

Asker kommune
Partssammensatt utvalg

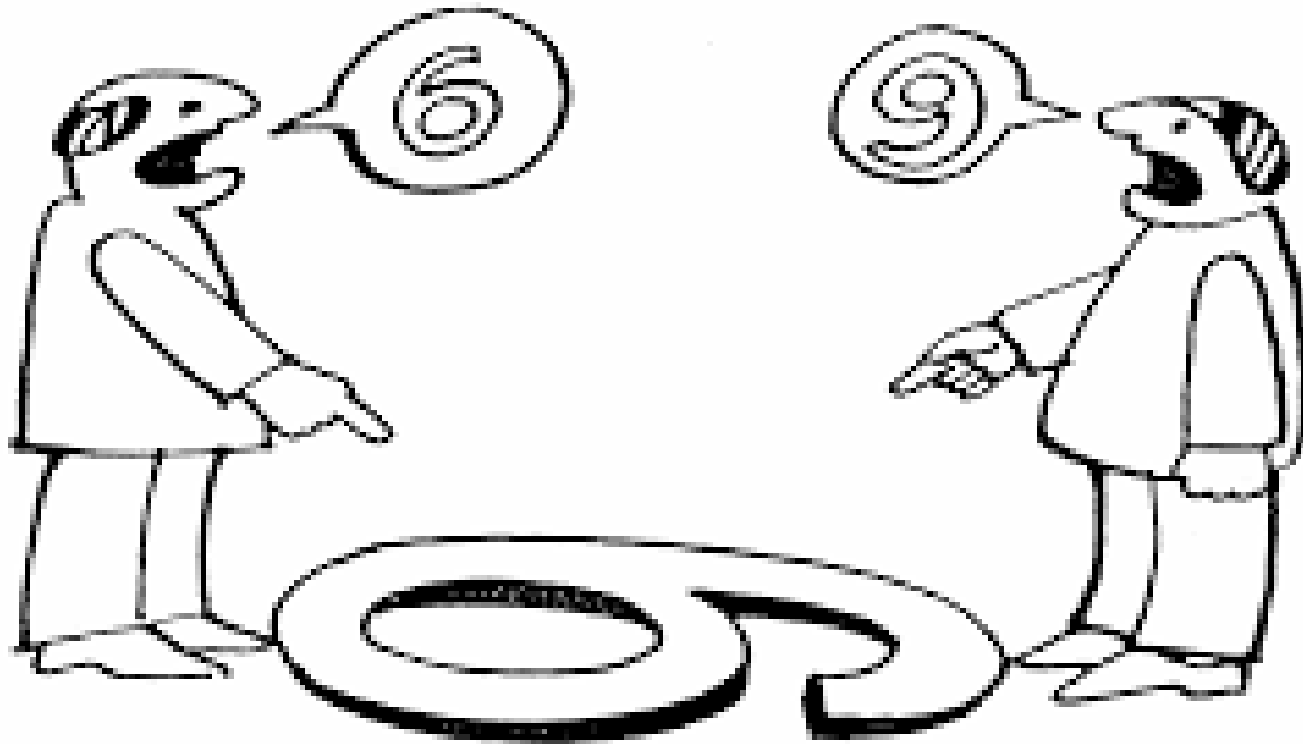
Partssamarbeid i omstillingsprosesser
29. mai 2018

Seniorrådgiver Arild Stana, KS-Konsulent AS

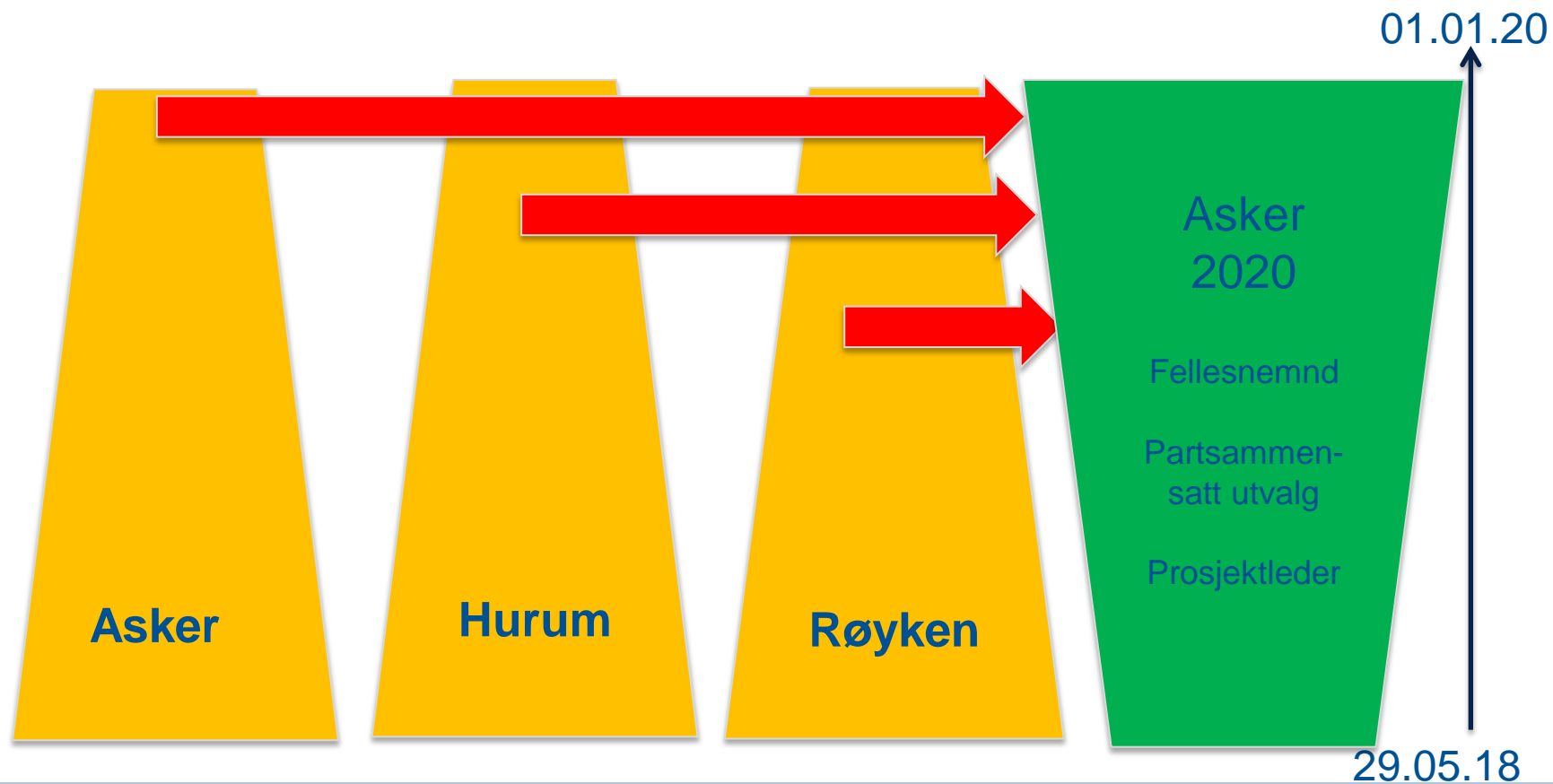


KS KONSULENT

Å trene på å ta andres perspektiv



Fra tre til én

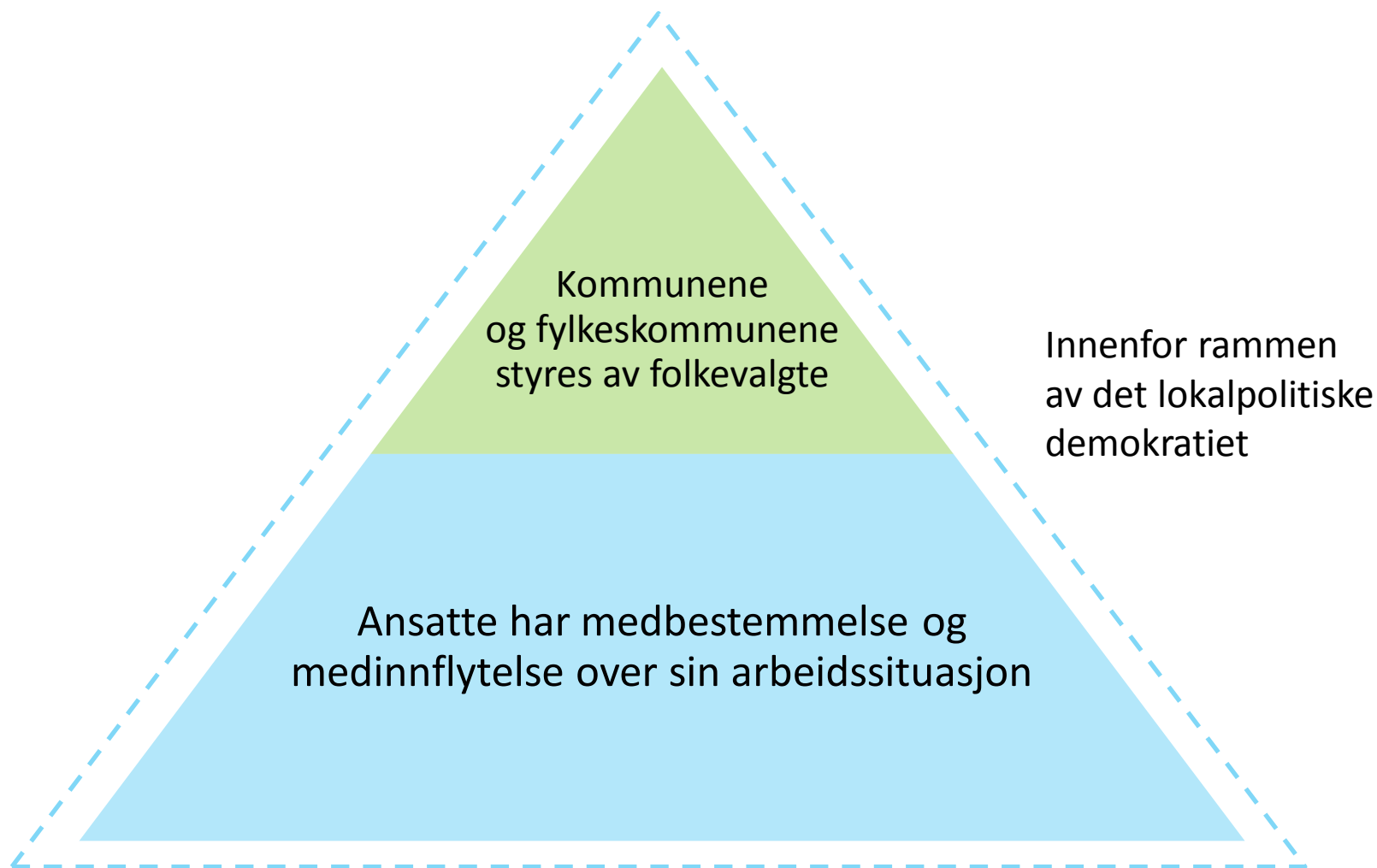


Endring krever mot

- En organisasjon som kan leve i og med prosesser man ikke vet hvor ender.
- Modig organisasjon som tåler å ta risiko.



To grunnleggende prinsipper



Ansattes medvirkning - lov og avtale

- Kommuneloven
 - Partssammensatte utvalg - Administrasjonsutvalg - § 25
- Inndelingsloven
 - Partssammensatt utvalg - § 26
- Arbeidsmiljøloven
 - Plikt til informasjon og drøfting - § 8-1.
 - Verneombud - § 6-1
- Hovedavtalen i kommunal sektor
 - Medbestemmelse og medinnflytelse



Partssammensatt utvalg, Kommuneloven § 25

Et folkevalgt organ som fatter vedtak

- Saksbehandlingsreglene som for øvrige kommunale utvalg
- De ansattes velges av og blant de ansatte for to år om gangen
 - Ansatte har like rettigheter som folkevalgte
 - Møterett og møteplikt
 - Behandle saker som gjelder forholdet mellom kommunen(fellesnemnda) som arbeidsgiver og de ansatte



Oppgaver for partssammensatte utvalg

Det partssammensatte utvalget foreslår og behandler

- overordnede retningslinjer for kommunens personalpolitikk,
- herunder tiltak for likestilling og inkluderende arbeidsliv.
- Utvalget drøfter dessuten kvalitets-, fornyings- og utviklingstiltak, oppfølging og implementering av nasjonalt vedtatte reformer.

iht. kommuneloven



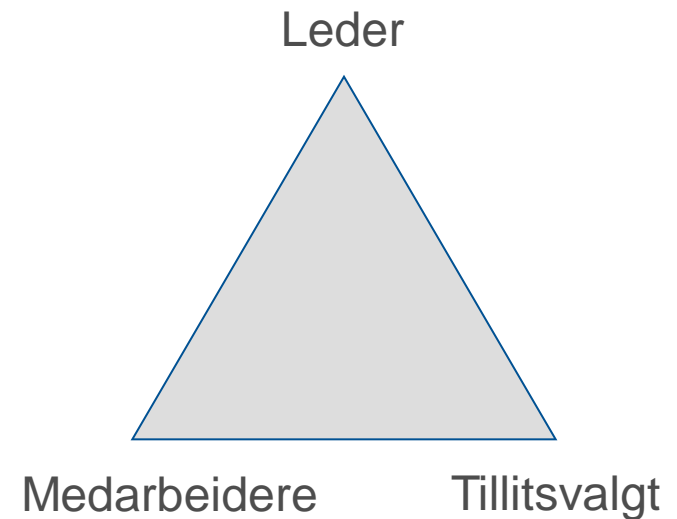
Hovedavtalens formål

- å skape best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivåer.
- å sikre og å legge til rette for gode prosesser mellom partene for en positiv utvikling av kvalitativt gode tjenester
- et godt samarbeidet baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller.



Medinnflytelse og medbestemmelse

- Utvikling gjennom åpne prosesser bygget på medbestemmelse og medinnflytelse med tillitsvalgte og medarbeidere



Medinnflytelse

- Alle prosesser som settes i verk der siktemålet er:
 - å ta i bruk hver enkelt medarbeiders erfaring og innsikt
 - å sikre hver enkelt reell innflytelse og påvirkning over egen arbeidssituasjon i vid forstand.



Medbestemmelse

Noen medarbeidere representerer alle gjennom **formell representasjon i utvalg regulert gjennom lov- og avtaleverket** og gjennom **ordningen med tillitsvalgte**.

Partene skal som **hovedregel være representert i ad hoc-utvalg o.l. som utreder administrative spørsmål**.

(HA § 1-3)

- Tre arbeidsformer:
 - informere
 - drøfte
 - forhandle



Involvering

Bred involvering er en suksessfaktor,

- viktig å involvere så tidlig som mulig
- og så mye som mulig.

Bred involvering av tillitsvalgte i utredninger og beslutningsprosesser har bidratt til at endringene har blitt godt mottatt og forankret blant både ledere og ansatte.

Bred involvering må balanseres opp mot behovet for å ta beslutninger og ha framdrift i arbeidet.

KS FOU Deloitte-rapporten (2015)



Din rolle som arbeidsgiver



- Kommunestyret / fylkesting er øverste ansvarlige arbeidsgiver
 - som kollegialt organ
- Utøvelse av arbeidsgiverrollen påvirker kommunens /fylkeskommunens attraktivitet som arbeidsplass og omdømme som leverandør av tjenester
- Folkevalgte og administrasjon
 - = én part i samarbeidet med ansattes organisasjoner



Hvorfor er arbeidsgiverrollen så viktig?

- Arbeidsgiverpolitikken avgjørende for å løse to hovedutfordringer framover;
 - Evne til å rekruttere, utvikle og beholde medarbeidere for å løse oppgavene
 - Evne til utvikling og nyskaping



Innovasjon og utvikling også i arbeidsgiverpolitikken

Kjente utfordringer som krever innovasjon:

- Redusere sykefraværet, utvikle en heltidskultur og rekruttere personell

Bryte opp i gamle mønstre, tenke nytt og jobbe annerledes

- Folkevalgte må gi handlingsrom og etterspørre nye løsninger
- Være mer eksperimenterende og invitere omgivelsene

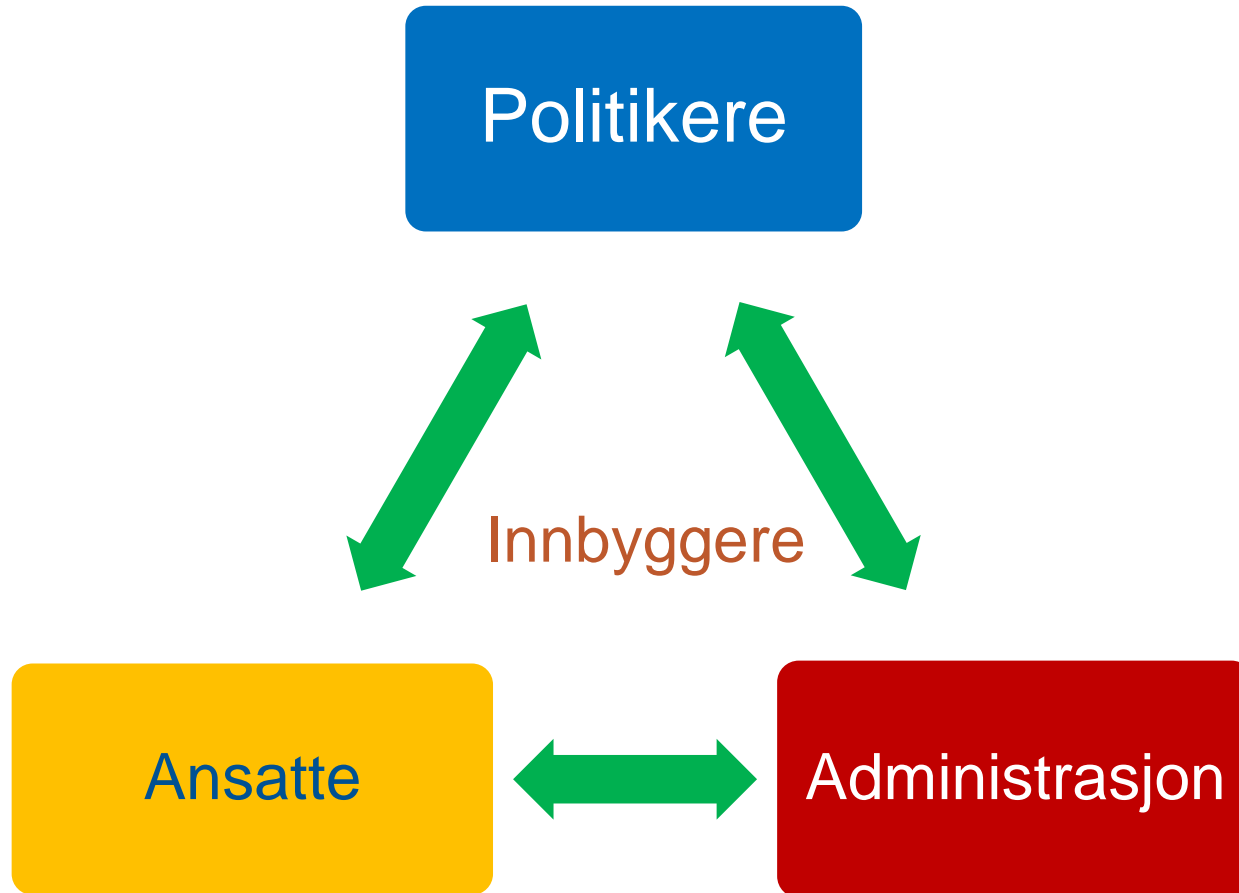


Dine verktøy i rollen som arbeidsgiver

- Lokal arbeidsgiverpolitikk
 - *verdier, holdninger og handlinger som en arbeidsgiver står for og praktiserer*
- Lokale arbeidsgiverstrategier
 - *plan som skal bidra til å konkretisere og realisere arbeidsgiverpolitikken gjennom en beskrivelse av nåsituasjonen, prioriterte mål og tiltak*
- Delegeringsreglement



Lokalt trepartssamarbeid



Lokalt trepartssamarbeid

- Rokker ikke ved rådmannen og politikernes beslutningsmyndighet
- Setter ikke drøftingsplikten etter lov- og avtaleverket til side
- Hovedverneombud må være med.



Verneombudets oppgaver

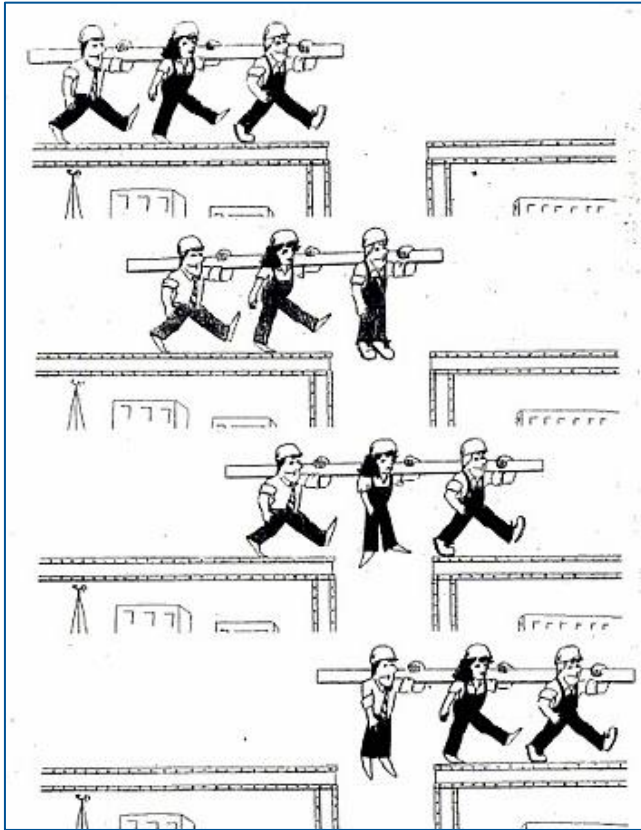
Verneombudets skal

- ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.
- se til at virksomheten er innrettet og vedlikeholdt
- se til at arbeidet blir utført på en slik måte at hensynet til arbeidstakernes sikkerhet, helse og velferd er ivaretatt i samsvar med bestemmelsene i denne lov.

Arbeidsmiljøloven § 6-2



Hvorfor trepartssamarbeid?



- Felles mål og virkelighetsforståelse
- Partene utfyller og utfordrer hverandre
- Saker blir belyst bredere
- Løsninger ivaretar flere interesser



Konsensus

- Enighet gjennom dialog
- Kommunikasjon preget av åpenhet og evne til å lytte til andres argumenter
- Alle skal oppleve delaktighet og eierskap til de konklusjoner som trekkes
- Kompromiss eller overskrider tidligere oppfatninger og kommer fram til nye, kreative løsninger.



Partsförholdet

Konsensus gjelder ikke alle sammenhenger

- partsroller
 - å skille rollen som utviklingsaktør og som tillitsvalgt for medlemmene.
 - arbeidsgiver og arbeidstakere
 - Folkevalgte og administrasjon
- Individuelle og kollektive rettigheter og plikter



Hva er viktig for å utvikle trepartssamarbeidet?

- Å utvikle gjensidig tillit mellom partene
- Å ha både et eksternt og internt fokus
- Å utvikle uformelle møteplasser
- Å være lyttende og deltakende



Likeverdighet

- Ulik kunnskap, innsikt og virkelighetsforståelse
- Likeverdig samarbeid blir større enn hver parts bidrag
- Hente ut synergiene



Likeverdighet

Forutsetninger:

- Respekt for den andre
- Ha evne til selvforståelse og hvordan vi virker på andre
- Lik adgang til alle dokumenter
- Samme innsikt i sakene
- Felles forståelse om beslutningsprosessene



Dialogen som kommunikasjonsform

- Rolleforståelse
 - lytte til andre
 - bidra til kollektiv enighet
- Involverer alle i prosessene og sakene
- Individuelt og kollektiv ansvar for at alle deltar
- God ledelse
- Tid til dialog i møtene
- Være godt forberedt



Kollektivt ansvar for

- at vedtak fattes
- oppfølging av vedtak
- å lykkes med samarbeidet
- å nå målene



Kollektivt ansvar oppnås ved

- stabilitet blant medlemmene
- tillit mellom medlemmene
- et indre samhold
- eierskap til oppdraget og sakene
- samarbeidet er kjent og eksternt profilert
- legitimitet i partenes egne organ

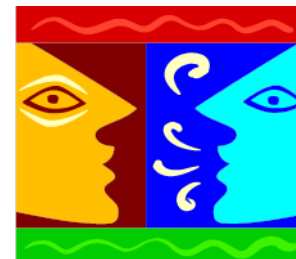


Dialog

- Formålstjenlig kommunikasjon
 - Dialog eller diskusjon
 - Hva passer til ulike kommunikasjonssituasjoner?



Dialog vs diskusjon



- **Dialog** brukes for å utforske og lære.
 - Vi lytter aktivt og stiller åpne spørsmål for å fremme refleksjon og læring.
 - Dialog kan være å forfølge en annens tankerekke.
 - Dialog skaper trygghet og rom for å gi uttrykk for hva en mener og hva en står for.
 - Dialog - er en fri og kreativ utforsking av vanskelige og sammensatte temaer sammen med andre.

Vi lytter og legger våre egne synspunkter litt til side for å åpne for nye perspektiver og ny innsikt.

- **Diskusjon** - forskjellige synspunkter og argumenter blir presentert, vurdert og forsvart. Argumentene brytes mot hverandre. Vi leter etter de beste argumentene som kan støtte de beslutningene som må fattes her og nå.



Informasjon

- Informasjon til ansatte hele veien er særdeles viktig i en omstillingsprosess.
- Informasjonen bør skje hyppig og regelmessig.
- I slike prosesser kan det være lurt å informere om status
 - Unngå: «Hva skjer nå?»
- Informasjon om beslutninger som har avgjørende betydning for mange medarbeidere må gis samtidig.



Kjennetegn ved gode endringsprosesser

- Er planlagt i samarbeid med tillitsvalgte
- Tidslinje – milepelsplan – forutsigbar prosess
- Bidrar til felles forståelse av nå-situasjon og endringsbehov
- Involverer og ansvarliggjør deltakerne som blir berørt i tilstrekkelig grad ift ønsket framtid – konkrete mål, tiltak, ansvar, oppfølging, evaluering, justering
- Leder og tillitsvalgt er fyrtårn – bidrar til gjennomføringskraft



Peter Senge:

«Det er ikke noe som undergraver åpenhet mer enn visshet. Så snart vi føler vi at vi har «svaret» mister vi interessen for å stille spørsmål.

Hvis jeg kunne se gjennom din synsvinkel, og du gjennom min, så ville vi begge se noe som vi ikke kunne sett på egenhånd.

Kultur for læring i partsamarbeide