

# Privata industri och tjänsteföretag

## Att anlita en arbetstagarkonsult

- Ett stöd för fackligt förtroendevalda  
och ombudsmän

Mikael Eriksson

# Definition av omställning

- Omställning är en kraftfull förändring som väsentligt påverkar medarbetare och dess arbete. Det handlar ofta om stora radikala förändringar.
- Omställning kan ses utifrån olika perspektiv som individperspektiv (medarbetarens eller chefens) eller ur ett verksamhetsperspektiv. Alla större förändringar som görs inom en organisation förändrar situationen för individen.
- En stor omställning kan i ett individperspektiv vara att t ex byta ansvarsområde, arbetsuppgifter, förändrad arbetstid, arbetsplats eller hamna i en ny konstellation med en förändrad gruppdynamik.
- I ett verksamhetsperspektiv kan en omställning vara att stänga en avdelning/enhet, slå ihop enheter eller flytta verksamhet till en annan ort/land (outsourca/offshore). En omställning kostar och det gäller att kunna bedöma processens ekonomi både i ett kort- och långsiktigt perspektiv.
- En omställningsresa (förändringsresa) handlar många gånger om för individen att våga gå över en bro utan att riktigt se och veta vad som väntar på andra sidan.

# Att anlita en arbetstagarkonsult



# Innehållsförteckning

- **Att anlita en arbetstagarkonsult**
  - För vad kan ni anlita en konsult?
  - När ska ni anlita en konsult?
  - Vilken nytta kan en konsult göra?
- **Så här går det till**
- **Vad säger utvecklingsavtalet?**
- **Om ATK Arbetsliv AB**

# Att anlita en arbetstagarkonsult

”De lokala arbetstagarorganisationerna har rätt att anlita en arbetstagarconsult inför förestående förändringar som har väsentlig betydelse för företagets ekonomi och de anställdas sysselsättning”

– utdrag från §12 moment 2 i Utvecklingsavtalet, UVA

# Att anlita en arbetstagarkonsult

## - För vad kan ni anlita en konsult?

Exempel:

- Ledningen har **tagit upp diskussioner** med de lokala facken om företagets situation och eventuella behov av åtgärder. Konkreta förslag är inte lagda, men kan förväntas. Facken behöver hjälp med att värdera olika handlingsalternativ
- **Utvecklingen inom företaget oroar** – det kan vara den ekonomiska situationen, strategiska utvecklingen, stora brister i arbetsmiljön etc. Ledningen tycks inte göra tillräckligt. De lokala facken vill göra en oberoende analys för att belysa möjligheter att lösa problemen
- Företagsledningen har **lagt fram ett förslag** om att omorganisera, dra ner på personal, lägga ut hela eller delar av en verksamhet. De lokala facken har behov av att belysa konsekvenser och/eller titta på alternativ till ledningens förslag
- Företaget 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

# Att anlita en arbetstagarkonsult

## - När ska man anlita en konsult?

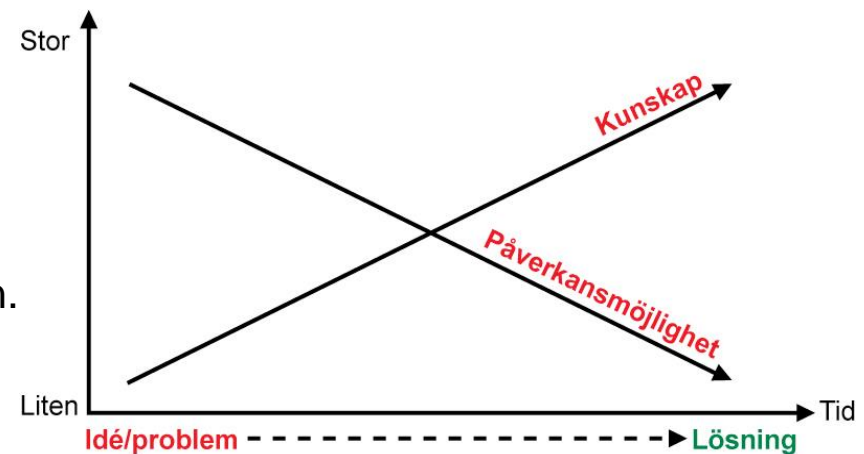
I början av processen är kunskapen om problemet/idéen/lösning liten, men då finns en större påverkansmöjlighet.

När kunskapen är stor och man är nära ett beslut brukar påverkansmöjligheten vara mindre.

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

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

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



# Att anlita en arbetstagarkonsult

## - Vilken nytta kan en konsult göra?

- En oberoende bedömning av arbetsgivarens förslag och företagets situation
- Visa på alternativa förslag och/eller ge en second opinion
- Medarbetarnas/medlemmarnas synpunkter, idéer och erfarenhet tas tillvara
- Medarbetarna/medlemmarna får säga sin mening, i rapporten tydliggörs medarbetarnas synpunkter. Dessa lyfts fram i ATK-rapporten – ger ett bra underlag i förhandling (som facket själv äger och disponerar)
- Ge underlag till klubb/avdelning inför förhandlingar som kan påverka företagsledningen beslut/förslag
- Ge underlag för arbetet med omställnings-/förändringsprocessen efter förhandlingar
- Stöd för klubben/avdelningar att förklara för medlemmarna varför vissa åtgärder är nödvändiga och/eller tydligt visa på fackliga krav/ståndpunkter som ställts
- Ökad förståelse för viktiga förändringar och ökad kunskap om strukturförändringar samt ökad kunskap om företaget



# Att anlita en arbetstagarkonsult

## - Så här går det till

### Steg för steg, 1

- Att diskutera för er i de lokala facken inför möte med en 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 ni lära er av processen arbetet med en arbetstagarkonsult?

# Att anlita en arbetstagararkonsult

## - Så här går det till

### Steg för steg, 2

- Kontakta en ombudsman (avser ombudsman på regional-/lokalavdelning eller förbundet)
- Kontakta andra berörda fack i företaget/koncernen
- Kontakta ATK
  - Ring, 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.
- ATK utformar sedan ett avtalsförslag och bemannar med lämpliga konsulter
- Facken lokalt förhandlar avtalet med arbetsgivaren (ta gärna med en ombudsman)

# Att anlita en arbetstagarkonsult

## - Så här går det till

### Steg för steg, 3

- Parterna (respektive fack och arbetsgivare lokalt) skriver på avtalet
  - Arbetsgivaren skriver på avtalet angående sitt betalningsansvar
  - Om fack och arbetsgivare inte blir överens går det till förhandling på central nivå
- Uppdraget påbörjas och en detaljerad arbetsplan fastställs
- Uppdraget genomförs av arbetstagarkonsulter
- Rapportering, muntligt och skriftligt
  - Rapporten ägs och disponeras av facken (enligt AD-dom)

# Att anlita en arbetstagar konsult

## - Så här går det till

### Steg för steg, 4

- När rapporten och uppdraget slutredovisas är det viktigt att de lokala facken tillsammans med ombudsmän diskuterar:
  - Hur går vi vidare?
  - Hur ska vi agera i förhandlingar utifrån rapportering?
  - Om/när/hur ska vi informera ledningen om resultatet från ATK?
  - Hur ska medlemmar informeras?
  - Hur kan vi 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 facket har rätten att välja/utse konsult

# Vad säger utvecklingsavtalet, UVA?

## § 12 Arbetstagarkonsult

- Rätten att använda en arbetstagarkonsult regleras i § 12 i Utvecklingsavtalet
- Avser företag med minst 50 anställda. Om lokala parterna är ense kan § 12 även omfatta företag med 25 – 50 anställda
- På följande sidor kommer ett utdrag av huvudsakliga moment i § 12

# § Arbetstagarkonsult

## - Mom 3 Beslut om konsult

- Arbetsgivaren svarar för skäliga kostnader
- Beslut att utse konsult ska föregås av förhandlingar med arbetsgivaren (fackligt förtroendevald kan ta hjälp av en ombudsman)
- Uppdragets omfattning, innehåll och kostnad ska preciseras och förslag till personval presenteras
- Överenskommelse eftersträvas lokalt, om ni inte kommer överens lokalt kan endera begära central förhandling. Vid den centrala förhandlingen har facket tolkningsföretråde

ATK kommentar:

*ATK tar fram avtalsförslag som bl a beskriver omfattning, innehåll, kostnad, konsulter, tidsperiod, arbetsplan, sekretess*

# § Arbetstagarkonsult

## - Mom 4 Kompetens

- Extern arbetstagarkonsult ska vara auktoriserad eller godkänd revisor eller enligt arbetstagarorganisationerna på annat sätt ha nödvändig teoretisk och praktisk kompetens

ATK kommentar:

*ATKs konsulter är kompetenta i ekonomi, revision, arbetsmiljöarbete, processledning och organisation. ATK har ett nationellt och internationellt nätverk inom arbetslivsforskning och konsulting. ATK har bl. a genomfört flera uppdrag inom massmedia, t ex Ericsson, Stora Enso, GGP/Stiga, Rolls Royce, SAPA/Hydro, SAS, Bring, HSB, Astra Zeneca m fl*

# § Arbetstagarkonsult

## - Mom 5 Jäv

- Person som har intressen som strider mot företagets affärsmässiga intressen får inte vara arbetstagarkonsult
- Person som är arbetstagarkonsult i annat företag får ej utses utan godkännande av respektive arbetsgivare och arbetstagarförbund

ATK kommentar:

*ATK är ett oberoende företag med stor kunskap om och erfarenhet av om arbetsliv, strukturförändringar och fackligt arbete.*



# § Arbetstagarkonsult

## - Mom 6 Information från företagsledning

- Arbetstagarkonsult ska få biträde från företagsledningen och information enligt MBL och detta avtal i den omfattning som erfordras för uppdraget

ATK kommentar:

*I ATKs avtal formuleras det "Arbetsgivaren svarar för att konsulten får tillgång till den information som behövs för uppdragets fullgörande samt att information/underlag tillhandahålls skyndsamt. Konsulten följer och arbetar utifrån svensk lagstiftning, regler och avtal på den svenska arbetsmarknaden".*

# § Arbetstagarkonsult

## - Mom 7 Fackliga företrädare

- De lokala fackliga representanterna utser förtroendevalda bland de anställda till vilka konsulten ska biträda och lämna information till
- Ovan nämnda förtroendevalda kan med företagsledningen aktualisera information från konsulten till andra fackliga företrädare

ATK kommentar:

*I ATKs avtal utses normalt en kontaktperson för facken respektive en för arbetsgivaren*

*–Praxis är att konsulten ger viss återkoppling under uppdraget till kontaktperson och en referensgrupp för facken*

*–Vid slutredovisning av uppdrag görs muntlig och skriftlig rapportering för facken*

*–Fackliga representanter beslutar om konsulten även ska redovisa för företagsledningen (då facken äger och disponerar arbetstagarkonsultrapporten).*

# § Arbetstagararkonsult

## - Mom 8 Sekretess

- De lokala arbetstagarorganisationerna och arbetsgivaren ska tillsammans sluta avtal med extern arbetstagararkonsult, i vilket sekretess ska regleras och om påföljd för brott mot sekretessen

ATK kommentar:

*I ATKs avtal ingår alltid följande paragraf "Uppdragstagare förbinder sig att efterkomma lag, avtal och regler i övrigt som från tid till annan gäller ifråga om tystnadsplikt mellan uppdragsgivare/ arbetsgivare. Konsult hanterar all information, såväl skriftlig som muntlig, konfidentiellt mot tredje part".*

# Om ATK Arbetsliv AB

- Stor erfarenhet omorganisationer och större strukturförändringar inom dagspress, förlag och etermedier
- Samt även många uppdrag inom tillverknings- och tjänsteindustri, infrastruktur, statliga verk och myndigheter och kultur
- Mer än 2 500 arbetstagarkonsultuppdrag sedan företaget startade
- Bred och djup kompetens i flera generationer
- Hela Sverige som arbetsfält
- Förutom arbetstagarkonsulttjänster erbjuder vi tjänster inom bl a organisationsutveckling, i att hantera förändringar, processledning, utvärderingar samt utveckling och utvärdering av samverkanssystem i offentliga sektorn
- För ytterligare information, se [www.atk.se](http://www.atk.se)

# Om ATK Arbetstagarkonsultation

För kostnadsfri rådgivning och/eller förslag till upplägg av ev. uppdrag kontakta:

Mikael Eriksson, telefon 08 – 694 04 50, 073-507 83 63

[mikael.eriksson@atk.se](mailto:mikael.eriksson@atk.se)

[www.atk.se](http://www.atk.se)