

Att anlita en arbetstagarkonsult

Statlig verksamhet

Varför anlita en arbetstagarkonsult

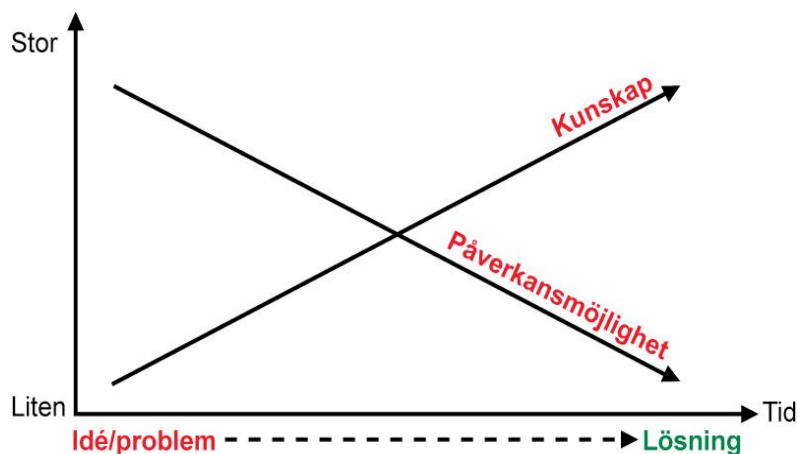


För vad kan ni anlita en arbetstagarkonsult?

Exempel:

- Ledningen har **tagit upp diskussioner** med de lokala facken om behov av förändringar. Konkreta förslag är inte lagda, men kan förväntas. Facken behöver hjälp med att värdera olika handlingsalternativ
- **Utvecklingen inom verksamheten oroar** – den framtida ekonomin, brister i arbetsmiljö och organisation etc. Ledningen tycks inte göra tillräckligt. De lokala facken vill göra en oberoende analys.
- Ledningen har **lagt fram ett förslag** om att omorganisera, dra ner på personal, outsourca hela eller delar av en verksamhet. De lokala facken har behov av att belysa risker och konsekvenser och/eller titta på alternativ till ledningens förslag
- Myndigheten står **inför eller mitt i en större förändringsprocess**, kan vara allt från nya organisationsformer till att hantera övertalighet och omställning. De lokala facken behöver stöd i att kunna hantera och bedöma ett omfattande förändringsarbete

När ska man anlita en arbetstagarkonsult?



I början av processen är kunskapen om problemet/idén/ lösningen liten men då finns en stor påverkansmöjlighet. När kunskapen är stor och man är nära ett beslut brukar också möjligheten till påverkan vara mindre.

Det är viktigt att vara aktiv så tidigt som möjligt i processen för att få fram information och kunna påverka besluten.

En kontakt bör tas med Partsrådet så fort som möjligt eller senast vid en ajournerad § 11 MBL-förhandling

Att personalen deltar tidigt i processen är en vinn – vinnsituation. Personalen får delaktighet och inflytande. Ledningen får kunskap, kreativitet och engagemang

Vilken nytta kan en arbetstagarkonsult göra?

- En oberoende bedömning, en "second opinion", av arbetsgivarens förslag och verksamhetens situation
- Medarbetarnas/medlemmarnas synpunkter, idéer och erfarenhet tas tillvara och de får säga sin mening
- Visa på risker och konsekvenser men också ta fram alternativa förslag
- Ge underlag till de förtroendevalda inför förhandlingar som kan påverka ledningens beslut
- Ge underlag för arbetet med omställnings-/förändringsprocessen efter förhandling och beslut
- Stöd för klubben att förklara för medlemmarna varför vissa åtgärder är nödvändiga
- Ge klubben/förtroendevalda ökad kunskap om myndighetens situation – strategiskt, ekonomiskt och organisatoriskt. Därmed få en ökad förståelse för pågående och framtida förändringar som i sin tur kan ge större möjligheter att medverka och påverka verksamhetens framtida utveckling

Så här går det till att anlita arbetstagarkonsult

1. Kontakta andra berörda lokala fack inom myndigheten
2. Ta kontakt med någon av representanterna i Partsrådets partsgrupp, se www.partsradet.se
3. Formulera en ansökan/uppdragsbeskrivning där ni beskriver situationen och vad ni behöver hjälp med
4. Informera arbetsgivaren om avsikten att begära arbetstagarkonsult
5. Kontakta konsult. Representanterna i partsgruppen ger ofta tips.
6. Ta fram ett avtalsförslag tillsammans med konsulten
7. Skicka förslag till avtal till partsrådet för deras behandling och påskrift. Ofta kan de ge preliminärt besked om det brådskar
8. Uppdraget påbörjas, som uppdragsgivare ser ni till att konsulten har det underlag som behövs. Myndigheten är skyldig att tillhandahålla detta. Ni ger också råd om vilka i ledningen som ska intervjuas liksom berörda medarbetare (medarbetargrupper)
9. Uppdraget genomförs och avrapporteras i första hand till er som uppdragsgivare men också i normalfallet till ledningen
10. Rapporten ägs av de fackliga organisationerna som bestämmer hur den ska användas – i förhandlingarna, gentemot medlemmar, osv

Vad säger avtalet Samverkan för utveckling?

- Avsnitt C6, Om Arbetstagarkonsult

- Rätten att använda en arbetstagarkonsult regleras i avtalet Samverkan för utveckling - *"En lokal arbetstagarorganisation får anlita en arbetstagarkonsult för särskilt uppdrag inför en förestående förändring eller rationalisering som planeras av myndigheten och som har väsentlig betydelse för verksamhetens omfattning och de anställdas sysselsättning"*
- Beslut om medel för att anlita en arbetstagarkonsult fattas normalt av en partsgrupp inom Partsrådet utifrån en ansökan från de lokala fackliga organisationerna. I partsgruppen sitter företrädare från varje facklig huvudorganisation och en observatör från Arbetsgivarverket.
www.partsradet.se
- Myndigheten kan också finansiera arbetstagarkonsult med egna medel

Så här arbetar vi på ATK – att komma igång

- Kontakta oss, ring eller maila, så vi berättar om formella förutsättningar och "normalgång" i ett uppdrag
- Vi bestämmer en tid för att träffas. Vid mötet går vi igenom er situation, vad ni vill hjälp med, förväntningar, mål med uppdraget, bedömning av tidsinsats, när uppdraget ska genomföras, upplägg och arbetsmetod, slutredovisning etc.
- Vi utformar sedan ett avtalsförslag och bemannar med lämpliga konsulter som efter diskussion skickas till Partsrådet
- Partsrådet fattar beslut om uppdrag och meddelar berörda lokala parter samt ATK om beslut

Att diskutera för er i lokala fack inför kontakt/möte med kontaktperson för Partsrådet och möte med arbetstagarkonsult:

- Hur ser er situation ut?
- Vad vill ni ha hjälp med att belysa/granska?
- Vilken nytta kan en arbetstagarkonsult göra för er?
- Vilka är era förväntningarna? Vad vill ni uppnå?
- Vad är realistiskt?
- Tidsperspektiv? När ska uppdraget genomföras?
- Vad kan vi lära oss av en arbetstagarkonsult?

Så här arbetar vi på ATK

– att genomföra uppdraget

- Vi vill tidigt klargöra era förväntningar på uppdraget – vilka frågor är viktiga att besvara, var hittar vi den bästa informationen, hur ska uppdraget ska ledas och rapporteras
- Vi vill så tidigt som möjligt träffa den ansvariga ledningen för att få dennes bild och bevekelsegrunder
- Med hjälp av er väljer vi ut vilka som ska intervjuas. Är förändringsförslagen kommunicerade kan det ofta vara bra att göra intervjuer i gruppform med medarbetare som blir berörda på olika sätt
- Alla intervjuer genomförs med full anonymitet, allt material behandlas konfidentiellt om så krävs (vi har en särskild sekretessklausul i avtalet)

- Det är en fördel om alla berörda fackliga organisationer är med och aktiv i uppdraget.
- Urval av intervjupersoner, vid sidan av ansvariga ledningspersoner, bör vara sådana som är berörda av förändringsförslag i olika roller och som kan vara öppna med synpunkter och har idéer.
- Det kan ofta vara lämpligt, om tiden så medger, att ha avstämningar med er som fackliga, ofta kan nya frågor dyka upp under arbetets gång

Så här arbetar vi på ATK

– att avrapportera uppdraget

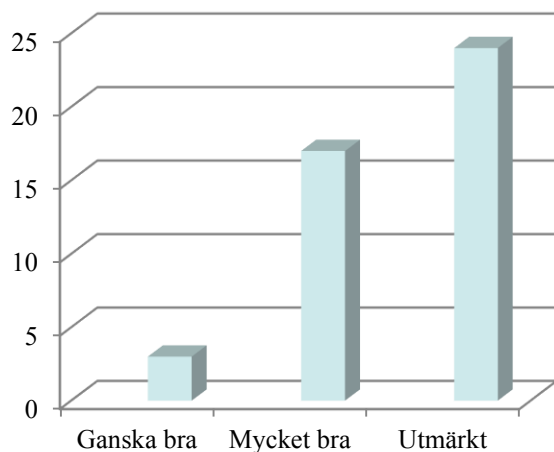
- Normalt avrapporterar vi uppdraget muntligen och skriftligen. Till den muntliga finns oftast en Powerpoint presentation, I normalfallet skriver vi också en rapport i Word-format. Är det ett mindre uppdrag och knappt om tid kan rapporteringen bli i form av powerpointbilder
- En preliminär rapportering görs till er som uppdragsgivare, i normalfallet gör vi också en slutredovisning för ledningen. Den presenterade rapporten är er egendom men uttrycker våra bedömningar. Det är viktigt för oss att inte vara ett språkrör för vare sig ledningen eller de fackliga organisationerna

När rapporten och uppdraget slutredovisas är det viktigt att de lokala facken tillsammans med ombudsmän diskuterar hur ni går vidare:

- Hur ska ni agera i förhandlingar utifrån rapportering?
- Hur ska medlemmar informeras?
- Hur kan ni använda rapportens innehåll i andra framtida krav/diskussioner med arbetsgivaren?
- Förhandla och skriv in i MBL-protokoll att förändringar av verksamhet som beslutats ska utvärderas partsgemensamt efter en viss tid, att facken har rätten att välja/utse konsult

ATK Arbetstagarkonsult – vår kompetens

- För att lösa våra uppdrag försöker vi alltid tillhandahålla den kompetens och erfarenhet som kunden behöver – antingen själva eller genom samverkande konsulter
- Den grundläggande kompetens vi tillhandahåller bygger på en kombination av kunnande kring ekonomi, organisation och förändringsarbete tillsammans med en genuin förståelse för partsrelationerna på arbetsplatsen och det fackliga arbetet.
- Vårt medarbetarperspektiv och helhetssyn på organisation och förändringsarbete utgör vår värdebas vid tillämpningen av vårt kunnande
- I våra uppföljningar av genomförda uppdrag får vi följande vitsord:



”Konsulterna hade en bred erfarenhet av komplexa förändringar, och dom ville inte bara sälja timmar”

”Konsulterna gjorde mycket på den korta tid dom hade”

”Ledningen fick en större respekt för oss (fackliga) efteråt”

ATK inom statliga sektorn – ex. myndigheter vi arbetat med



Om ATK Arbetstagarkonsult

- Ett företag med ett stort nätverk av samverkande konsulter
 - En värdegrund baserad på ett medarbetarperspektiv och en helhetssyn på organisationer och förändringsarbete
 - Erbjuder, förutom arbetstagarkonsulttjänster, stöd till uppföljning och utveckling av samverkan, genomförande av utvärderingar samt stöd i organisationsanalyser och förändringsprocesser
 - Mer än 2 500 arbetstagarkonsultuppdrag sedan företaget startade 1979
 - Uppdrag där vi granskat neddragningar och besparingar, organisationsförändringar, outsourcing, offshoring, utlokalisering, digitalisering, nya arbetssätt och processer
 - Bred och djup kompetens kring strategier, ekonomi, organisation, och förändringsprocesser
- Kontakta: **Mikael Eriksson**, VD, telefon 08 – 694 04 56, mobil 073-507 83 63
mikael.eriksson@atk.se

www.atk.se

ATK