



## Sacoåsikter om ”Samverkan i Göteborg”

### Samverkan och partssamverkan

Samverkan innebär dialog med individer och grupper som på så sätt ges möjlighet att påverka verksamhetsutveckling och sin egen arbetsituation. I AML 2 kap 1 § står ”Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetsituation samt i förändrings- och utvecklingsarbete” Partssamverkan genom tidig dialog och inför beslut ger möjlighet för arbetstagarnas organisationer att bidra till att verksamhetens utvecklas optimalt.

#### *Saco anser*

All forskning visar på vikten av delaktighet och inflytande. Det är både individen och de anställdas förtroendevalda som med sina olika roller kan bidra till att verksamheten når sina mål och utvecklas. Hur medarbetarnas delaktighet och inflytande tas till vara och när partssamverkan genomförs ska planeras in vid all verksamhetsutveckling och förändring. Tid måste finnas i rimlig omfattning för att en dialog och tidig samverkan ska vara möjlig. Hur ofta och under hur lång tid samverkansgrupperna ska träffas måste bestämmas av organisationens storlek och vilka frågor som är aktuella.

### LÖK Samverkan

Samverkan ska ske där beslut fattas. Samverkan Göteborg anger att ”Samverkansgrupperna inrättas utifrån organisationens beslutsnivåer”. Det innebär att samverkansgrupper ska/kan finnas på förvaltningsnivå, områdesnivå samt enhetsnivå. FSG inrättas på förvaltningsnivå medan LSG kan inrättas både på områdes- och enhetsnivå. SSG Särskild samverkansgrupp kan inrättas för viss tid, visst ärende eller tills vidare. Vilken status och vilka uppgifter ett SSG ska ha bestäms av den ordinarie samverkansgruppen.

#### *Saco anser*

Samverkansgrupper ska finnas på de nivåer i organisationen där beslut fattas. Dessa ska benämnas FSG eller LSG. Om samverkansgruppen på enhetsnivå istället inrättas som SSG måste dessa ges mandat från LSG att hantera arbetsmiljöfrågor men utgör inte skyddskommité.

### Former

Samverkan har i en del förvaltningar i första hand utvecklats till att arbetsgivaren informerar och lite tid används för dialog och samverkan inför beslut. Samverkansgruppernas roll som skyddskommité är inte tydliga. Det finns också en otydlighet i vissa förvaltningars protokoll avseende bland annat av resultatet av partssamverkan. Av samverkansenkäten framgår att tid för samverkan är den enskilda faktor som i enkäten ges lägst betyg.

*Saco anser*

I kallelser och protokoll ska det tydligt framgå att FSG/LSG är tillika skyddskommité. Minst ett skyddsombud ska närvara när samverkansgruppen sammanträder. Av protokollen ska det tydligt framgå resultatet av partssamverkan.

Former för att ge information behöver effektiviseras. Merparten av tiden som avsatts för samverkan ska avsättas för dialog och samverkan inför beslut.

Fackliga företrädare måste garanteras tid för att förbereda och efterarbete möten bland annat genom avstämningar med medlemmar.

## **Synen på fackliga organisationer och företrädare**

Det borde vara en självklarhet att den gemensamma synen mellan arbetsgivare, fackliga organisationerna och dess företrädare präglas av ömsesidig respekt och förståelse för den andres förutsättningar och situation. Likaså att den insats som de fackliga företrädarna gör uppskattas och inte ska ses som ett hinder för det att fullfölja andra arbetsuppgifter.

*Saco anser*

Bestämmelser i AFF/LAFF ska ligga till grund för villkoren för fackliga förtroendemän. Om arbetsgivaren sviktar i synen på de fackliga organisationerna och deras företrädares roll och mandat ska kontakt tas med berörd fackliga organisationens ombud.



## Femton påstående om partsamverkan

Syftet med samverkan är att från idé till beslut öka inflytandet och delaktigheten i arbetet genom att arbetstagarna ges goda möjligheter till information och medskapande. Målet är att få en kontinuerlig utveckling av individen, arbetsplatsen och verksamheten (Wikipedia)

### Samverkan förutsätter

- + en organisation som på alla nivåer tror på medskapande och ansvarstagande medarbetare
- + kunskap om hur man åstadkommer verklig förändringen och utveckling
- + deltagande chefer med mandat på alla nivåer och som har den kunskap som krävs för ett framgångsrikt arbetsmiljöarbete och för att skapa goda samverkansrutiner.
- + arbetstagare som har förstått sin roll som medarbetare i en samverkande organisation.
- + att de fackliga representanterna respekteras och deras arbete uppskattas.

### Samverkan underlättas om

- + det i organisationen finns tillit. Den grundläggs av att medarbetarna kan känna sig trygga med att man förstår sig på och ser en konsekvens i andras handlingar.
- + organisationen tar fasta på delaktighet och tidigt bjuder in alla berörda att delta i diskussioner.
- + chefer och medarbetarnas representanter ges tid för samverkan.
- + insikten finns om att verklig förändring tar tid.
- + de fackliga företrädarna verkar för förtroendefulla tvärfackliga relationer.

### Samverkan motverkas då

- den ersätts av möten då arbetsgivaren informerar de fackliga organisationerna.
- samverkansgruppen träffas högst en och en halv timme en gång i månaden.
- ledningen inte prioriterar samverkan genom aktiva handlingar
- ett samverkanssystem och en organisation med beslutsnivåer som är inte är anpassade till varandra
- arbetsmiljöfrågorna är inte en integrerad del i samverkansgruppernas arbete.