Bättre på jobbet med intresseförhandlingar

vision.se/intresseforhandling

Lokala intresseförhandlingar är ett av de starkaste verktygen för att få villkor som är anpassade till vad till exempel en viss yrkesgrupp behöver. Ett bra förhandlingsarbete kan även leda till fler medlemmar i Vision.

Medlemmarna ska vara nöjda och stolta över Vision. När vi är synliga och tydliga i arbetet med lokala intresseförhandlingar kan vi bidra till det.

Hur går man till väga?

Medlemmarnas önskemål fångas upp av lokalavdelningen eller klubben, som kan ta initiativ till en intresseförhandling. Vilka villkor skulle göra att medlemmarna får ut mer av sitt arbetsliv hos er? Det kan handla om allt från fruktkorgar på arbetsplatsen till fler semesterdagar.

Ligga steget före

Lokala intresseförhandlingar är ett av de starkaste verktygen för att påverka, och för att kunna få villkor som är anpassade efter vad olika medlemsgrupper behöver. Nyttan av att vara medlem i Vision blir tydlig, vilket kan leda till nya medlemmar.

Många av de intresseförhandlingar Vision involveras i sker på arbetsgivarens initiativ – det behöver vi vända på, visa vad Vision står för och ligga steget före. Att driva en fråga offensivt innebär att engagera medlemmarna och att starta lobbyarbete, allianser och opinionsbildning.

Här finns tips för de olika faserna i arbetet med att driva lokala intresseförhandlingar.

Har du frågor?

Vision Direkt
Alla vardagar 8–20
Telefon **0771 44 00 00**
E-post **visiondirekt@vision.se**

vision

Förberedelsefasen

Före förhandlingen

Bestäm och gör det tydligt vilken fråga som ska drivas. Om frågan inte har väckts lokalt, utgå gärna från Visions hjärtefrågor och från Visions program. Du hittar dem på: vision.se/hjartefragor

Exempel på frågor:

- Visions medlemmar ska ha rätt till personlig och yrkesmässig utveckling. Kontinuerlig kompetensutveckling är en grundläggande rättighet för alla medlemmar för att säkerställa anställningstryggheten och en positiv utveckling. I normalfallet ska detta ske inom ramen för ordinarie arbetstid.
- En chef inte ska ha fler än 25 direkt underställda medarbetare.
- Inför 80-90-100 modellen: en möjlighet att trappa ner arbetstiden för äldre personal innan pensionering, och även kompetensöverföring under en längre period
- Semesterväxling, dvs möjligheten att byta semestertillägg mot fler semesterdagar
- Arbetsgivaren bör ha en handlingsplan för arbete med de globala målen i Agenda 2030.
- Cheferna ska ha administrativt stöd så att de får tid att vara chefer.
- Medlemmar i en yrkesgrupp ska få möjlighet att delta på nätverksträffar med andra i samma yrke.
- Kollektivavtal är ett krav vid upphandling.

Oavsett vilken fråga som ska drivas är förberedelser är A och O för att nå ett lyckat resultat. Tydliggör vad det är vi vill åstadkomma och varför. Vilka fakta finns? Ger lag och avtal möjlighet att driva frågan? Ta reda på om frågan redan drivits av någon annan Vision-avdelning och använd de kunskaper som finns.

Medlemskontakter

För att öka uppslutningen kring ämnet ska vi visa upp vilka frågor Vision driver och i vilket syfte. Definiera därför vilka medlemmar/medlemsgrupper som är direkt berörda. Tänk på målgrupperna akademiker, unga och nyanställda. Förankra frågan även bland de medlemmar som finns i periferin samt bland chefsmedlemmarna. Hitta rätt/olika forum för information och kontakter med medlemmarna till exempel arbetsplatsträffar och/eller möten på annat sätt, e-post, SMS mm. Fundera över om frågan kan få konsekvenser för andra än medlemmar? Ta vara på tillfället att rekrytera.

Opinionsbildning

Sondera i omvärlden: ligger frågan rätt i tiden, och hur mycket opinion behöver vi skapa? Kanske är det redan en ”het” fråga. Då kan det vara bråttom att agera, alternativt vi bör avvakta.

Använd nätverk och lobba bland strategiskt utvalda, till exempel politiker. Hur påverkar vi omgivningen på effektivast sätt? Använd media till exempel lokala annonsblad, tidningar, radio, TV etc där så är möjligt.

Ensam är inte alltid stark! Bilda allianser och samarbeta med andra fack om det ger bättre resultat.

Vad vill arbetsgivaren?

Ta fram argument och förbered dig på vilka motargument arbetsgivaren kan komma med och hur Vision ska bemöta dem till exempel beträffande ekonomi, arbetsmiljö, klimatsmarta lösningar, effektivitet, kompetens, jämställdhet/diskriminering.

Träna med rollspel inför mötet med arbetsgivaren och förbered hur vi ska agera om vi trots allt inte får gehör för vår fråga. Vad har vi att vinna och vad händer om vi inte når framgång? Är det viktigt med en plan B om plan A inte går att genomföra?

Begäran om förhandling

I de allra flesta frågor kan du som är förtroendevald begära förhandling enligt MBL 10 § direkt hos arbetsgivaren. Finns samverkansavtal så bör intresseförhandlingar i första hand startas i lämpligt samverkansforum. Det är bra att skriva ett protokoll. Tänk på att om ni vill teckna lokalt kollektivavtal krävs att någon gått Visions arbetsrättsutbildning och är godkänd förhandlare, eller att ni tar hjälp av regional ombudsman. Är ni tveksamma eller behöver stöd, kontakta Vision Direkt.

Genomförandefasen

Under förhandlingens gång

- Använd argumenten från förberedelsen. Var beredd på arbetsgivarens motargument och förekom om möjligt. Redovisa på vilket sätt Vision anser frågan vara positiv ur ett arbetsgivarperspektiv.
- Förse motparten med skriftligt faktamaterial och lyssna på motparten. Ha tålamod samt ajournera om det finns behov av det.
- Om förhandlingen drar ut på tiden är det bra att informera medlemmarna även om det inte finns något resultat att informera om.
- Behövs kanske ytterligare medlemstryck eller är det dags för plan B?
- Visa för presumtiva medlemmar att Vision försöker påverka i för dem angelägna frågor.

Avslutningsfasen

Efter förhandlingen

- Kommunicera resultatet och fira framgången! Återkoppla till alla berörda, media och Vision internt.
- Information är viktig även om vi inte nådde ända fram just den här gången.
- Använd resultatet i rekryteringsarbetet.
- Visa att Vision är en påverkansorganisation som skapar ett mervärde för medlemmarna genom väl underbyggda, lokalt anpassade villkorslösningar.
- Följ upp resultatet av förhandlingen kontinuerligt. Om resultatet inte är som förväntat - omförhandla! Utgå alltid från vad medlemmarna upplever.

För att nå framgång i intresseförhandlingen

Fira framgången!	Använd resultatet i rekryteringsarbetet	Kommunicera resultatet	Visa att Vision är en påverkansorganisation
Ha tålamod	Informera medlemmarna	Rekrytera	Plan B?
Argumentera	Visa fakta	Lyssna	Ajournera
Begär intresse-förhandling	Rollspel	Konsekvenser	Hitta en lösning
Opinionsbildning	Andra fackförbund	Tänk rekrytering!	Vad vill arbetsgivaren?
Allianser	Argument	Vilka berörs?	Omvärlds-bevakning
Vad vill vi åstad-komma och varför?	Fakta	Medlemskontakter	Lobbyarbete

I slutändan handlar ett medlemskap i Vision om en sak. Att du ska få ut så mycket som möjligt av ditt arbetsliv.

Vision Direkt
Alla vardagar 8–20
Telefon **0771 44 00 00**
E-post **visiondirekt@vision.se**

vision