



## Internkontroll gällande samverkansavtalet

### Bakgrund

I gällande internkontrollplan 2020 har ett antal mål satts upp för 2021. Ett av de målen är ”Det fackliga samverkansarbetets betydelse i ett bredare perspektiv kopplat till samverkansavtalet”. Aktiviteten har bestått i en genomgång av gällande avtal samt ett antal intervjuer med såväl arbetsgivarsidan som arbetstagarsidan.

### Sammanfattning

- Alla formella delar enligt samverkansavtalet är uppfyllda.
- De flesta är väldigt nöjda med på det sätt hur samverkansavtalet tillämpas idag.
- Alla anser att det finns goda möjligheter för samtliga deltagare att komma till tals och få delge sin uppfattning.
- Alla anser att samverkansmötena är ett bra sätt att delge och sprida information på.
- Flera framför att vissa relationer mellan deltagare ibland lägger sordin över stämningen på mötena samt förhindrar framåtskridande.
- Förslag till förbättringar har identifierats gällande bland annat förberedelser inför möten, mötenas längd och frekvens samt introduktion av nya medlemmar.



## Intervjuer

Ett antal frågeställningar togs fram med hjälp av HR specialist Sarah Faxby Bjerner. Dessa frågor ligger till grund för intervjuerna (12st) med representanter från samtliga arbetstagarorganisationer och representanter från arbetsgivaren.

Den person som varit representerad längst tid i samverkansmötena har varit med 7 år och kortast tid 1 år. Genomsnittet av de intervjuade är 3.5 år.

## Introduktion/utbildning

När en person kommer ny till samverkansgruppen är anledningen oftast att personen blivit vald att representera ett fackförbund eller att personen fått en ny tjänst som innebär att personen blivit arbetsgivarrepresentant.

I båda fallen svarar majoriteten att de fått lite eller ingen information om vad arbetet egentligen innebär, utan man har fått börja delta och lära sig eftersom. Inom den fackliga sidan finns dock flertalet kurser och utbildningar inom området, men det ligger ofta på personen själv att aktivt söka dessa.

En åtgärd som vidtagits mot detta under 2021 är den informationsfilm om samverkansavtalet som ligger på MRF akademien.

På frågan om man känner till filmen svarar 8 ja och 4 nej.

På frågan om man sett filmen svarar 3 ja och 9 nej.

## Samtalsklimatet

Här spretar svaren lite mera.

Några tycker att samtalsklimatet blivit bättre på senare tid. Att en viss spänning ibland råder ligger nog i sakens natur beroende på känslighetsgraden i frågorna.

Att parterna är överens i allt alltid tyder också på att något skulle vara fel.

Dock framkommer det från flera att det ibland visar sig en brist på tillit mellan parterna. Likaså kan konstateras att vissa personliga relationer inte är på topp.

Majoriteten framför att mötesordförande värnar om att tid och möjlighet ges till alla närvarande att få uttrycka sin mening i frågorna. Samtliga tycker att om de har en fråga de vill ta upp så ges de uppmärksamhet och frågan kommer upp på agendan.

## Möten under pandemitiden

Allas uppfattning är att mötena, som skett digitalt, under pandemitiden har fungerat bra under rådande omständigheter.

Övervägande andel tycker att även efter pandemin så kan vissa möten genomföras digitalt.

Samtliga tycker dock att det ska vara antingen eller fysiska eller digitala möten inte blandat, som när de flesta sitter tillsammans och några få är med på länk.



## **Samverkansmöten ett forum för information**

Alla tycker att samverkansmötena är ett bra forum för att delge och sprida information på.

Informationen sprids vidare från samverkansmötena på flera sätt dels så läggs protokollen ut på intranätet men även vissa viktiga frågor läggs ut under en egen rubrik på intranätet. Arbetsgivarrepresentanterna för informationen vidare till sina avdelningar/grupper på tex APT. De fackliga företrädarna delger informationen inom respektive fackförbund genom mail, eget samarbetsrum på intranätet eller fysiska och digitala möten.

## **Kallelser och protokoll**

Kallelsen skall skickas ut senast 7 dagar före mötesdagen. Detta har enl flera blivit bättre på senare tid. Dock är ett önskemål från främst skiftgående personal att det skickas ut så fort det går gärna mer än 7 dagar före.

Tidigare tillämpades minnesanteckningar från mötena men sedan något år tillbaka skrivs nu protokoll som justeras på sedvanligt sätt.

Protokollen upplevs som välstrukturerade och lättlästa där beslutspunkter är separerade från informationspunkter. Dock framkom att flera upplever att en fråga som är tänkt som en beslutspunkt inte blir det i verkligheten pga att för många inte har läst in sig på frågan i förväg. När materialet är mera omfattande så hinns det inte med på mötet att informera om det och sedan fatta tänkta beslut. Resultatet blir att frågan skjuts till nästa möte för beslut.

## **Förslag till förbättringar**

- Ett förslag som framkommit är att dela in mötet i två delar först en informationsdel som gäller för alla och sedan en informations/beslutsdel som gäller för utvalda. Detta för att alla inte ska behöva sitta med på alla frågor. Det blir relativt mycket mötestid som åtgår för 10-12 möten/år med 12-14 deltagare som sitter med hela tiden. En utmaning i detta förslag hamnar på mötesordförande som får göra uppdelningen och avgränsningen över vilka personer som ska delta på vilka delar.
- I samband med att kallelsen skickas ut kan det betonas vilket material som är extra viktigt att man läser och sätter sig in i då frågan är en beslutsfråga på kommande möte.
- Att hoppa över/skjuta upp ett möte om det inte finns viktiga punkter som måste behandlas i närtid. Synpunkter framkom att eftersom planeringen är gjord långt framåt i tiden när mötena skall genomföras, vilket i sig är bra, men det gör och så att det blir svårare att skjuta på möten.