



Samverkan i Norra Innerstaden

Utvärdering och vägen framåt 2026

Vår samverkan vilar på en gemensam intention

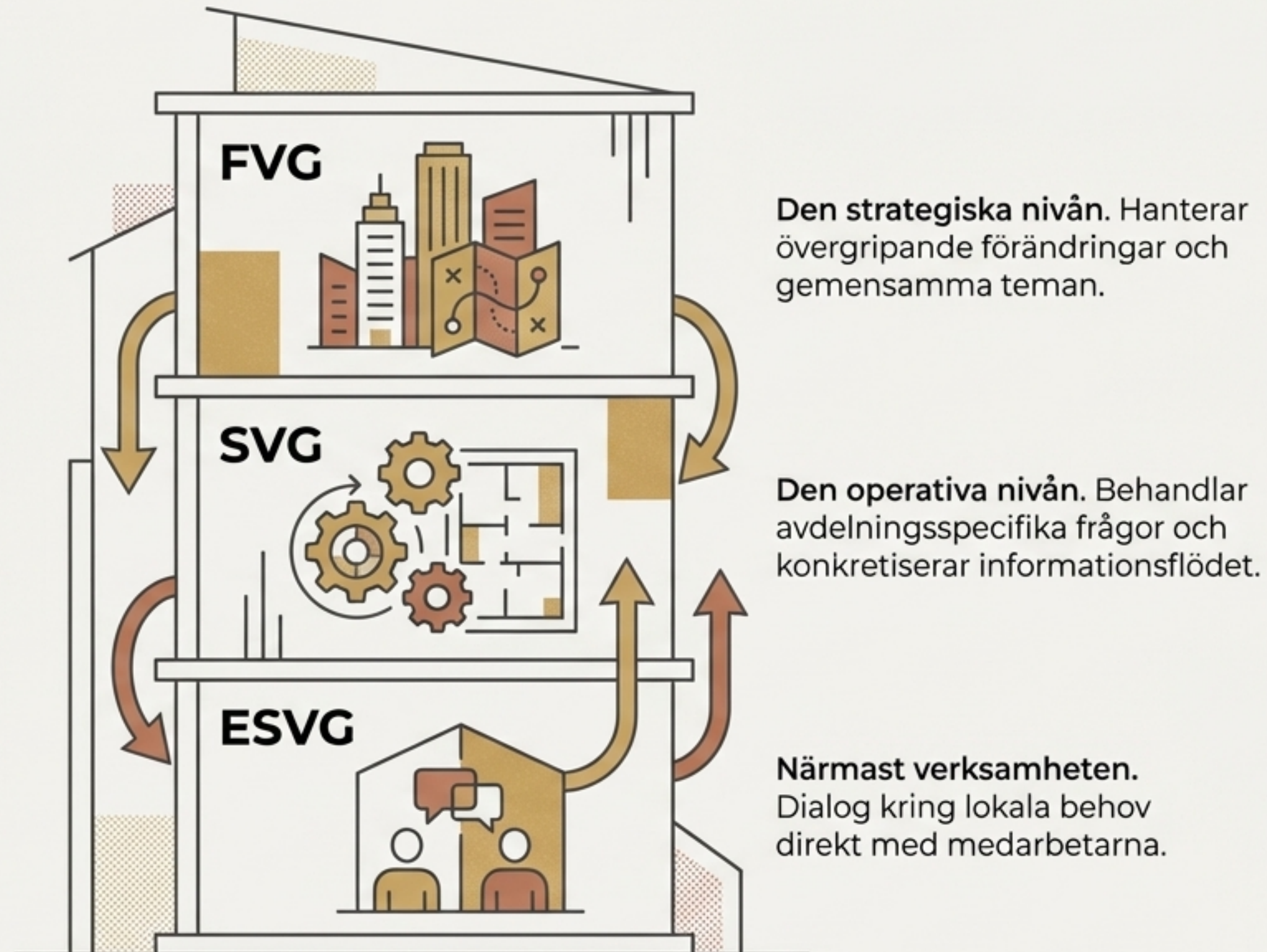
Innan vi utvärderar *hur* vi samverkar, låt oss påminna oss om *varför*.

Vårt gemensamma syfte är att:

- * Skapa **gemensam förståelse** för verksamhetens behov och förändringar.
- * Stärka **lokal förankring** och beslutsfattande.
- * Främja **öppen dialog**, tillit och respekt.
- * Möjliggöra **gemensamt ansvarstagande** för arbetsmiljö och utveckling.
- * Bygga lösningar på **relationer**, tydliga **roller** och **god kommunikation**.



Modellen är byggd i tre sammankopplade nivåer



Vår främsta styrka är kulturen – en grund av dialog och engagemang

Genomgående i utvärderingen framträder en tydlig bild av vad som fungerar exceptionellt bra. Vårt samtalsklimat och vår vilja att bidra är vår största tillgång.

Högt i tak
Prestigelöshet
God ton
Stark vilja att bidra
Arbetar gemensamt



Nuläge: Det här fungerar bra i vår samverkan



Dialog och samtalsklimat

- Öppenhet, tillit och respekt nämns återkommande.
- Upplevelse av högt i tak och prestigelöshet.
- Möjligt att prata även utanför protokollets ramar.



Engagemang och vilja

- Stark vilja att bidra och delta aktivt.
- Positiv förväntan på samverkan som arbetsform.
- Upplevelse av att grupperna arbetar tillsammans.



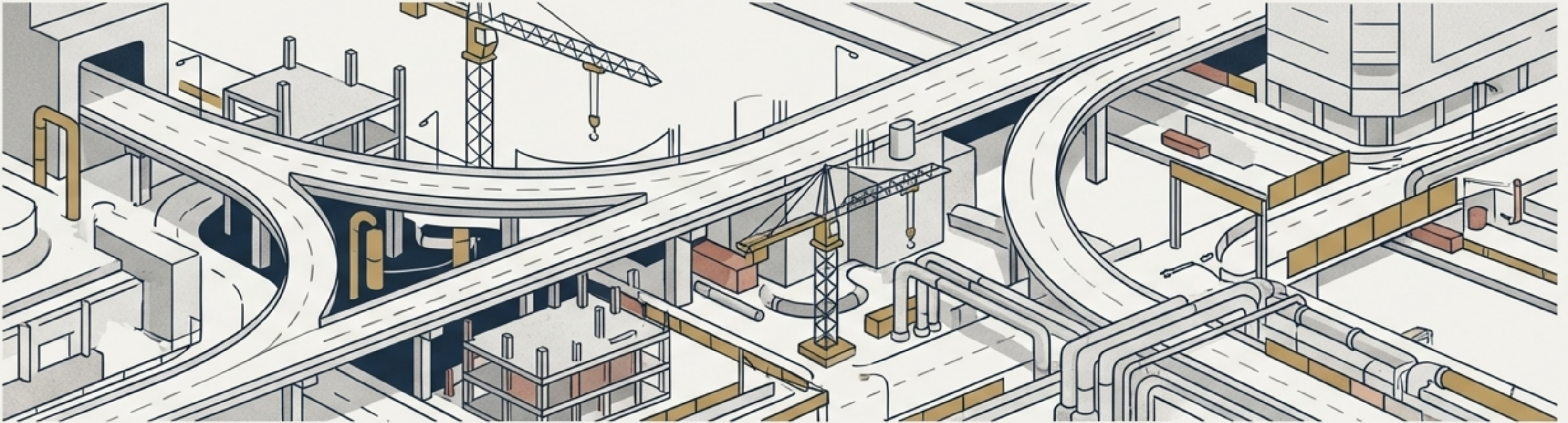
Struktur och processer

- Mötesfrekvensen fungerar generellt bra.
- Årshjulet är etablerat och utvecklas.
- FVG och SVG upplevs som stabila och välfungerande.



Kommunikation och information

- Informationsflödet fungerar bra i flera delar av organisationen.
- Deltagarna upplever en tydlig förbättring över tid.



Trots den starka grunden ser vi betydande variationer som skapar ojämnhet

Utvärderingen visar att vår samverkansmodell inte fungerar likvärdigt överallt. Skillnaderna är tydligast när vi kommer närmare den lokala verksamheten. Denna ojämnhet leder till utmaningar inom tre centrala områden:

- 1. Struktur & Formalia:** Särskilt på enhetsnivå (ESVG).
- 2. Roller & Ansvar:** Oklarheter i "vem som gör vad".
- 3. Informationsflöde:** Bristande systematik för hur information färdas.

Konsekvensen: Olikheterna på enhetsnivå skapar en ojämn spelplan

Den största variationen återfinns i våra ESVG. När struktur och disciplin brister lokalt påverkar det hela kedjan. Vi ser stora skillnader i:

- **Formalia:** Hur kallelser, dagordningar och protokoll hanteras.
- **Mötesdisciplin:** Hur mötena leds och struktureras.
- **Rollfördelning:** Vem som förväntas göra vad under och efter mötet.
- **Innehåll:** Vilka frågor som faktiskt lyfts och dokumenteras.

Konsekvens: Ojämnheten riskerar att leda till olika förutsättningar för dialog och delaktighet i organisationen.



Konsekvensen: Otydliga roller leder till osäkerhet och ineffektivitet

En återkommande fråga i diskussionerna var "vem gör vad?". När ansvaret är otydligt faller viktiga processer mellan stolarna. Oklarheten gäller framför allt:

- **Mellanchefernas roll:** (t.ex. områdeschefer, bitr. rektorer) - var i kedjan bidrar de bäst?
- **Fackliga representanters roll:** Hur ser mandatet och förväntningarna ut på olika nivåer?
- **Processansvarigas roll:** Vem äger specifika frågor genom hela processen?

Konsekvens: Osäkerhet kring ansvar leder till att frågor antingen dubbelhanteras eller inte hanteras alls, vilket minskar förtroendet för processen.





Konsekvensen: Brutet informationsflöde urholkar principen om tidig dialog

Vi är överens om *att* vi vill ha tidig dialog, men vi har olika bilder av *vad* det innebär och *hur* det ska gå till. De största hindren är:

- **Oklara vägar:** Vart ska information skickas vidare efter ett möte?
- **Fel forum:** Vad ska tas i vilken grupp för att få rätt effekt?
- **Reaktiv information:** Information om förändringar kommer ofta för sent för att möjliggöra en genuin dialog.

Konsekvens: När informationsflödet är opålitligt blir samverkan reaktiv istället för proaktiv, vilket är motsatsen till dess syfte.

Från insikt till handling: Så förstärker Så förstärker vi vår samverkan inför 2026

Analysen pekar på tre tydliga utvecklingsområden.
Genom att fokusera våra insatser här kan vi bygga vidare
på våra styrkor och skapa en **mer likvärdig, tydlig och
effektiv samverkan** i hela förvaltningen.



Struktur & Process

Skapa en
gemensam
standard.



Roller & Ansvar

Tydliggöra
förväntningar
och mandat.



Kommunikation & Information

Säkerställa flödet.

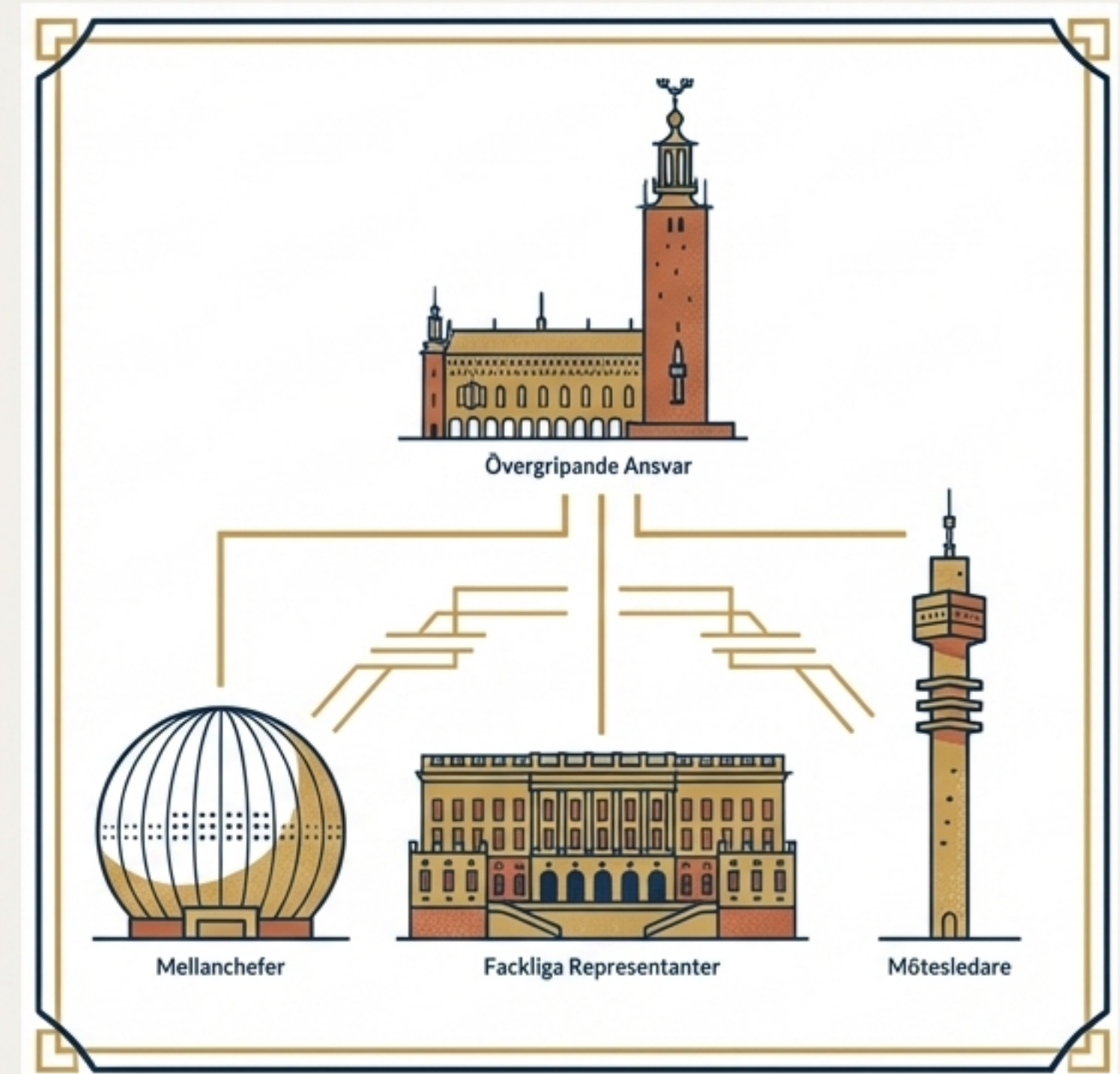
Utvecklingsområde 1: Skapa en gemensam standard för struktur och process

- ✓ **Standardisera formalia:** Inför en gemensam mall och rutin för kallelser, dagordningar och protokoll som gäller för **alla nivåer**, inklusive ESGV.
- ✓ **Synkronisera årshjulet:** Utveckla ett samordnat årshjul för hela förvaltningen för att säkerställa att rätt teman behandlas vid rätt tidpunkt överallt.
- ✓ **Tydliggör mötesramarna:** Skapa en lathund för mötesledning som säkerställer en likvärdig mötesstruktur.
- ✓ **Erbjud utbildning:** Ge stöd och utbildning i samverkansavtalet och processlogik för att stärka den gemensamma förståelsen.



Utvecklingsområde 2: Tydliggör roller, ansvar och mandat

- ✓ **Genomför rolltydliggörande:** Starta en förvaltningsgemensam process för att klargöra roller och förväntningar på chefer (särskilt mellanchefer), fackliga representanter och mötesledare.
- ✓ **Stärk kunskapsnivån:** Säkerställ att alla chefer och fackliga har nödvändig kunskap om sitt uppdrag inom samverkan genom riktade utbildningsinsatser.
- ✓ **Definiera ansvarsfördelning:** Tydliggör i mötesstrukturen vem som ansvarar för att förbereda ärenden, föra information vidare och följa upp beslut.



Utvecklingsområde 3: Säkerställ ett transparent och förutsägbart informationsflöde

- ✓ **Skapa en tydlig informationsstruktur:**
Definiera och kommunicera en klar struktur för hur information ska föras vidare – uppåt, nedåt och sidledes – efter varje samverkansmöte.
- ✓ **Inrätta en gemensam samarbetsyta:** Utred möjligheten för en digital yta där all dokumentation (protokoll, årshjul, mallar) är lättillgänglig för alla berörda.
- ✓ **Stärk kommunikationen vid förändring:**
Inför en rutin för hur 'tidig dialog' initieras och hur löpande information ges vid förändringsarbete för att öka transparensen.



Våra gemensamma åtaganden för en starkare samverkan 2026

Struktur & Process

- ✓ Gemensam standard för formalia (alla nivåer)
- ✓ Samordnat årshjul
- ✓ Enhetlig mötesstruktur

Roller

- ✓ Förvaltningsgemensam rolltydliggörande process
- ✓ Klargöra mandat för chefer och fackliga

Utbildning

- ✓ Samverkansavtalet
- ✓ Mötesledning och formalia
- ✓ Tidig dialog och förändringskommunikation

Kommunikation

- ✓ Tydlig struktur för vidareföring av information
- ✓ Gemensam digital samarbetsyta
- ✓ Eliminera "oklara vägar" för frågor



Vi har en stark grund att stå på – nu bygger vi framtiden tillsammans

Utvärderingen visar tydligt att vi besitter de viktigaste tillgångarna för framgångsrik samverkan: en positiv kultur, god dialog och en stark vilja att utvecklas. De strukturella och organisatoriska behoven vi har identifierat är fullt möjliga att åtgärda. Genom att adressera dem systematiskt kommer vi att stärka vår arbetsmiljö, vår effektivitet och kvaliteten i våra beslut.

Låt oss fortsätta värna om vår prestigelösa dialog och vårt höga tak – det är grunden för allt vi gör.