

Beslutsfattarna är ett rollspel som vill väcka frågor om vad man behöver veta när man ska ut i arbetslivet. Vilka lagar och regler gäller? Vilka grupper finns på en arbetsplats och vad har de för makt/möjligheter/olika viljor?

Spelet gör inga anspråk på att svara på alla frågor, utan syftet är att väcka lust till att ta reda på hur det egentligen ligger till.

Beslutsfattarna

– ett spel om arbetsvillkor

av Anna-Karin Linder och Karl Bergström



12–30 spelare
60 minuters speltid
45–60 minuter
efter-diskussion

Förutom materialet i detta kompendium behövs:

- En whiteboard och pennor
- En klocka med tidtagarfunktion

arenaskolinformation

HANDLEDNINGSMATERIAL

Om spelet

Contact spedition är ett mindre företag som funnits i fem år. Vi får följa dem i två situationer, en där företaget blivit så stabilt ekonomiskt att det börjar bli möjligt att diskutera löneförhöjningar och en där en finanskris gör att nedskärningar inte går att undvika. De heter *Löner* och *Finanskris*. Välj det du vill att klassen ska spela. Det går så klart också att spela båda, t.ex. före och efter ett antal lektioner i ämnet. Spelarna delas in i olika grupper och spelar rollerna av de som jobbar på Contact spedition, från utländska ägare till de allra nyaste anställda.

Betlutsfattarna kan spelas med 12–30 spelare. Det behövs också en spelledare som leder spelet. Är det 12 spelare ska två personer sättas i varje grupp. Vid större grupper, tänk på att låta ägare och ledning vara något färre än de som arbetar, då det blir en intressantare maktbalans.

Rollerna är inte individuella, utan hela gruppen tänker sig in i hur det skulle vara att vara den grupp de spelar, och försöker förstå motivationer och tankegångar hos gruppen.

Spelets gång:

De fem faserna

1. Introduktion (15 minuter)

- Gruppindelning i smågrupper: **Ägarna, Ledningen, Mellanchefer, Veteraner, Oanslutna** och **Nyanställda**.
- Spelledaren läser introduktionstexten.
- Rollkortet delas ut till spelarna.
- Spelledaren ritar upp företagsstrukturen på en whiteboard så att alla kan se den.
- Spelledaren förklarar vad som kommer hända i spelet och ritar även upp spelets olika faser.

2. Debatt (10 minuter)

- Spelarna går till sina smågrupper, ägare för sig, ledning för sig o.s.v. De läser sina rollkort och hittar ett handlingsförslag för den situation som spelas.

3. Enande (20 minuter)

Spelarna träffas i två större grupper: Grupp 1 består av **Ägarna, Ledningen** och **en av mellancheferna**. Grupp 2 av **Veteranerna, Oanslutna, Nyanställda** och **en av mellancheferna**. Nu ska de två stora grupperna försöka enas om varsitt gemensamt förslag. Grupp 1 tar fram ett gemensamt förslag som Grupp 2 ska ta ställning till. Grupp 2 tar fram ett förslag som Grupp 1 tar ställning till.

4. Presentation (10 minuter)

- Mellancheferna byter plats och läser upp den andra storgruppens förslag.
- Diskussion om förslaget kan godtas i smågrupperna.
- Grupperna kan svara ja eller nej, eller att de inte kan komma överens om förslaget.

5. Slutröstning (5 minuter)

- Varje liten grupp redogör för hur de har beslutat och vilken specialhandling de har – och om de tänker använda den. Här kommer du som spelledare behöva fånga upp historien. Om till exempel Ledningen bestämmer sig för att använda sin specialhandling "sparka en eller flera mellanchefer", så kan spelledaren spekulera med spelarna om vad det får för konsekvenser för företaget. Vem blir ny mellanchefer? Vad händer med dem som fick sparken?
- Spelledaren leder spelarna ut ur spelet med hjälp av eftertexten.

Efterdiskussion (45 – 60 minuter)

Beroende på gruppstorlek kan du som spelledare välja att diskutera i helgrupp eller i smågrupper. Det kan vara viktigt med en genomgång av vissa av frågorna så att alla får höra svaren, då spelarna har haft helt olika upplevelser beroende på vilken grupp de spelat i.

Frågor att ställa till eleverna:

- Vad hände i de olika grupperna?
- Vad tror ni kommer hända sedan med Contact spedition?
- Hur kom ni fram till besluten?
- Kompromissade man i storgrupperna?
- Hur verkligt tror ni detta var?
- Hur kändes det att vara X (ägare, ledning, nyanställd o.s.v.)?
- Kände ni att ni hade makt över er situation?
- På vilket sätt?
- Om inte, varför?
- Vilka verktyg hade ni för att få igenom beslut?
- Kändes det som gruppens specialhandling gjorde någon nytta för att gynna gruppen?
- Hur skulle du själv ha gjort om du varit samma situation?
- Kände du som spelare att du hade tillräcklig kunskap om arbetslivet för att fatta beslut i spelet?
- Fanns det saker som var svåra att förstå?

Specifika frågor om de olika situationerna:

”Löner”

- Vilka regler finns det för lönesättning i verkligheten?
- Vad är ett kollektivavtal?
- Finns det några fördelar med att vara med i facket?
- Finns det några nackdelar?
- Vad var det för skillnad på de olika förslagen?

”Finanskris”

- Vilka regler finns det för avskedande av anställda i verkligheten?
- Hur kan man skydda sig från att bli avskedad?
- Finns det några fördelar med att vara med i facket?
- Finns det några nackdelar?
- Hur hade utfallet kunnat bli annorlunda?

.....

Att spela

Det är du som sätter igång och avslutar spelet, förklarar regler och svarar på frågor. Men du deltar inte själv i någon av grupperna.

Förberedelser:

- Läs igenom detta häfte noga.
- Kopiera upp de roller som behövs för spelet
- Skaffa fram annat material som kan behövas för spelet (pennor, papper, klocka o.s.v.)

Under spelets gång:

- Led in och ut ur spelet (läs intro- och eftertext).
- Svara på frågor.
- Håll koll på tiden genom att informera spelarna om hur långt det är kvar på varje fas. Säg till i halvtid och när det är två minuter kvar, så att alla hinner klart.

Efter spelet

- Samla upp frågor om spelet från spelarna.
- Led efterdiskussionen.

Måste man spela teater?

Instruera spelarna att de ska försöka tänka sig in i gruppens situation och agera därefter. De behöver inte spela teater på något vis. Ingen kommer att titta på dem, då rollspel spelas helt utan publik. Alla som är med är spelare utom spelledaren.

Spelarna och du som spelledare har mycket makt över hur ni vill att rollspelet ska vara. När det gäller att hitta på saker om Contact spedition så är det ganska fritt. Det gör inte så mycket om olika grupper har olika bild av hur företaget fungerar – det stämmer antagligen ganska väl överens med hur det är i verkligheten.

Uppmana spelarna att försöka hålla sig så nära verkligheten som möjligt. Ingen skulle på riktigt begära 250 % löneökning till exempel. Om spelarna säger att de inte vet vad som är rimligt, så be dem fatta beslut som de tror ligger nära verkligheten.

Förkunskaper

Beslutsfattarna kan spelas av både spelare som har förkunskaper om arbetslivet och av spelare som inte har det. Det är framför allt efterdiskussionerna som då blir annorlunda. Det kan finnas en poäng att spela spelet med spelare som inte vet tillräckligt om saker som kollektivavtal, löneprocent och först-in-först-ut. Förhoppningsvis kan spelet stimulera att spelarna blir nyfikna för egen del och fortsätter forska i saken efteråt. Kanske är spelarnas kunskaper ojämna, så att några har kunskaper i ämnet som andra helt saknar? Så är det säkert på en riktig arbetsplats också! Använd det i efterdiskussionen. Blev det någon fördel för dem som hade bättre koll än dem som inte visste något alls?

Om du känner att du vill att spelarna ska ha förkunskaper innan de spelar spelet så kan det vara vettigt att gå igenom följande innan:

- Kollektivavtal – vad är det och hur fungerar det?
- Vad finns det för regler när det gäller uppsägningar, arbetsbrist, avsked?
- Hur det går till när lön sätts.
- Vilka anställningsformer som finns och vad som gäller för dem.
- Skatter och löner – arbetsgivaravgifter, skatt, semesterersättning, obekvämt arbetstid.

Här kan med fördel Arena Skolinformationens material *Arbetslivet* användas.

.....

Uppvärmning

Innan spelet startar kan det vara värdefullt att värma upp gruppen. Här är ett förslag på några värderingsfrågor som du som spelledare kan ställa. Frågorna är ställda som påståenden och eleverna kan hålla med eller inte genom att ställa sig på en linje som du bestämmer, där ena änden är *håller med helt*, och andra änden är *håller inte alls med*. Låt spelarna prata i ca 30 sekunder med de som stod närmast om varför de ställde sig där de ställde sig.

Påståenden:

- Jag upplever att jag har god koll på vilka regler och lagar som gäller när det gäller arbetsmarknaden.
- Jag känner mig säker på vilka rättigheter jag har när jag söker jobb.
- När jag själv tar mig ut på arbetsmarknaden vet jag vilka krav jag kan ställa på en arbetsgivare.
- Ev. egen fråga

.....

Arena Skolinformation är en del av Arenagruppen och riktar sig till skolan. Ett antal fackförbund finansierar och driver ett projekt som tar fram material om arbetslivet. Du kan läsa mer om dessa fackförbund på www.arbetslivskoll.se. Syftet med detta projekt är att komplettera undervisningen med information om arbetslivet ur ett arbetstagarperspektiv.

Situation 1: LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

- En löneförhöjning?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Spelarnas uppgift är att komma fram till ett förslag där frågorna besvaras. Först i mindre grupp, sedan arbetargrupperna för sig och ledningsgrupperna för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i storgrupp väljer de sedan om de vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

Introduktionstext

Läs detta för spelarna innan ni börjar spela. Det är naturligtvis helt tillåtet att skippa de här texterna och hitta på egna som du tycker passar. Syftet är att skapa en stämning och ett intresse för spelet och föra spelarna in i och ut ur fiktionen.

”Contact spedition är ett mindre företag som funnits i fem år. Det är en växande arbetsplats, och under företagets första år har produktionen stadigt gått uppåt. Nu börjar ekonomin bli så stabil att det kanske kan finnas plats för förändringar i företaget, en chans att rätta till saker som inte fungerar, diskutera löner och så vidare. Ni som spelare kommer att ikläda er roller från människor som jobbar på Contact spedition, allt från de utländska ägarna, till den nyanställda personen som precis börjat jobba.

Idag handlar det om lönesättning, fram till den här punkten så har lönesättningen varit väldigt godtycklig, och det finns fler som inte tycker att det är riktigt rätt. Frågan har lyfts och ska diskuteras på alla nivåer.”

Grupperna i spelet:

Arbetsgivare:

Ägarna, från Holland

Ledningen, högsta cheferna under ägarna

Mellanchefer, jobbar med både ledning och arbetare

Anställda:

Veteraner, de som varit längst på företaget, fackligt anställda

Oanslutna, ej med i facket,

men de flesta är fast anställda
Nyanställda, har ej fasta anställningar



Företagsstrukturen – rita på tavlan

Arbetsgivare:	Anställda:
Ägarna	Veteraner
Ledningen	Oanslutna
Mellanchefer	Nyanställda

Eftertext

Läs detta som avslutning på spelet, eller med egna ord. Syftet är att föra ut spelarna från spelet in i eftersnacket:

”Och där lämnar vi Contact Spedition. Vad som händer sedan kan vi bara diskutera om. Fick ägarna som de ville? Eller försökte facket få arbetsgivaren att ändra sig? Och hur gick det sedan? Levde de lyckliga i alla sina dagar eller fortsatte konflikterna? Tack för att ni har spelat *Beslutsfattarna*.”

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan chefer för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Ägarna

Ägarna är inte från Sverige utan opererar från Holland. Deras intressen ligger i att företaget står sig i konkurrensen med utländska företag. Ägarna har investerat stora summor pengar i sitt företag.



"Företaget är fortfarande nytt och vi kan inte höja lönerna för mycket innan vi vet om det bär. Vi vill avvakta en säsong till, innan vi ens börjar diskutera löneförhöjning."

"Vi har ett annat perspektiv än både ledning och de som jobbar. Det kan framstå som att vi är hårda, men faktum är att vi bara vill företagets bästa. Ibland innebär det att fatta obehagliga beslut."

MOTIVATIONER:

- Inget får skada företaget
- Visa god vilja gentemot ledningen, men inte ge dem för mycket makt
- Gå med vinst

RÄDSLOR:

- Att ledningen inte förstår vikten av att lyssna på ägarna
- Att företaget ska gå back om man går med på kraven om löneförhöjningar
- Att det blir svårt att konkurrera med firmor som har lägre lönesättning

SPECIALHANDLING:

Kan sparka ledningen

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan chefer för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? Ska alla få eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Ledningen

Ledningen är de som sitter precis under ägarna i makthierarkin. De har pressen på sig att göra vad som är gott för de anställda, men också se till att företaget är lönsamt.



"Vårt mål är en långsiktig plan för företaget. Vi kan inte höja allas löner utan att kunna täcka upp för det ekonomiskt. Kollektivavtal kanske inte riktigt är den form som passar bäst för vårt företag. Vi tror att vi kan ge alla rättvisa villkor ändå."

"Det många inte inser är att vi även har ägarnas vilja att tänka på. Det är inte lätt, men vi försöker verkligen ha en linje som gör så många som möjligt nöjda."

MOTIVATIONER:

- Göra ägarna nöjda
- Genomföra vissa förbättringar som inte förargar ägarna
- Försöka hålla sig till gällande regler, men se till att företaget inte går back

RÄDSLOR:

- Kollektivavtal kan låsa dem och det de vill göra med företaget
- Ägarna förstår inte varför de vill göra vissa förändringar
- Att framstå som elaka gentemot arbetarna

SPECIALHANDLING:

Kan sparka mellancheferna

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan chefer för sig och anställda för sig. En mellanchef kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Mellancheferna

Mellancheferna ser både ledningens perspektiv och även det hos folk på golvet. De agerar som budbärare mellan grupperna. De vill absolut inte ha strejk, det är bättre med dialog.



"Vi försöker se båda sidor av myntet, väga ledningens vilja mot arbetarnas önsknings. Det är inte lätt, man kan inte göra alla glada, men så många som möjligt ska gå ifrån den här situationen med något."

"Det är svårt att stå med fötterna i båda leden. Ofta får vi ta skit både från ledning och från arbetare. Och om det är några löner som är eftersatta så är det våra."

MOTIVATIONER:

- Hålla god stämning i båda grupperingarna
- Se till att så många som möjligt blir nöjda
- Få en egen löneförhöjning

RÄDSLOR:

- Att de ska få skulden för dålig stämning
- Att deras arbetsbörda ska ökas av nya direktiv
- Att inte anses göra ett bra jobb (från båda grupper)

SPECIALHANDLING:

Har unika insikter bland arbetarna och kan rekommendera åtgärder som gäller dessa, t.ex. individuell löneförhöjning eller avskedande.

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan chefer för sig och anställda för sig. En mellanchef kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Veteraner

De som varit längst på företaget/har erfarenhet sedan tidigare. Alla är mer i facket. De tycker att de förtjänar löneförhöjning först. Positivt inställda till ett kollektivavtal som tar in erfarenhet som en del av lönebild.



"Vi har jobbat länge på firman och tycker att vi förtjänar vår del av kakan. Våra löner ligger under genomsnittet för vår yrkesgrupp. Samtidigt är vi naturligtvis intresserade av kollektivavtal så att allt blir så rättvist som möjligt i långa loppet. Vi är beredda att avstå lite löneförhöjning om vi istället kan få förmåner som utökad semester eller gymkort på företagets bekostnad."

"Att alla inte är med i facket är ett fullständigt mysterium, varför inte ta del av en organisation som finns till för att hjälpa oss som arbetar och våra intressen?"

MOTIVATIONER:

- Att få folk att förstå att det är viktigt att visa enad front mot arbetsgivarna
- Att trycka på att man ska följa fackliga avtal
- Att det är viktigast att de som jobbat längst får löneförhöjning

RÄDSLOR:

- Att få de andra arbetarna emot sig
- Att de andra inte ska våga ta ordentlig ställning mot orättvisorna
- Att alla ska vika sig för cheferna som de alltid gör

SPECIALHANDLING:

Kan hota med att strejka.

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchef kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Nyanställda

De nyanställda är unga. Många har sitt första jobb någonsin. De flesta har inte fast anställning utan rings in vid behov. Det är vanligt med projektanställning, visstidsanställning och timanställning. Vissa månader är det mycket jobb, vissa mindre.



"När det gäller kollektivavtal vill vi ha mer trygghet i anställningsformen snarare än högre lön. Högre lön, ja, men på sikt. Vi förstår att cheferna är osäkra, det är osäkra tider. Strejk låter läskigt, vi vill ju inte förlora jobbet."

"För oss är det viktigare med fasta anställningar än höjda löner. Som det är nu så har vi inte någon trygghet då alla jobbar på timmar eller med tillsvidareanställningar."

MOTIVATIONER:

- Få löften om fasta tjänster
- Kan avstå krav om löneförhöjningar mot fast tjänst
- Få mer anställningstrygghet utan att förarga chefer

RÄDSLOR:

- Att bråka för mycket så att de inte får behålla jobbet
- Att få de andra arbetarna emot sig
- Att inte få något alls

SPECIALHANDLING:

Kan välja att förhandla individuellt

ROLLKORT, LÖNER

Den unga firman växer. Det pratas ganska mycket om hur lönerna sätts. Hittills har det skett på lite godtycklig basis. Det är dags att försöka komma fram till något gemensamt som alla kan förhålla sig till. Det var ett tag sedan det var några löneförhöjningar att tala om. Flera frågar sig om det inte är dags för radikala förändringar.

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchef kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Ska vi höja lönerna?
- För vilka? För alla eller en speciell grupp av anställda på företaget? Vad ska en eventuell löneförhöjning baseras på?
- Ska det satsas på löneförhöjning, eller förmåner?
- Vad har företaget råd med?
- Ska vi ha ett kollektivavtal?
- Måste lönerna höjas?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Oanslutna

Fast anställda men har inte jobbat så länge. Är ännu inte med i facket. Om lönerna ska höjas tycker de att det ska satsas på dem, de tvingas ju också lära upp de nyanställda.



"Vi gör minsann ett minst lika bra jobb som de som jobbat länge här och tycker att löneförhöjningen ska vara baserad på insats och inte på vem som jobbat längst. Om det inte blir som vi vill så slutar vi hellre på företaget än går ut i strejk."

"Vet de inte att cheferna tycker det är hotande med anställda som är med i facket? Vi kan få lika eller bättre avtal utan att vara med i facket. Dessutom är det dyrt för den enskilda."

MOTIVATIONER:

- Ett rejält lönelöft för deras grupp
- Att bli uppskattade för det extraarbete som görs med nyanställda
- Att det blir ordning och reda i lönesättningen, mer rättvist

RÄDSLOR:

- Att inte bli lyssnade på av cheferna
- Att de fackliga ska bråka för mycket och förstöra
- Att ingen ser vilken tillgång de är för företaget

SPECIALHANDLING:

Kan hota med att sluta.

Situation 2: FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många ordrar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att övertalig personal måste gå. Men hur ska detta egentligen gå till?

- Vilka ska få sparken?
- Vem väljer vilka?
- Hur många ska få sparken?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Spelarnas uppgift är att komma fram till ett förslag där frågorna besvaras. Först i mindre grupp, sedan arbetargrupperna för sig och ledningsgrupperna för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i storgrupp väljer de sedan om de vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

Introduktionstext

Läs detta för spelarna innan ni börjar spela. Det är naturligtvis helt tillåtet att skippa de här texterna och hitta på egna som du tycker passar. Syftet är att skapa en stämning och ett intresse för spelet och föra spelarna in i och ut ur fiktionen.

”Contact spedition är ett mindre företag som funnits i fem år. Det är en växande arbetsplats, och under företagets första år har produktionen stadigt gått uppåt, men nu har något hänt. Pengarna kommer inte in i tid, de som skulle betalat fakturorna har gått i konkurs eller har inte råd att betala. Än är det inte kris, men det skulle kunna bli om inget görs. En tid för svåra beslut. Vad ska hända med företaget, och vilka ska man offra om människor ska avskedas?”

Grupperna i spelet:

Arbetsgivare:

Ägarna, från Holland

Ledningen, högsta cheferna under ägarna

Mellanchefer, jobbar med både ledning och arbetare

Anställda:

Veteraner, de som varit längst på företaget, fackligt anställda

Oanslutna, ej med i facket, men de flesta är fast anställda

Nyanställda, har ej fasta anställningar



Företagsstrukturen – rita på tavlan

Arbetsgivare:	Anställda:
Ägarna	Veteraner
Ledningen	Oanslutna
Mellanchefer	Nyanställda

Eftertext

Läs detta som avslutning på spelet, eller med egna ord. Syftet är att föra ut spelarna från spelet in i eftersnacket:

”Och där lämnar vi Contact Spedition. Vad som händer sedan kan vi bara diskutera om. Fick ägarna som de ville? Eller försökte facket att förändra situationen? Och hur gick det sedan? Levde de lyckliga i alla sina dagar eller fortsatte konflikterna? Tack för att ni har spelat *Beslutsfattarna*.”

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Ägarna

Ni bryr er egentligen inte om vilka som får gå eller hur, var och när, bara firmans utgifter minskar så mycket som möjligt. Dålig stämning på ett företag går över, och ni jobbar ju trots allt inte där. Finanskrisen har redan knäckt tuffare typer än ni, men det är trots allt nu som ägarna skiljs från vetet.



"Nu gäller det att agera beslutsamt om vi inte ska förlora alltihop. Det här är trots allt inte den enda firman vi äger som går dåligt, och när det blåser snålt måste man knäppa rocken!"

"Det gäller att inte se alltför pessimistiskt på det hela. Motgångar kan också bereda vägen för förändringar; bränna bort lite dödskött. En slimmad organisation är trots allt en effektiv organisation!"

MOTIVATIONER:

- Firmans överlevnad på kort sikt
- Ett effektivare företag på lång sikt
- Firman slutar gå med förlust

RÄDSLOR:

- Att processen ska dra ut på tiden och bli kostsam
- Att ledningen ska bränna ut sig fullständigt
- Att de ska få skulden för uppsägningarna

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Skulle det visa sig att ledningsgruppen inte har det som krävs för att styra skutan genom denna svåra tid har ni alltid möjlighet att avsätta enskilda personer, eller hela gruppen. Om de inte förstår situationens allvar är det möjligt att man måste påminna dem om detta under mötets gång.

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Ledningen

Allra bäst vore det så klart om ni fick ta hand om det här på egen hand; ju fler kockar desto sämre soppa, trots allt, och då kan man ju se till att rätt folk får gå. Samtidigt är ni måna om att allt är förankrat, så att ni inte får stå som ensamma syndabockar. Ett alternativ skulle kunna vara att anlita en konsult utifrån som får sköta uppsägningar av personal.



"Det är alltid jobbigast för oss som chefer under en sådan här period, att genomföra nedskärningar är otroligt smärtsamt och stressande. Tyvärr är det sällan som folk har förståelse för vad vi går igenom."

"Nedskärningar kan vara ett ypperligt tillfälle att bli av med folk som kanske inte delar företagets vision tillräckligt, eller som inte gör sitt bästa i alla lägen. Det är också ett bra tillfälle att visa att man har det som krävs som chef."

MOTIVATIONER:

- Firmans överlevnad och era egna jobb
- Bli av med personal som inte jobbar så bra
- Visa upp sig inför ägarna

RÄDSLOR:

- Att verka svaga och ovilliga att ta svåra beslut
- Att det blir dålig stämning på företaget
- Att de får skulden för nedskärningarna

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Om någon av mellancheferna inte visar sig mogen för sin roll under denna svåra tid, kan de alltid ersättas med någon som klarar uppgiften bättre. Kanske behöver de påminnas om detta om de inte förstår vilken sida de står på.

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Mellancheferna

Ni måste försöka att se både arbetarna och arbetsköparnas perspektiv på saker och ting, samtidigt som det så klart gäller att inte förlora jobbet själv! Allra viktigast är det att processen går så smidigt som möjligt, det är ni som kommer behöva leva med om det blir dålig stämning på jobbet.



"Det är alltid jobbigast för oss i en sådan här situation, vi måste hela tiden ta emot saker från två håll och måste vara försiktiga så att vi inte framstår som partiska. Vi är ju trots allt kanalen mellan ledningen och arbetarna."

"Den som håller tungan rätt i mun kan gå igenom även en sådan här situation som en vinnare. Det gäller bara att rätt personer får gå; bråkstakar och kverulanter vill man ju inte ha på någon firma."

MOTIVATIONER:

- Att behålla jobbet
- Att saker och ting går smidigt
- Att bli av med bråkstakar och latmaskar

RÄDSLOR:

- Att saker och ting inte går smidigt
- Att ledningen inte tycker att de gör sitt jobb tillräckligt bra
- Att arbetarna inte tycker att de är en av dem

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Det kan så klart hända att det finns dem bland arbetarna som är mer eller mindre villiga att spela boll, som snackar skit eller som inte förstår hur saker och ting fungerar. Ert jobb är att påpeka detta för ledningen, så att de har rätt underlag för beslut. Det här kan man nämna för arbetarna, men eftersom det tenderar att vara lite känsligt är det kanske bäst att låta bli.

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Veteranerna

Ni har varit i firman länge och är alla med i facket. Ni har med åren blivit ganska bekväma på arbetsplatsen och gillar inte förändringar. Vad som än händer är det viktigt att reglerna följs och att det inte skärs ner mer än vad som behövs. Samtidigt gäller det att ledningen inte får tillfälle att göra sig av med obekväma.



"Det är inte första gången som det blåser snålt, och säkerligen inte den sista. Det viktigaste är att inte överreagera, det är fullt möjligt att firman klarar sig med minimala eller inga nedskärningar."

"Ska någon få gå så är det bara en sak som gäller – sist in, först ut, inga undantag. Ledningen kommer säkert vilja utnyttja detta till att bli av med de av oss som vågar säga ifrån, men det får inte ske."

MOTIVATIONER:

- Så små förändringar som möjligt
- Att de sitter säkert
- Att fler arbetare förstår vikten av att vara med i facket

RÄDSLOR:

- Att turordningen inte följs, så att de kan bli av med jobbet
- Att ledningen sparkar dem som de inte gillar
- Att många får sparken

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Om saker och ting blir tillräckligt illa kan ni alltid hota med att strejka, men då vill ni helst ha med er så många av de andra arbetarna som möjligt. Ni kan också försvåra processen en hel del genom att insistera på att alla regler följs till punkt och pricka.

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: Oanslutna

Ni har varit på firman ett tag, men inte lika länge som veteranerna, som ni ibland tycker är lite för bekväma. Ni är så klart rädda för att förlora jobbet, och ser hellre andra lösningar.



"Nu gäller det att inte förlora jobbet. Det mesta är att föredra, inklusive sänkta löner. Lite jobbigt är det förstås om alla nya får gå, särskilt som det kanske finns veteraner som förtjänar det mer. Man ska inte heller glömma att det finns mellanchefer som kan bli av med sina jobb."

"Det här är väldigt jobbigt, man vet liksom inte hur illa det kan bli. Det vore ju illa om firman gick i konkurs, då får ju ingen jobb."

MOTIVATIONER:

- Att behålla jobbet!
- Att eventuella avsked sker jämnt över grupperna
- Att hitta andra lösningar på problemen än att folk blir av med jobbet

RÄDSLOR:

- Att bli av med jobbet!
- Att framstå som en bråkmakare
- Att de andra arbetarna ska se en som en svikare

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Om det blir alldeles för dålig stämning på grund av att ni inte får som ni vill är det fullt möjligt att ni inte längre kommer att slita lika hårt, vilket så klart kommer att påverka hur mycket arbete som kan utföras. Men det här är ju inget man kan påpeka för folk, då skulle det låta som om man var någon typ av latmask.

ROLLKORT, FINANSKRIS

Ännu en finanskris sveper över världen och ert företag har drabbats hårt. Det kommer inte in lika många beställningar längre och kunderna dröjer med betalningarna. Ni står inte på konkursens brant ännu, men den är i sikte. Något måste göras om firman ska överleva, och framför allt handlar det om att ett antal personer måste sluta på sina jobb. Men hur ska detta egentligen gå till?

Er uppgift är att komma fram till ett förslag där nedanstående frågor besvaras. Först i er mindre grupp, sedan cheferna för sig och anställda för sig. En mellanchefer kommer att vara med i varje storgrupp, och kommer sedan presentera förslaget för den andra gruppen. Tillsammans i er storgrupp väljer ni sedan om ni vill anta den andra gruppens förslag eller inte.

- Vilka blir av med jobbet?
- Vem väljer vilka?
- Hur många blir av med jobbet?
- Hur mycket uppsägningstid ska de få?
- Avgångsvederlag?
- Ska folk gå ner i timmar istället/också?
- Lönesänkningar/minskade förmåner?
- Finns det något annat man kan göra?
- Vad händer om inget görs?

Grupp: De nyanställda

Ni har timanställningar och projekthanteringen, osäkra kontrakt och anställningsformer. Normalt är det ni som får gå först, men kanske kan det gå att hitta alternativ?



"Det är alltid vi som sitter löst i sådana här situationer, och det gör så klart att man lätt blir desperat – det är ju inga företag som anställer just nu."

"Vi måste nog tyvärr vara rasande flexibla, och svälja det mesta, men man ska nog inte räkna ut oss helt; vi är samtidigt de mest kompromissvilliga."

MOTIVATIONER:

- Att få behålla någon typ av jobb, till (nästan) vilket pris som helst
- Att det går att hitta andra åtgärder
- Att få med sig någonting alls från det hela

RÄDSLOR:

- Att helt bli av med jobbet
- Att bli de enda som drabbas
- Att stå helt lottlösa

SPECIALHANDLING (ANVÄNDS UNDER AVSLUTNINGEN):

Om ni blir behandlade helt genomuselt kanske man skulle börja lyssna på vad veteranerna pratar om och gå med i facket trots allt? Och kanske kan man få med sig både ett och annat från arbetsplatsen om man tvingas gå, samt berätta för alla som vill höra om hur saker och ting går till här, för en del har man ju hört.