

# Arbetsplatsträffar

– en väg till inflytande



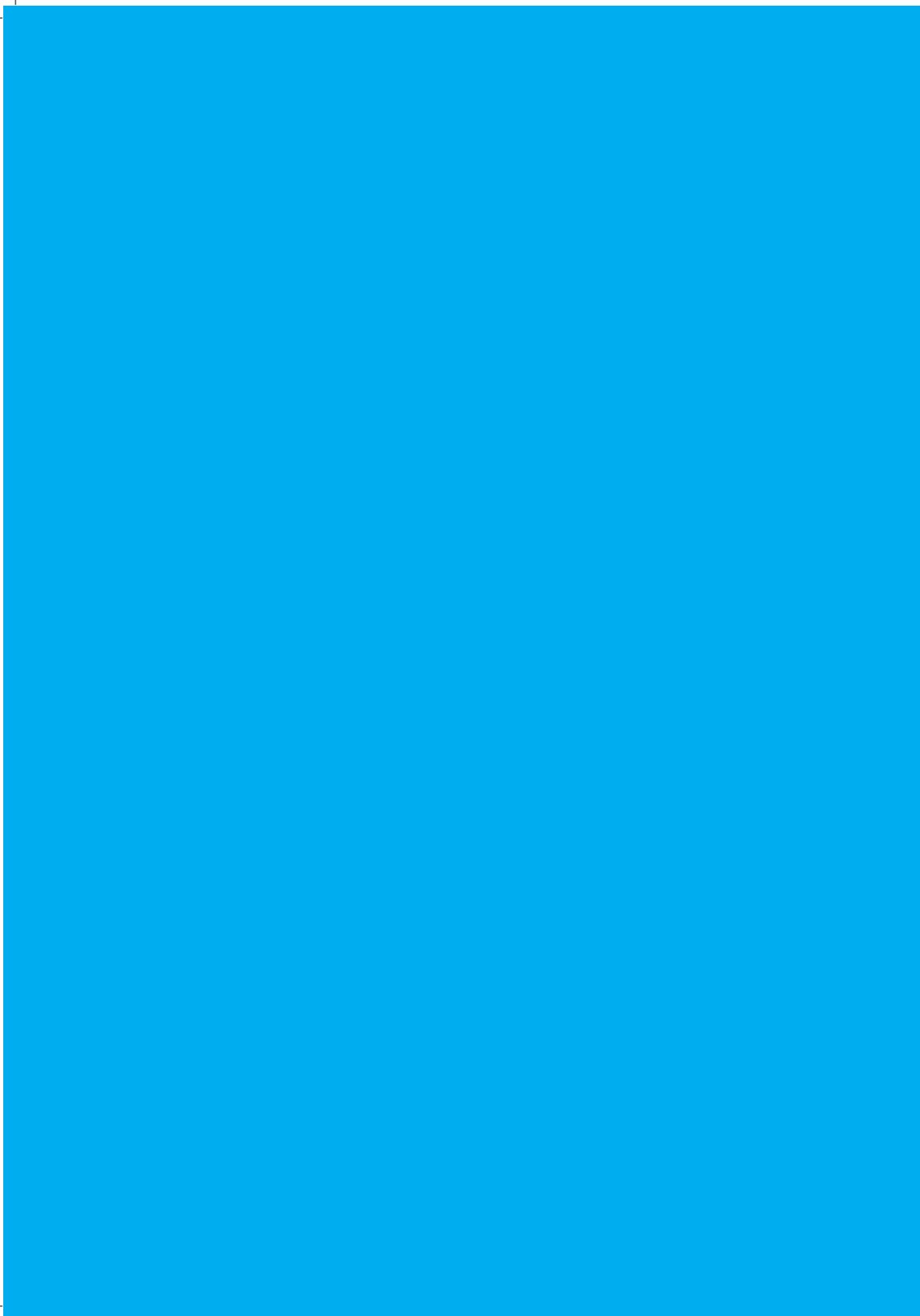


# Förord

Den här skriften är tänkt att användas som ett hjälpmedel för det lokala fackets arbete i samverkansavtalets anda. Den beskriver metoden att arbeta i arbetsplatsträffar, en metod som har blivit ett framgångsrecept på många arbetsplatser. Metoden har utvecklats av organisationskonsult Greger Jönsson som har arbetat med organisations- och ledarskapsutveckling i mer än tjugo år.

## **Innehållsförteckning**

Lärande organisation .....	3
Nyckelordet är utveckling .....	3
Syftet måste vara klart för alla .....	4
Några regler för att lyckas med arbetsplatsträffar .....	5
Arbetsgruppens yttre värld .....	9
Arbetsgruppens inre värld .....	9
Metodens ”röda tråd” .....	10
Samverkan för utveckling .....	11



# Arbetsplatsträffar – en väg till inflytande

## Lärande organisation

”Vi har en stark tro på människans vilja och förmåga att växa. Vi är övertygade om att när man får möjlighet att bygga upp kunskap, byta erfarenheter och samarbeta på ett bra sätt så växer man både yrkesmässigt och personligt. När omgivningen är tillåtande och visar tro på människors kreativitet och förmåga att ta ansvar accelererar produktiviteten. Då gör vi helt enkelt ett bättre arbete och utvecklar därför både oss själva och verksamheten.”

*Ur Utveckling genom samverkan – idéer om samverkan i kommuner och landsting, Arbetsmiljörådet.*


ST delar den uppfattningen. Det är en god definition på en lärande organisation. En organisationsform som utvecklar både organisationen och dess medarbetare.

## Nyckelordet är utveckling

En organisation är ständigt utsatt för olika typer av förändringar. Oavsett anledningarna kommer personalen att påverkas och när detta sker har det effekter på verksamheten. Om du och dina arbetskamrater är delaktiga när förändringar planeras och genomförs går hela förloppet smidigare.

Den nya inriktningen för verksamheten/myndigheten måste diskuteras, nötas och blötas. Alla bör ställa sig frågorna: Hur berör detta mig? Vad ska jag tänka på i mitt arbete?

För att känna ett djupare engagemang i arbetet måste du känna till såväl de övergripande som de närliggande målen. Detta är av avgörande betydelse för att du ska känna ansvar och kunna ta egna initiativ.



För att nå dit behövs en kontinuerlig diskussion om nödvändiga förändringar. För dessa diskussioner blir all personal engagerad och alla blir delaktiga i förändringsarbetet.

Du och dina arbetskamrater måste känna att det är ni som driver utvecklingen, inte att ni blir utsatta för den. Nyckelordet för arbetsplatsträffar är just utveckling.

### **Syftet måste vara klart för alla**

För att arbetsplatsträffarna ska bli meningsfulla och ge resultat måste syftet vara klart för alla.

*Arbetsplatsträffarna ska skapa:*

- ▶ insikt om den egna situationen
- ▶ större intresse för uppgiften
- ▶ delaktighet i målen
- ▶ engagemang genom gemensamma handlingar
- ▶ ökad produktivitet/effektivitet
- ▶ bättre samarbete
- ▶ stimulans och glädje

Genom arbetsplatsträffar får alla möjlighet att påverka arbetets inriktning och organisation. Både för sin egen del och för den närmaste omgivningen. Alla som deltar bidrar med sin kunskap, sina idéer och får också möjlighet att förlöpande analysera arbetsmetoder och utvecklingsmöjligheter.

Syftet är inte att alla ska arbeta hårdare, att personalstyrkan ska minskas eller att arbetsuppgifterna ska öka. Det är i stället fråga om att arbeta på ett sätt som tillfredsställer såväl arbetsgivarens krav som medarbetarnas behov.

## **Några regler för att lyckas med arbetsplatsträffar**

Det saknas ofta kunskap om vad arbetsplatsträffar är. Många gånger genomförs olika typer av informationsmöten under beteckningen arbetsplatsträffar. För att visa vad som skiljer dem åt, följer här några regler för arbetsplatsträffar i jämförelse med olika former av informationsmöten.

### **Frekvens**

*Informationsmöte:* Vid behov

*Arbetsplatsträffar:* Minst var fjortonde dag

En viktig regel är att träffas minst var fjortonde dag, gärna en gång per vecka. De som vi pratar ofta med är i regel de som vi har de viktigaste samtalen med. Ju oftare vi ses, ju mer har vi att säga varandra. Därför är det förödande att träffas mer sällan om vi upplever att samtalen är meningslösa. I dessa fall bör vi istället träffas dubbelt så ofta under en tid.

### **Tidsomfång**

*Informationsmöte:* Varierar

*Arbetsplatsträffar:* 40-60 minuter

När en grupp arbetar kreativt går en timme fort. Då är det viktigt att det inte är för lång tid till nästa träff. Att mötet inte bör vara längre än en timma beror dels på att det i förväg måste vara klart hur länge ett möte beräknas pågå, dels att det måste finnas möjlighet att planera in annat arbete. Att sitta mindre än 40 minuter ger inte gruppen möjlighet att samla sig eller koppla bort annat arbete. Kort sagt – mötena blir meningslösa och riskerar att dö ut på sikt.



## **Kontinuitet**

*Informationsmöte:* Bestäms av chefen (informatören)

*Arbetsplatsträffar:* Kan inte ställas in

Det är viktigt att arbetsplatsträffarna blir rutin, det vill säga ett naturligt inslag i arbetet. Gruppdeltagare ska veta att deras idéer och funderingar kommer att tas tillvara.

## **Antal deltagare**

*Informationsmöte:* Ofta obegränsat

*Arbetsplatsträffar:* 3-12 personer

Den bästa gruppen består av fem till tio deltagare. Gruppen ska dock aldrig ha fler än tolv eller färre än tre deltagare. I en liten grupp har alla möjlighet att komma till tals. Likaså är det lättare att ta tillvara allas kompetens i mindre grupper. Dessutom underlättas ledarens uppgift – som just är att se till att alla får säga sitt.

## **Gruppens sammansättning**

*Informationsmöte:* Kan variera

*Arbetsplatsträffar:* Samma varje gång

För att en grupp ska arbeta kreativt är det viktigt att deltagarna lär känna varandra väl. Det måste finnas en tillit mellan deltagarna och alla måste känna vad de kan ta upp i gruppen.



## Metod

*Informationsmöte:* Monolog (eventuellt möjlighet till frågor)

*Arbetsplatsträffar:* Dialog

Arbetsplatsträffar bygger på allas delaktighet. Dialogen är själva idén med arbetsplatsträffar. Punkter som ”Chefen informerar” hör inte hemma här. Sådana punkter hör snarare hemma på informationsmöten. Det är dock viktigt att komma ihåg att arbetsplatsträffar inte ersätter informationsmöten. De ska snarare ses som ett komplement till varandra.

## Förberedelser

*Informationsmöte:* Chefen (informatören) förbereder

*Arbetsplatsträffar:* Alla förbereder

Det åligger alla i gruppen att förbereda sig inför träffarna. Alla har ett ansvar för att verksamheten förs framåt. Det betyder bland annat att alla i gruppen har ett ansvar för att bidra med sin kompetens.

## Ledarskap

*Informationsmöte:* Oftast chefen

*Arbetsplatsträffar:* Kan cirkulera

Fram till det att gruppen kommit igång bör chefen eller någon utsedd i gruppen hålla i träffarna. När gruppen så småningom fungerar kan ledarskapet cirkulera. Det går att ha ett rullande schema för ledarskapet, till exempel kan en ny ledare utses halvårsvis eller inför varje träff.

### **Krav på ledaren**

*Informationsmöte:* Få deltagarna att lyssna

*Arbetsplatsträffar:* Engagera deltagarna

I början ställs de största kraven på ledaren. Då är nämligen alla deltagare ovana. För ledaren gäller att engagera deltagarna och få till stånd en dialog.

### **Krav på deltagarna**

*Informationsmöte:* Lyssna

*Arbetsplatsträffar:* Aktivt bidra till det gemensamma arbetet

Som tidigare nämnts måste alla i gruppen bidra med sina kunskaper. Deltagarna måste hjälpa ledaren genom att ta sitt ansvar.

### **Protokoll**

*Informationsmöte:* Oftast inte

*Arbetsplatsträffar:* Ja

Protokoll eller minnesanteckningar rekommenderas vid arbetsplatsträffar. Dels för att kunna gå tillbaka till vad som beslutats, dels för att undvika att diskussioner upprepas.

### **Inskolningstid**

*Informationsmöte:* Ingen

*Arbetsplatsträffar:* 6-12 månader

Arbetsplatsträffar innebär för många en ny arbetsmetod. Inskolningstiden är minst sex månader. Visserligen ger arbetet effekter innan dess, men de optimala resultaten uppnås i regel först efter ett år.

### **Arbetsgruppens yttre värld**


ST står för en positiv människosyn, att människor vill och kan förändra sin situation och att människor vill samverka med andra människor. Något som blir tydligt på en arbetsplats. Arbetet både ger möjligheter och sätter gränser för vår personliga utveckling. Alla har vi sett hur arbetet kan forma våra liv.

Gemenskapen med arbetskamraterna spelar en stor roll för vårt välbefinnande. Samspelet, kulturen och traditionerna på en arbetsplats kan ge glädje, effektivitet, identitet och människovärde. Allt för många av dagens arbetsplatser fungerar inte så. De stora rationaliseringar och strukturförändringar inom teknik- och processområdet som i dag pågår, skapar i många fall stor oro och osäkerhet hos människor. Vilket ofta beror på att förändringarna sker över människornas huvuden. Förlorarna är såväl de som utövar verksamheten som verksamheten i sig. Kort sagt: Människor vantrivs och jobbet blir sämre utfört.

Människor vill vara med och påverka de förändringar som sker på arbetsplatsen. Intresset och engagemanget för arbetet ökar i takt med möjligheterna till delaktighet i ett förändringsarbete.

### **Arbetsgruppens inre värld**

Effektiviteten hos en arbetsgrupp påverkas av dess omgivning och av dem som ingår i den. För att en grups erfarenhet och kunnande ska komma arbetet till godo, måste därför mycket arbete läggas ned på att skapa en väl fungerande arbetsgrupp.



Eftersom den viktigaste faktorn förmodligen är arbetsgruppens chef är det viktigt att alla chefer förstår gruppdynamiska processer, det vill säga hur en grupp fungerar och utvecklas. Det är viktigt inte minst för att arbetsplatsträffarna ska fungera.

Människors tankar och handlingar är inte enbart logiska och rationella. Känslor och föreställningar är mycket starka drivkrafter bakom människors agerande, vilket de själva ofta inte är medvetna om.

Samma drivkrafter finns också i en organisation. Väl underbyggda planer och noga förberedda förhandlingar kan därför på ett tillsynes oförklarligt sätt gå i stöpet.

Inför en omorganisation måste därför både chefer och övriga medarbetare stärkas i att hantera sina roller och sig själva i en decentraliserad, föränderlig och osäker omvärld.

### **Metodens "röda tråd"**

Små informella samtalsgrupper som samlas kring aktuella behov, erfarenheter och verksamhetsfrågor är metodens röda tråd. Dialogen i dessa träffar ger människor identitet och självförtroende. Att medverka till att lösa problem och att skapa framtidsbilder ger den enskilda människan "råg i ryggen".

Se till att du får ett ord med i laget. Då kan du bevisa att samlade erfarenheter och samarbete är den viktigaste produktionsfaktorn.

Det gäller, med andra ord, att använda och utveckla sin kompetens, att bli synlig. Detta är också ett av syftena med arbetsplatsträffar.

## **Samverkan för utveckling**

Avtalet *Samverkan för utveckling*, träffades för statens område den 22 september 1997.

*I utgångspunkter och syfte står att läsa:*

”Den snabba utvecklingen i omvärlden ställer stora krav på den statliga sektorns effektivitet och flexibilitet. Det är därför nödvändigt att myndigheterna har stor förmåga att anpassa sig till förändrade förhållanden. En ledstjärna i förändringsarbetet ska vara att medborgarnas krav på rätts-säkerhet och kvalitet upprätthålls.

De centrala parterna vill med det här avtalet stödja effektiviseringsarbetet genom att stimulera till en utveckling av arbetsplatser som kännetecknas av:

att verksamhetens mål är tydliga för alla anställda,

att det finns en tydlig koppling mellan verksamheternas mål, den egna arbetsinsatsen och resultatet


att ansvarsfördelningen är tydlig

att det råder balans mellan ansvar och befogenheter

att arbetet är upplagt så att det tar tillvara alla anställdas kunskaper och erfarenheter

att arbetet organiseras så att jämställdhet råder

att de anställda har möjlighet till personlig utveckling och ett kontinuerligt lärande



**att** de anställda genom påverkan av den egna arbetsituationen kan bidra till att utveckla verksamheten

**att** arbetet organiseras så att det skapar goda kommunikationer mellan människor och ett öppet och utvecklande klimat samt att arbetet är meningsfullt och ger möjlighet till variation.

Detta förutsätter ett ledarskap som arbetar med delegering, samordning och motivering samt utveckling av medarbetarna.”





**Fackförbundet ST**

Box 5308, 102 47 Stockholm

Besök: Sturegatan 15

Telefon: 0771 555 444 Fax: 08-24 29 24 ST Direkt: 0771 555 444

E-post: [st@st.org](mailto:st@st.org) Webbplats: [www.st.org](http://www.st.org)