

Gemensam utveckling av samverkans- processen

Enligt stadens samverkansavtal ska parterna i central samverkansgrupp Cesam årligen följa upp och värdera samverkanssystemet. Under 2023 och 2024 genomfördes en partsgemensam uppföljning av avtalet genom besök på samtliga förvaltningsgrupper. Syftet med uppföljningen var att få en övergripande bild av hur samverkansavtalet hanteras i praktiken och hur de reviderade lokala anvisningarna fungerar. Utifrån uppföljningen har fördjupad dialog skett inom Cesam i syfte att belysa och lämna förslag på eventuella åtgärder för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna.

Samverkansprocessen ska präglas av tidig informationsdelning, kunskap och dialog för att chefer, medarbetare och fackliga företrädare gemensamt ska kunna bidra till verksamhetens utveckling. Parternas uppfattning är att det finns många goda exempel på när samverkan fungerar bra i staden med en god och öppen dialog. Samtidigt finns det brister och utmaningar när det bland annat gäller förståelsen för samverkan, tillitsfull dialog och förutsättningar för att kunna bidra i samverkan. Samverkan är en ständigt pågående process som behöver underhållas och utvecklas. Parterna är överens om att utgångspunkten är att utveckla samverkan inom ramen för stadens befintliga avtal, tillämpningsanvisning och lokala överenskommelser.

Parterna vill särskilt lyfta fram behovet av gemensam utveckling inom följande områden:

Förståelsen för samverkan

Chefer, medarbetare och fackliga företrädare ska aktivt arbeta för att förverkliga samverkansavtalets intentioner. För att kunna göra det behöver det finnas en pågående dialog i förvaltningarna om vad som ska uppnås med samverkan, diskussionsklimat och vad var och en förväntas bidra med i sina roller. Samverkan får inte bli personberoende utan nya chefer, medarbetare och fackliga företrädare behöver löpande introduceras i förvaltningarnas samverkanssystem.

Det finns behov av att stärka både chefer och fackliga företrädare om vad samverkan innebär. Parterna uppmuntrar förvaltningarna till att genomföra utbildningar tillsammans för chefer och fackliga företrädare för att höja kunskapsnivån och stimulera dialog. Arbetsgivare och fackliga företrädare ansvarar för kontinuerlig utbildning för sina respektive målgrupper. Arbetsgivaren ska ge förutsättningar för fackliga ombud att kunna delta på utbildningar som omfattas av regelverket.

Tillitsfull dialog

Att ha god samverkan innebär inte att parterna behöver vara överens alla gånger. Det ska vi inte heller vara, vi har olika uppdrag. Däremot ska vi alltid respektera våra respektive uppdrag och hålla en god ton. Det förhållningssättet lägger personalpolicyn grunden för – vi ska möta och bemöta varandra på ett bra sätt. För att kunna föra konstruktiv dialog i samverkan behöver det finnas en tillit från alla parter och förståelse för roller och uppdrag. Detta stimulerar att kunna föra dialog i ett tidigt skede av planerade förändringar i enlighet med samverkansavtalets intensjoner.

Parterna uppmanar till förvaltningslokala dialoger kring att skapa och upprätthålla tillitsfull dialog.

I frågor som berör flera förvaltningar behöver det säkerställas att samverkan sker i alla berörda sammanhang. En dialog kring det behöver ske mellan parterna för hur samverkan ska omhändertas hos alla som berörs

Förutsättningar för samverkan

För att uppnå en bra samverkan behöver det finnas förutsättningar att delta och möjlighet till förberedelse. Parterna är överens om att samverkanstillfällena och förläggning av facklig tid för representanterna inom samverkansstrukturen ska samspela så långt det är möjligt vilket ställer krav på båda parter. Parterna är överens om att i god samverkansanda även använda tekniska lösningar för att underlätta deltagande där det är möjligt och lämpligt.

Fortsatt gemensam utveckling av samverkansprocessen

Avslutningsvis vill parterna i Cesam uppmana förvaltningarna att utifrån sina lokala behov kontinuerligt arbeta med samverkan generellt och med ovan utvecklingsområden i god samverkansanda för att ytterligare förstärka förståelsen för och följsamheten av intentionerna i samverkansavtalet och de lokala överenskommelserna

Alexandra Wynn

Utvecklings- och hr-direktör, Ordförande i Cesam