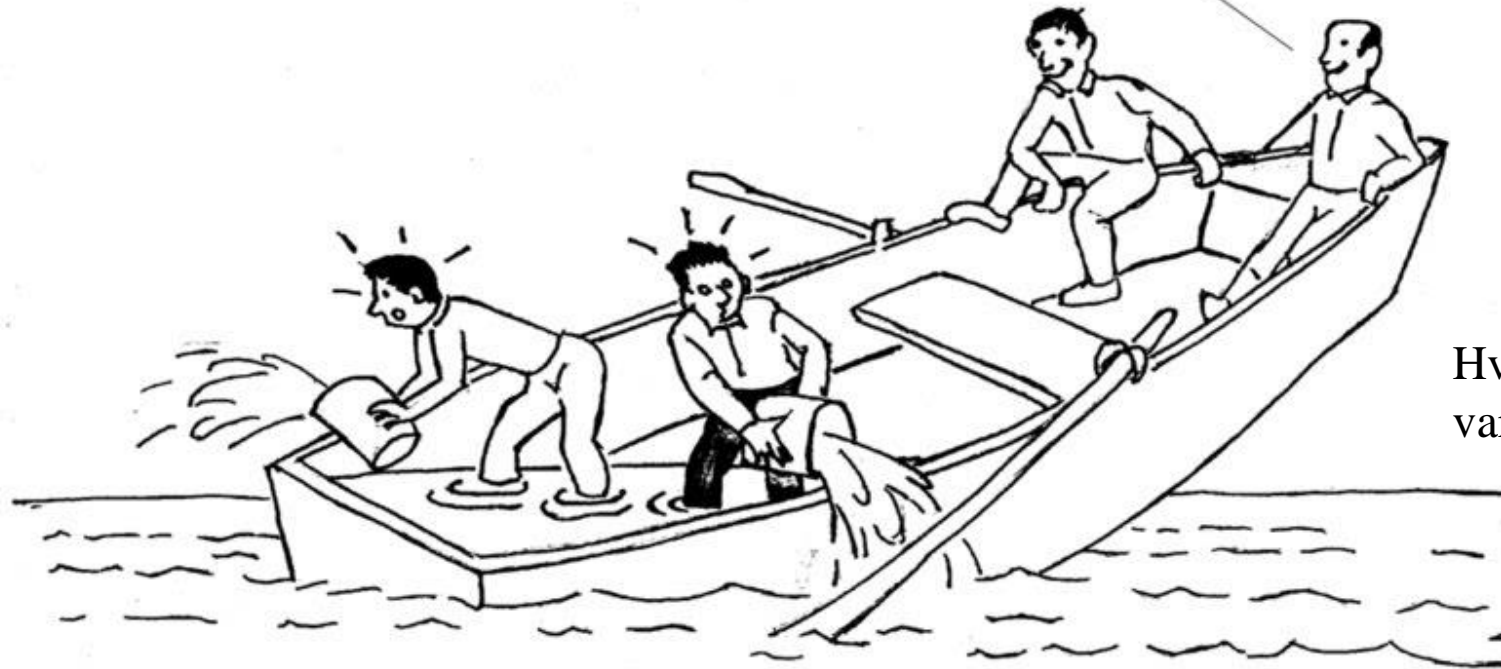


Samarbeid lønner seg

Flaks at hullet ikke er på vår side av båten.



Hvordan bygge ut det som eksisterer i dag

Hvordan gjøre det til en varig ordning/organisering

Unni Bjerregaard Moe
Omstillingsenheten, Fagforbundet



FAGFORBUNDET
www.fagforbundet.no

**Administrasjonsutvalg,
Partssammensatt utvalg, Formelt møte, gjør vedtak, eies av Politikere og tillitsvalgte. Administrasjonen er sekretær og utfører.**



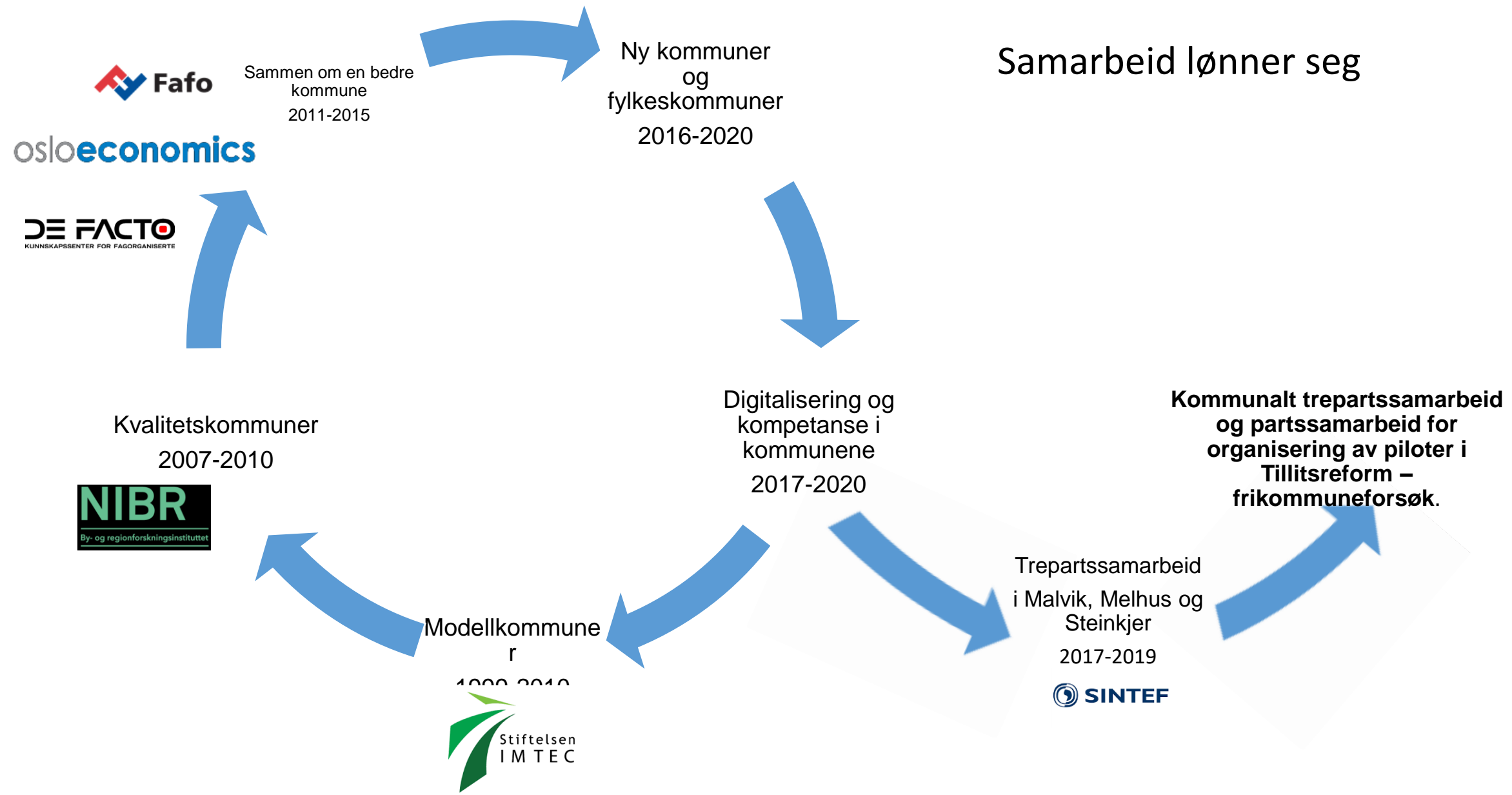
tilsammen

**Trepartsmøte, dialogmøte,
likeverdige representasjon, HVO møter, et konstruktiv møte, utveksling av informasjon om gode praksiser og ideer,, være bindeledd mellom strategisk og operativt nivå. Flere er tilstede.**

Alle går «hjem» med bedre forståelse for hverandres ståsted, tillitsskapende kultur, Kommunestyret bedre vedtak og administrasjonen og tillitsvalgte bedre vedtak å jobbe med og arbeidsmiljøkonsekvensene bedre belyst

**Økt drivkraft og felles ansvar for –
Vedtak - Prosjekter og utviklingsideer
-har blitt hørt av de som har makt til å endre på ting. Og kan spres og koordineres.**

Samarbeid lønner seg



Hvor mange nå?

Ikke en full oversikt, mange som ikke får veiledning lenger og alle har litt ulik organisering.

Nor-Fron, Engerdal, Tana, Karasjok, Nærøysund, Hvaler, Malvik, Melhus, Steinkjer, Oslo (egen form), ...

Kommer mange henvendelser nå før tillitsreformen rulles skikkelig ut - Men egentlig ikke så interessant?

– den norske samarbeidsmodellen har vist seg å være bærekraftig.

Spørsmålet er nok om man ser behovet /ønsker å utvikle samarbeidet

Nærøysund kommune

Saksframlegg Offl. § 13, jf. Fvl. § 13 1. ledd

Saksnr.: 2022/180 - 2

Dato: 20.01.2022
Saksbehandler: Jens Reidar Husby

Saksnummer	Utvalg	Møtedato
	Administrasjonsutvalget	

Trepartssamarbeid i Nærøysund kommune, tillitsmodell for utvikling og samarbeid mellom partene i Nærøysund kommune.

Relevante dokumenter i saken som ikke er vedlagt

Kommunedirektørens innstilling

Administrasjonsutvalget fatter følgende vedtak:

1. Omstillingsenhetens presentasjon til orientering
2. Administrasjonsutvalget vedtar å etablere og utvikle partssamarbeid på alle nivåer i Nærøysund kommune i henhold til tillitsmodellen, partssamarbeid på enhetsnivå/avdelingsnivå.
3. Kommunedirektøren kaller inn til oppstarts samlinger på enhetsnivå.

Organiseringen av oppstarts samlingene gjøres i samråd med omstillingsenheten.



FAGFORBUNDET

www.fagforbundet.no

Samarbeid gir økt verdiskaping

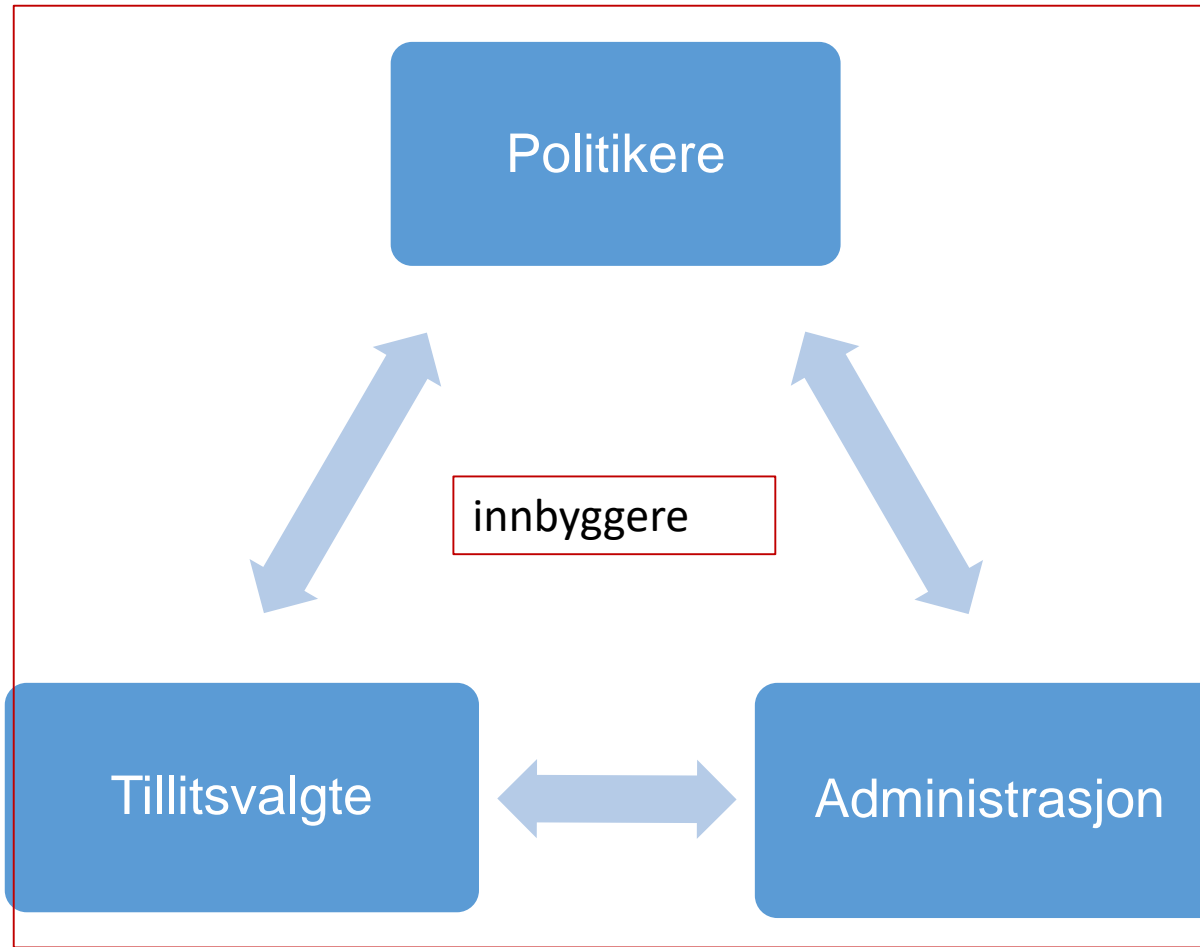


Foto: Per Flakstad

«Samarbeid er vår fremste eksportvare.»
Lisbeth Øyum, forsker på Sintef

Når vi opplever at samarbeid gir økt produktivitet, effektivitet, utvikling og innovasjon og god kvalitet
– **styrker det tillitsskapende prosesser som igjen blir drivkraften for utvikling og fremdrift**

Kommunalt trepartssamarbeid

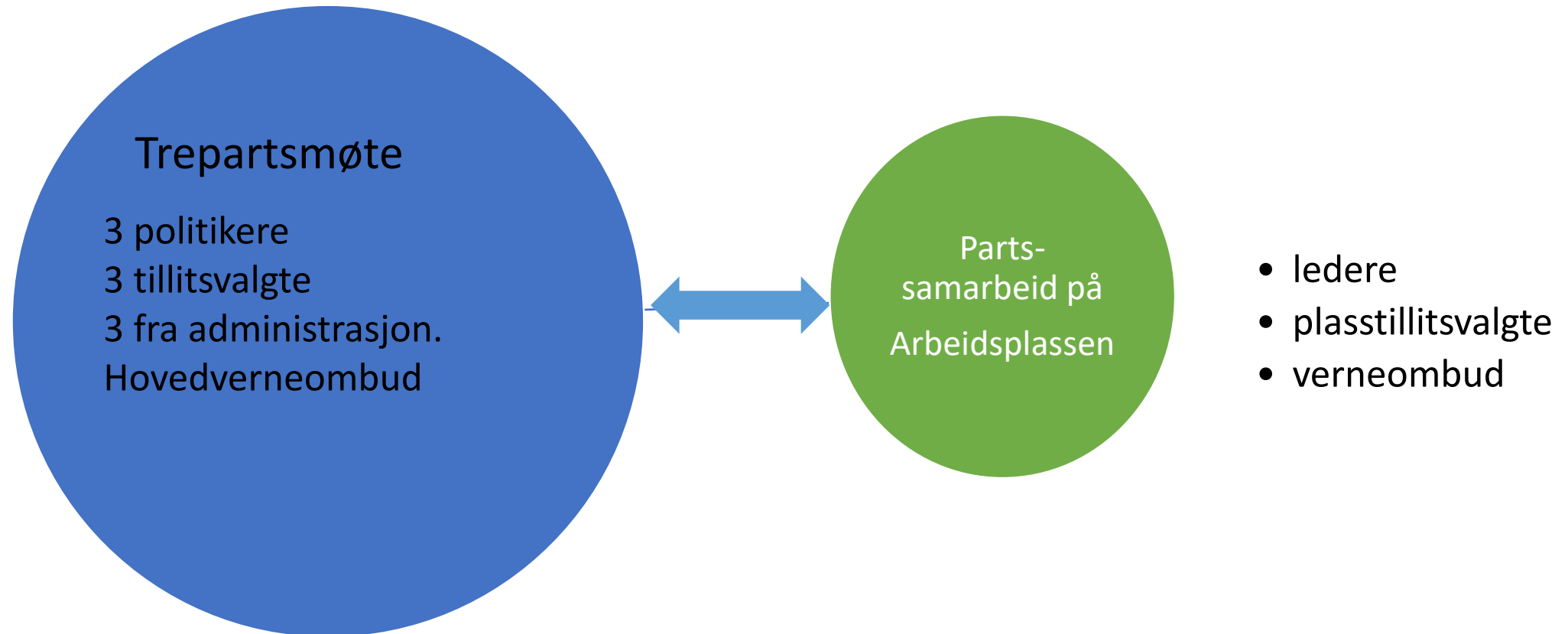


- De som har en rolle - bidrar til en samarbeidskultur der alle ressursene i kommunen blir tatt i bruk til beste for innbyggerne.
- Når politikere, ledelse og ansatte og tillitsvalgte jobber systematisk sammen med f.eks. å bygge en heltidskultur, redusere sykefraværet, utvikle kompetanse og rekruttere nøkkelpersonell øker kvaliteten i tjenestetilbudet og de samlede ressursene utnyttes bedre.

Hva trepartssamarbeidet ikke er

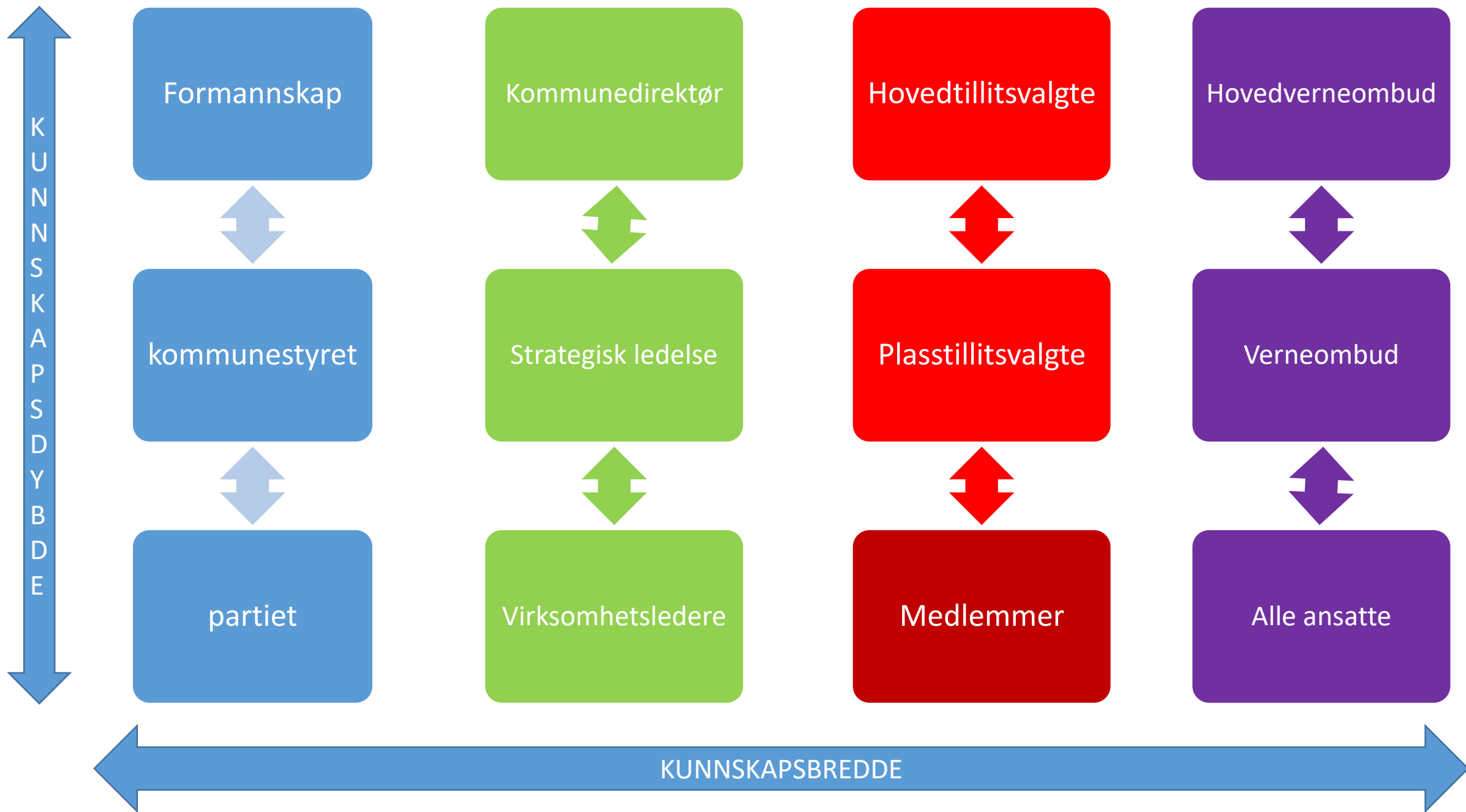
- Rokker ikke ved kommunedirektøren og politikernes beslutningsmyndighet
- Setter ikke drøftingsplikten etter lov- og avtaleverket til side
- Ryddige strukturer bidrar

Organisering av trepartssamarbeidet



Hva kan skje på arbeidsplassene?

https://youtu.be/8515KNX_48A



Formannskap

Kommunedirektør

Hovedtillitsvalgte

Hovedverneombud

kommunestyret

Strategisk ledelse

Plasstillitsvalgte

Verneombud

partiet

Virksomhetsledere

Medlemmer

Alle ansatte

KUNNSKAPSDYBDE

KUNNSKAPSBREDDE

TriPart – reglement Nord- Fron Kommune

- **OM TRIPART**

- TriPart er en arena der folkevalgte, administrasjon og tillitsvalgte møtes som likeverdige parter. Alle representantene har møterett og talerett. Ingen har stemmerett og det skal ikke fattes vedtak i TriPart. I TriPart legges saker frem til informasjon og dialog. På den måten vil alle holdes løpende orientert om pågående saker, med relevans for forholdet mellom arbeidsgiver og de ansatte. Det er også en arena der folkevalgte kan komme med styringssignaler, og der det er mulighet for alle parter å stille spørsmål og komme med innspill.
- TriPart er ikke en formell drøftings eller forhandlingsarena.
- TriPart er ikke et formelt kommunalt organ eller utvalg i henhold til kommuneloven. Det er en dialogarena der folkevalgte, administrasjon og tillitsvalgte møtes som likeverdige parter, og er således ikke en møteform som strider mot kommuneloven.

TriPart - retningslinjer

- **SAMMENSETNING**

- Administrasjon: 5
- Tillitsvalgte: 5 (4 HTV+hovedvernombud)
- Politisk: 5 (Adm utvalg+2 fra helse/oppvekst)
- Leder: leder av adm utvalg er også leder i TriPart



TriPart - retningslinjer

- **OPPGAVER**

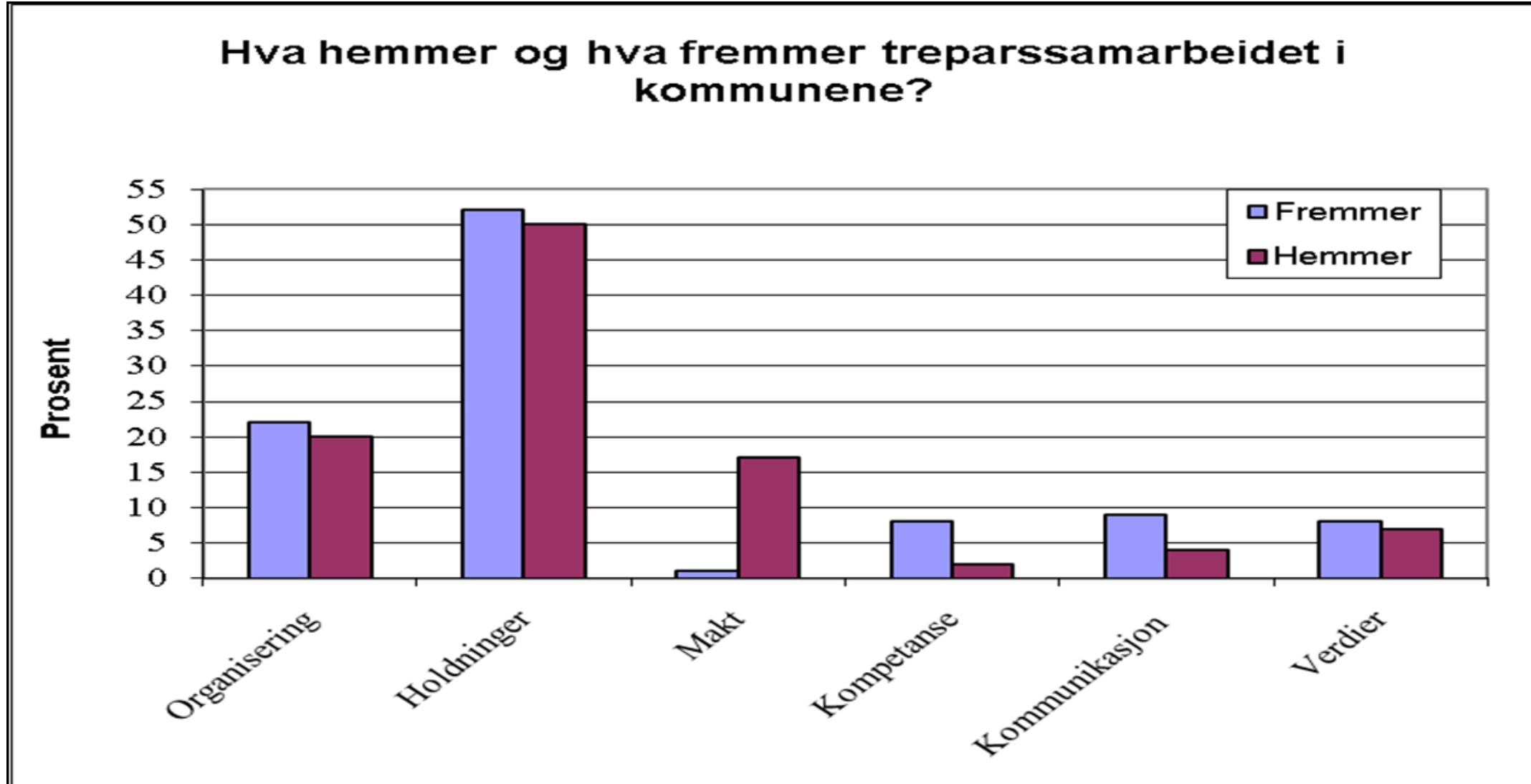
- Organisasjonsutvikling og innovasjon, kompetanse og digitalisering.
- Omstilling og endringsarbeid, planlagte og pågående prosesser.
- Tekstvedtak fra budsjettet, med konsekvens for ansatte.
- Status på mål for kommuneorganisasjonen i kommuneplanens samfunnsdel.
- Arbeidsgiverstrategier og retningslinjer for ansatte. Eks. kompetanseplaner, rekrutteringsstrategi, tilsettingsreglement, etiske retningslinjer og lignende.
- Drøftingstema fra lov og avtaleverk, slik som arbeidstidsordninger, heltidskultur, lønnspolitikk, likestilling, inkludering og lignende.
- Samhandling og samarbeid mellom folkevalgte, administrasjon og ansattrepresentanter.
- Arbeidsmiljø og sykefravær (fortrinnsvis sak for AMU, men tas opp i TriPart ved behov).

TriPart i Nord-Fron kommune

REPRESENTANT	ROLLE	TRIPART		AUV		AMU	
		MØTERETT/ TALERETT	STEMMERETT	MØTERETT/ TALERETT	STEMMERETT	MØTERETT/ TALERETT	STEMMERETT
Rune Støstad	Ordfører	X		X	X	X	
Anne Marie Olstad	Folkevalgt, Ap	X		X	X	X	X
Hans Petter Solberg	Folkevalgt, Sp	X		X	X	X	X
	Folkevalgt,	X		X		X	
	Folkevalgt,						
Arne Sandbu	Kommunedirektør	X		X		X	X
Knut Håvard Meldal	Sektorsjef, oppvekst	X		X		X	X
Sverre Sætre	Sektorsjef, helse	X		X		X	X
Torild S. Weikle	Økonomisjef	X		X		X	
Anita W. Heggstuen	Personalsjef	X		X		X	
Ingeborg Nordli	HTV, Fagforbundet	X		X	X	X	X
Ingvild Bakken	HTV, Delta	X		X		X	X
Andrea Holmestad	HTV, Sykepleierforbundet	X		X		X	X
Sarah Grøthe (vikar)	HTV, Utdanningsforbundet	X		X	X	X	X
Reidun Hagen Hansen	HVO	X		X		X	X
Unni Viken	Rep. fra BHT					X	

Det handler om holdninger

Kilde: Evaluering av Kvalitetskommuneprogrammet



Forutsetninger for et godt partssamarbeid

Det er både det formelle og det uformelle samarbeidet som bygger :



“Berit, send inn noen jeg kan skylde på.”

- Tillit
- Likeverd
- Respekt for hverandres roller og oppgaver
- Ansvar for beslutninger og oppfølging
- Skape forståelse i egne rekker
- Sett av tid

Møte struktur/ gjennomføring

- Lag møteplan med møter – ofte nok i starten

Faste punkter for gjennomføring av møter

1. Positiv runde - Hva har vi fått til siden sist vi hadde møtes- hva har vært bra?
2. Informere hverandre om viktige hendelser som må behandles raskt
3. Diskutere saker fra ledelsen, TV og verneombud
4. Lag plan for gjennomføring og informasjon til ansatte
5. Hvordan går samarbeidet i gruppa?
6. Godkjenning av referat

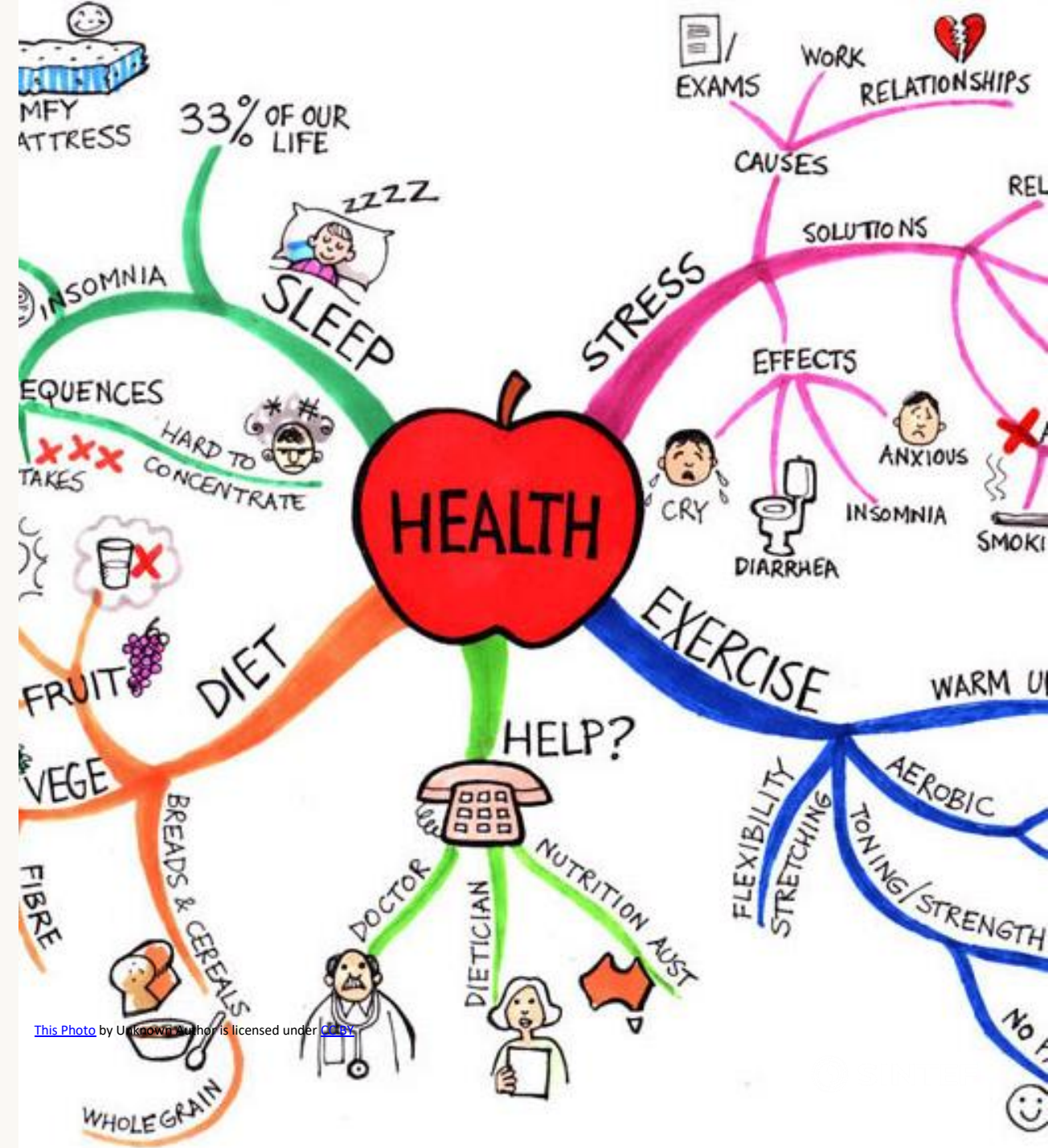
Arbeidsplassen

- Når lokal ledelse, tillitsvalgte og verneombud (og ansatte) møtes og begynner å reflektere rundt egen praksis, arbeidsform og alternativer - så begynner utviklingsarbeidet.
- Utviklingsarbeid på arbeidsplassen handler om å trekke arbeidet inn på allerede eksisterende møtearenaer, inn på HMS møter, medvirkningsmøtet, personalmøtet, avdelingsmøter osv. Vi legger altså inn litt nytt innhold på de møteplassene som allerede er etablert



HMS-gruppa som utvidet ledelseskapasitet

- Ensomme ledere får noen å kvalitetssikre sin forståelse av organisasjonen med.
- Tillitsvalgte får økt selvtillit i å utøve avtaleverkets område om samarbeid om organisasjonsutvikling (motsats til forhandlingslinja)
- Partene får en kollektiv ansvarsrolle i dialogen med ansatte, og i arbeidet med å få ansatte til å ta ansvar for utvikling av egen arbeidsplass
- HMS-gruppa blir en arena for dialog og sosial støtte



Kommunalt partssamarbeid gir:

- Økt tjenestekvalitet
- Bedre utnyttelse av kommunens ressurser
- Økt ledelseskapasitet - lederstøtte
- Benytter ansattes kompetanse mer effektivt og målretta
- Utvikler partssamarbeid på virksomhetsnivå
- Håndterer ideer på en mer systematisk måte
- Økt samarbeid og samhandling på tvers

Hva kan vi gjøre - kursdager

Oppstartskurs – strategisk nivå og virksomhetsnivå

- Innledning og film
- **Gruppearbeid 1:**

Roller og forventninger

Hva fremmer og hemmer partssamarbeid?

Presentasjon av gruppearbeidet, plenum

- **Gruppearbeid 2:**
- **Samarbeidet hos oss, Presentasjon av gruppearbeidet, plenum**
- **Gruppeoppgave 3:**

Områder, status, mål og tiltak i lokalt partssamarbeid

Slutt

