Hvordan komme i gang med månedlige drøftinger

I henhold til Hovedavtalen har bedriftens ledelse informasjons – og drøftingsplikt overfor deg som tillitsvalgt. Drøftelsesmøter mellom partene er grunnlaget for å få til reell medbestemmelse og medinnflytelse i bedriften. Dette kan være vanskelig å få til.

Her har vi samlet noen tips til hvordan få til drøftelser med bedriften, så tidlig som mulig og forut for beslutninger tas.

Begynn i "fredstid"

Ikke vent til det tilspisser seg med kritikk, konflikt og akutte situasjoner. En fin inngang å bygge opp et varig og langsiktig partssamarbeid på går gjennom å etablere månedlige drøftinger. Dette får du lettest på plass i fredstid.
For å komme i gang kan du begynne med følgende:

- Ta motet til deg og be om en samtale med arbeidsgivers representant. Det kan eksempelvis være HR i bedriften.
- Trenger du å kunne vise til formaliteter, sender du en epost og ber om et møte med formål om å sette månedlige drøftingsmøter, slik det er beskrevet i Hovedavtalen på dagsorden.
- Møter du motstand, spør arbeidsgiver om med hvilken hjemmel man mener at du, som tillitsvalgt, kan nektes dette -ettersom det tydelig står det motsatte i Hovedavtalen.

Få på plass en lokal samarbeidsavtale

Dette er ikke alltid like enkelt som det står beskrevet og et tips kan derfor være å inngå en lokal samarbeidsavtale – en lokal særavtale med arbeidsgiver. Dette fremkommer av Hovedavtalen, hvor det heter at: *«Partene kan inngå en lokal avtale om måten samarbeidet skal organiseres på.»*

Denne avtalen skal vise til Hovedavtalens bestemmelser og beskrive hvordan drøftelser skal praktiseres i deres bedrift:

- formålet med drøftinger med arbeidsgiver
- hvordan drøftelser skal gjennomføres; skriftlig innkalling, møteform o.l
- med hvem det skal drøftes
- plikten til å medvirke til at drøftelser blir gjennomført i samsvar med Hovedavtalen.

Dette vil underlette for det videre samarbeidet på andre områder, og det kan være lettere og mer håndfast å vise til som hjemmel – hvis det til stadighet er uenighet om hva og når det skal drøftes mellom partene.

Fokuser på samarbeid, ikke konflikt

Starter du med regelmessige drøftelsesmøter i fredstid, vil du få ti-fold igjen når du skal ta opp tøffere og vanskeligere saker senere.

- Gjør møtene korte og effektive. Finnes det ikke noe å ta opp, så konstater dette i møtet og gå hver til deres. Det viser fleksibilitet og bygger en forutsigbarhet som er egnet til å redusere ev. motstand og mistillit fra arbeidsgiversiden.
- Ikke dundre til med det mest kritiske du kan finne første gang dere møtes. Ingen arbeidsgiver elsker en tillitsvalgt som alltid ser det som en plikt og fremste egenskap "å sette fingeren i øyet på motparten". Det er forståelig.
- Velg dine kamper og tenk pragmatisk – det er ikke sikkert det skal gå sport i å belære arbeidsgiver om lov- og avtaleverk, men utfordre på de områder som er sentrale og viktige for medlemmene.
- Husk at dere skal samarbeide om å komme frem til de beste løsningene for medlemmene deres, samtidig som dere også har et ansvar for at bedriften har gode bærekraftige arbeidsforhold.

Gjør dere hørt i et språk som bedriften lytter til

Diskuter de behovene dere er opptatt av i et språk og med en vinkel ledelsen respekterer og lytter til. Dette kan eksempelvis være :

- Produktivitet: Hva mener klubben er viktige tiltak for å få virksomheten til å produsere flere varer og tjenester ?
- Kvalitet: Hva skal til for at kvaliteten på det dere skal levere går opp? Hva må unngås for at den ikke skal forvitre?
- Leveringspunktlighet: Kan noe av det vi gjør i dag gjøres annerledes for å bidra til skjerpet punktlighet? Hva må vi unngå for å få pilene til å peke nedover?
- Kompetanse: Hvordan skal og kan vi bli enda bedre – og hva trengs individuelt eller kollektivt? Hva er kritisk viktig å beholde eller beskytte?
- HMS: Samarbeid med verneombud. Finnes det tiltak eller siktemål som vil være gunstige å innføre (eller unngå å ta vekk) for å få utvikling og indikatorer til å peke i riktig retning?
- Sykefravær: Sitter dere etter eget skjønn med råd og tips for hvordan arbeidsgiver kan få ned sykefravær, arbeidsbelastning og overtid som sliter på de ansatte?

Meld det på!

Hvis du møter motstand

Møter du motstand? Får du ikke være representert i møtene, eller blir det tilbakeholdt informasjon? Får du tilbake fra arbeidsgiver at dine perspektiver ikke er ønsket, at du maser eller at du skal holde deg unna? Spør med hvilken hjemmel arbeidsgiver kan avvise eller tilbakeholde informasjon. Vis til formålet med Hovedavtalen.

Her finner du mer informasjon om reelle drøftelser.

Protokollér

En skriftliggjort kultur handler om å være ryddig og kunne holde overblikk. Protokoller det som er drøftet, snakket om og informert om.

- Få gjerne med hva som er neste planlagte steg i en pågående prosess, eller når neste møte skal være.
- I motsetning til i forhandlinger, så har arbeidsgiver siste ordet i drøftelser.
- Protokollen skal uttrykke klubbens og arbeidsgivers ulike syn på det som er drøftet – en seksjon for arbeidsgiver og en for arbeidstaker. På denne måten får dere dokumentert hvilke argumenter og standpunkt klubben hadde i saken, og det kan ikke bindes til arbeidsgivers endelige beslutning.

Her finner du en mal på protokoll som kan brukes i drøftelsesmøter.