var medveten om vad du har för mandat!
- Berätta om Sacos arbete och relevant förbunds arbete.
- Tips på frågor vid intervju finns, se nästa sida.
- Ta gärna fackliga referenser, både inom Malmö stad och utanför. Hör av dig till kansliet på [saco@malmo.se](mailto:saco@malmo.se) om du inte vet hur du ska få tag i rätt fackliga att fråga. Tänk på att det ofta inte är känt i kandidaternas organisation att de sökt jobb och det är alltid bra att fråga kandidaten om fackliga de samarbetat med tidigare och som kan var referens.

## **Fackliga frågeställningar vid intervjuer**

Detta är exempel på frågor att ställa i samband med rekrytering av chefer. Välj ut några nyckelbegrepp från varje område. Använd gärna öppna frågor så att personen får utveckla och motivera sina svar och ställ följdfrågor.

### **Erfarenhet och kompetens**

- Utbildning och yrkeserfarenhet?
- Varför detta yrke/arbetsområde?
- Synpunkter på att arbeta i en politiskt styrd organisation?
- Till chefer som inte har erfarenhet/kunskap om området de ska leda över: Hur ska du få acceptans för din roll hos personalen?
- Fördelar/nackdelar med att inte ha samma fackkunskap som dem du ska leda?

### **Ledarskap**

- Orsaken till att du började arbeta som chef?
- Dina styrkor respektive svagheter i rollen som chef?
- Hur skulle dina tidigare medarbetare beskriva dig som arbetsledare?
- Hur ser du på det återkommande dilemmat i skillnaden mellan behov och resurser?
- Vad är du inte beredd att kompromissa kring?

### **Medarbetare och verksamhet**

- Dina visioner för den här verksamheten? Hur vill du utveckla verksamheten?
- Vilka är de tre första saker du skulle göra som chef?
- Hur vill du se lönebildning i det längre perspektivet?
- Hur värderar du engagerade insatser från medarbetarna?
- Kompetensutveckling för medarbetarna?

### **Samverkan**

- Erfarenheter av samverkan, medarbetarsamtal och lönesamtal?
- Vad innebär en demokratisk beslutsprocess?
- Hur ser du på dialogen arbetsledare – medarbetare?
- Hur ser du på fackets roll?
- Är du med i facket? Erfarenhet av fackligt arbete?

### **Arbetsmiljö**

- Vad innebär systematiskt arbetsmiljöarbete för dig?
- Hur hanterar du konflikter?
- Erfarenhet av att arbeta med medarbetarenkät?