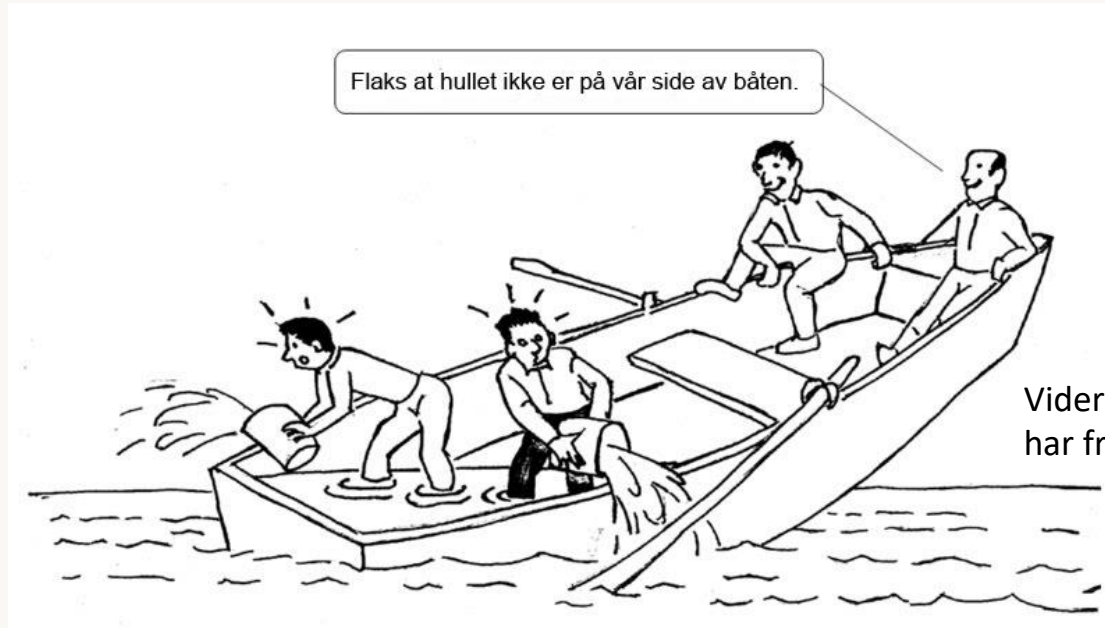
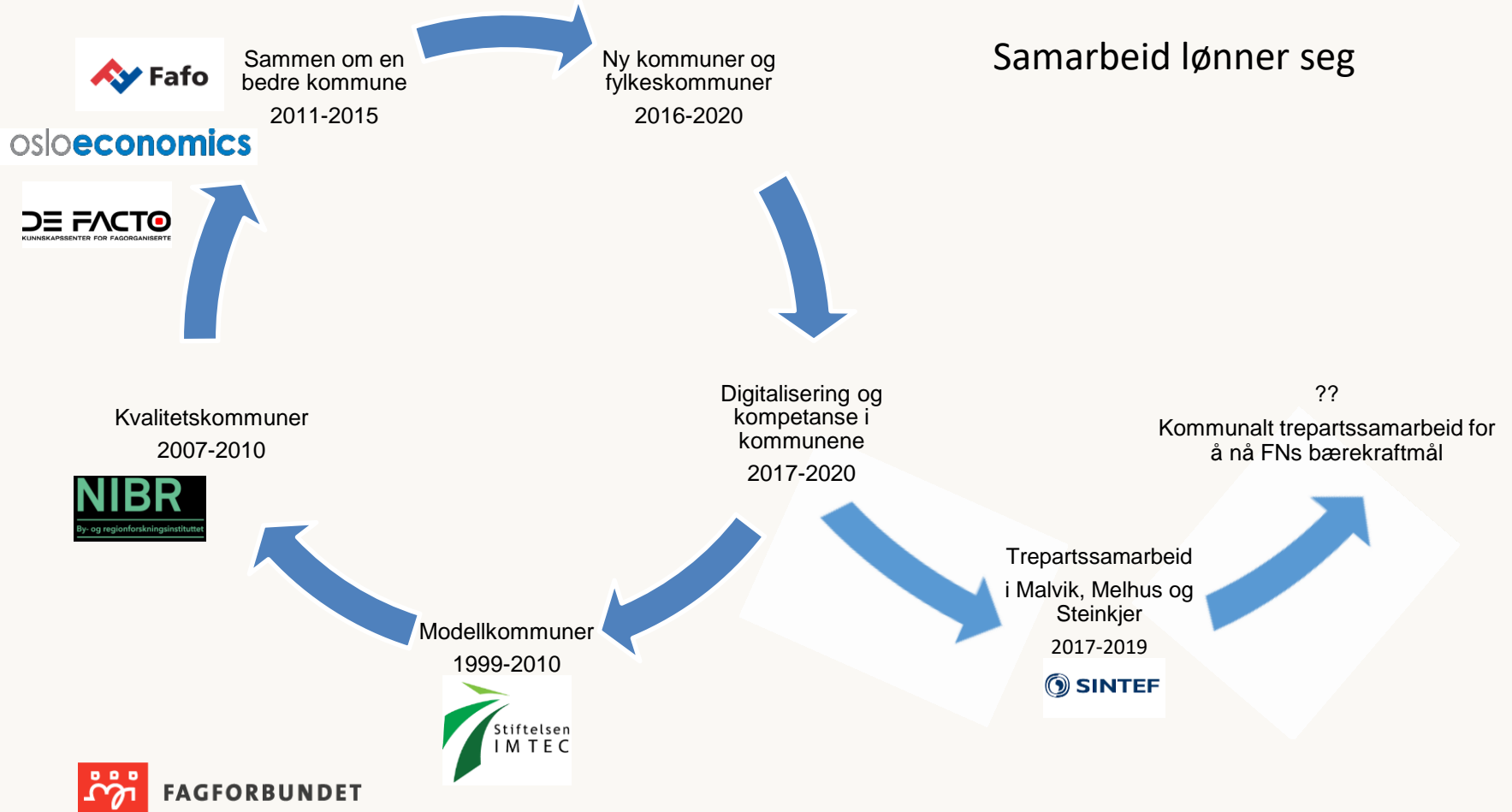


Samarbeid lønner seg



Unni Bjerregaard Moe
Omstillingsenheten, Fagforbundet

Samarbeid lønner seg



Hvem henvender vi oss til?

Målgrupper er:

- Kommunepolitikere, administrative ledere og hovedtillitsvalgte inkludert hovedverneombud på overordnet kommunenivå.
 - › Det SINTEF kaller det strategiske nivået /beslutningsnivået
- Ledere, plasstillitsvalgte, og lokale verneombud på arbeidsplassnivået.
 - › Det operative eller utførende nivået i kommunen.
 - › Partsgruppene har ansvaret for at ansattes medvirkningsrett ivaretas.



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



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

Prosjekter og utviklingsideer har
blitt hørt av de som har makt til å
endre på ting. Og kan spres og
koordineres.



Vurdering

Endringer med ny kommunelov har satt flere kommuner i utfordrende situasjoner der hvor man har praktisert tre parter lokalt og folkevalgte har deltatt i utviklingsarbeider som kan lede til sak til kommunestyret. Det å blande ansatte og folkevalgte i samme råd, utvalg, eller lignende uten at reglene om oppnevning av folkevalgte i kommuneloven § 5-1 følges er ikke lov. Dette har også en side til kommunedirektørens utredningsplikt, og herunder ønske om å tydeliggjøre roller og ansvar til henholdsvis folkevalgte og administrasjonen. Dersom folkevalgte skal legge føringer på kommunedirektørens utredningsplikt, skal det også skje gjennom vedtak i folkevalgte organer. Tillitsvalgtes medvirkningsrett følger av Hovedavtalen. Hovedavtalens formål viser til betydningen av partssamarbeidet for at kommunene blant annet skal levere og utvikle kvalitative gode tjenester til beste for innbyggerne. Før arbeidsgiver (kommunestyret/administrasjonen) tar en beslutning skal saker som berører arbeidstakerne drøftes med de tillitsvalgte. Det ligger til tillitsvalgtes rolle å kunne bruke sin innflytelse og makt til å påvirke kommunale beslutningsprosesser – før beslutningene fattes. Ved at kommunedirektøren har et lovfestet ansvar for personalet og også for øvrig i vid utstrekning har delegert myndighet og gitt oppgaver av folkevalgte, er en naturlig konsekvens av dette at regelmessig kontakt og drøftinger skjer mellom administrasjonen (lederne) på den ene siden og de tillitsvalgte på den andre side. Dersom saker som berører arbeidstakerne skal vedtas av kommunestyret er det hensiktsmessig at referater fra drøftingsmøter mellom administrasjonen og tillitsvalgte (og eventuelle høringsuttalelser) legges ved saken til politisk behandling. På denne måten får folkevalgte kjennskap til de tillitsvalgtes syn. Dersom det er etablert egne møteplasser («trepartsmøter») med folkevalgte, administrasjon/kommunedirektør og tillitsvalgte er det fare for rolleblanding som nevnt over, og slike «møteplasser» vil i mange tilfeller være i strid med kommunelovens regler for organisering. Dagens kommunelov setter klare begrensninger for hvilken adgang det er til å blande administrasjonen og folkevalgte i ett og samme organ. Tidligere byggekommiteer, hvor både ansatte og folkevalgte deltok, kunne ikke videreføres etter ny kommunelov. Kommuneloven vil tilsvarende kunne være til hinder for å sette ned utviklingskomiteer - typisk for å komme med forslag til utvikling av et område - som består både av administrasjon, folkevalgte og også eksterne, være ulovlig dersom reglene for oppnevning av folkevalgte i folkevalgte organer etter kommuneloven § 5-1 m.v. ikke følges.

Dersom kommuner/fylkeskommuner følger reglene for oppnevning av folkevalgte organer etter kommuneloven, og representantene sitter som folkevalgte som sådan, gir kommuneloven derimot et vidt handlingsrom til å sette ned utvalg. Dersom et folkevalgt organ ønsker å involvere administrasjonen for nærmere utredning, beskriver kommuneloven at organet må gi en bestilling til administrasjonen som deretter kan utrede og fremlegge saken, mens drøftelsene og beslutningene tas av de folkevalgte i møte. Dette er i samsvar med grunnleggende prinsipper som gjaldt også før den nye loven. Regelen om partssammensatte utvalg er et unntak fra regelen her, hvor det er adgang til å blande ansattrepresentanter og øvrige folkevalgte i ett og samme organ. Da kommunedirektøren ikke er valgbar til folkevalgte organer, kan ikke kommunedirektøren ha stemmerett og forslagsrett i dette utvalget.

Det er derfor viktig å vurdere hvordan utviklings- og omstillingsarbeid kan drives lokalt i prosesser som involverer folkevalgte, administrasjon (ledelse) og tillitsvalgte, organiserer slik at det ikke oppstår konflikt med kommunelovens bestemmelser, og herunder formålet om rolleavklaring mellom politikk og administrasjon.

Kommunelovens regler gjelder den mer formelle organiseringen av utvalg, råd, komiteer m.v. Det er fortsatt mulig å snakke sammen og drøfte utfordringer så lenge det er en ryddig organisasjonsform og at slike nettverk ikke er en del av saksbehandlingen eller utgjør et vedtaksorgan. For eksempel er Barnevernløftet og ABSOLUTT-programmet gode KS-eksempler på slike utviklende nettverk. Grensene for hva som er lov og ikke lov kan påvirkes av ulike momenter, herunder grad av formalisering, formål og funksjon, hvem som har opprettet ordningen, m.v.

BERNT SVARER

- Jan Fridtjof Bernt er professor emeritus ved Universitetet i Bergen.
- Han har utgitt en rekke bøker innen blant annet forvaltningsrett og kommunalrett.
- Han ledet det offentlige rådgiverkontoret som ble etablert som et kraftig forsvarende av kommuneloven i 1992.
- Bernt har også stor kjennskap om blant annet offentlighetsloven og forvaltningsloven.
- Spalten publiseres ukentlig på Kommunalt Rapport.no. Spørsmål kan sendes til redaksjon@kommunal-rapport.no.



Foto: Magnus Knutsen Bjørke

PUBLISERT 28.03.2022 08:35

Bernt svarer: – Kommunestyret kan opprette et supplementerende organ for trepartssamarbeid

Er den nye kommuneloven til hinder for å etablere en styringsgruppe for utvikling og samarbeid?

SPØRSMÅL: Kommunestyret har truffet vedtak som sier at vi skal videreutvikle trepartssamarbeidet som verktøy for å drive utviklings- og omstillingsarbeid i kommunen, etter modell fra Fagforbundet. Politikerne har flere ganger signalisert at de ønsker et tettere samarbeid mellom politikere, administrasjon og tillitsvalgte.

- Les også: [Bernt svarer: – Kommunale utvalg må opprettes og velges av kommunestyret](#)

Fagforbundet har skissert følgende:

Kommunalt trepartssamarbeid kan organiseres på styringsnivå i den enkelte kommune som et ideskapende møte – en styringsgruppe uten vedtaksfullmakt, tett knyttet til administrasjonsutvalget med politiske representanter fra posisjon og opposisjon, tillitsvalgte fra de representative fagforeninger og administrasjonen i kommunen.

Ved å danne en slik type «tenketank» eller styringsgruppe for utviklingsarbeidet og strategisk tenkning, innlemmes parter som kan påvirke og legge til rette for god utprøving av tiltak og ideer m.m.

Trepartssamarbeid på strategisk nivå gir på alle måter en forsterket effekt på det underliggende bedriftsdemokratiet slik at ansvarstakingen som er nedfelt og pålagt partene blir mer felles forpliktende til også gjelde mer strategisk samarbeid og dialog mellom nivåene i en kommune.

Administrasjonen har reist spørsmål om man kan opprette et slikt organ, idet man viser til at etter den nye kommuneloven må det være et tydelig skille mellom folkevalgte og administrasjon. Er det adgang til å gjøre dette på denne måten?

SVAR: Utgangspunktet er her bestemmelsen i [kommuneloven § 5–11](#) om «administrasjonsutvalg» som partssammensatte utvalg. Medlemmene av disse er

Samarbeid gir økt verdiskaping



Foto: Per Flakstad

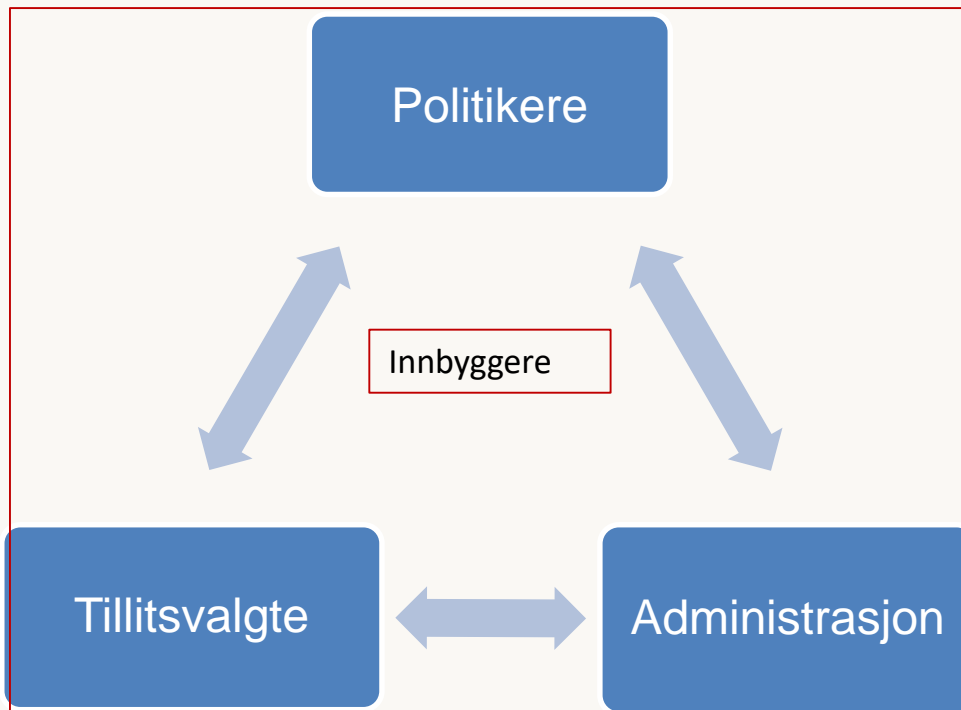
«Samarbeid er vår
fremste eksportvare.»
Lisbeth Øyum, forsker på
Sintef

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



FAGFORBUNDET

Kommunalt Trepartssamarbeid/ Dialogmøter



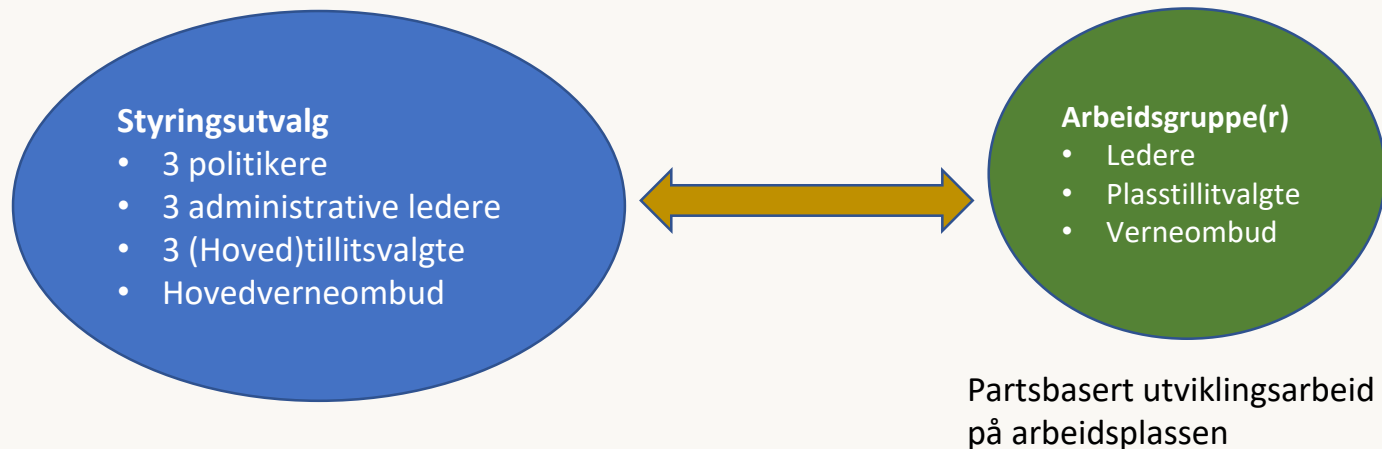
- Bidrar til en samarbeidskultur der alle ressursene i kommunen blir tatt i bruk til beste for innbyggerne.
- Når politikere, ledelse og ansatte og tillitsvalgte jobber systematisk sammen med f.eks. å bygge en heltidskultur, redusere sykefraværet, utvikle kompetanse og rekruttere nøkkelpersonell øker 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



Hvordan rigger vi Dialogmøter/trepartssamarbeid i kommunen?



https://youtu.be/8515KNX_48A



FAGFORBUNDET

Arbeidsplassen

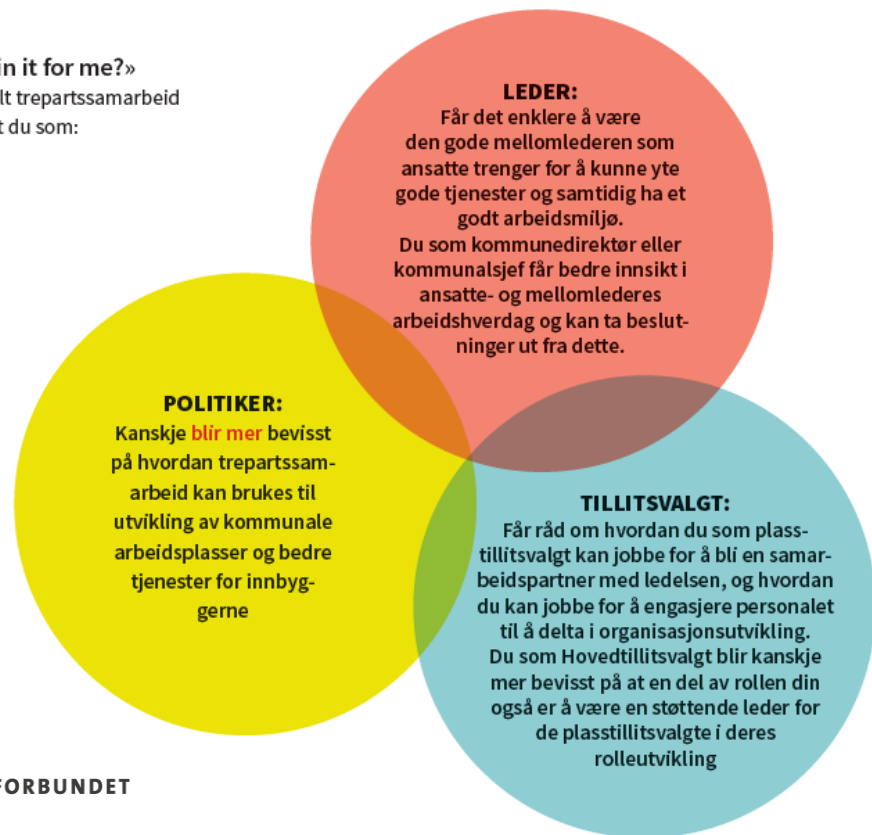
- Utviklingsarbeid på arbeidsplassen handler om å trekke arbeidet inn på allerede eksisterende møtearenaer, inn på personalmøtet, avdelingsmøter osv. Vi legger altså inn litt nytt innhold på de møteplassene som allerede er etablert
- Når lokal ledelse, tillitsvalgte og verneombud (ansatte) begynner å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



Hvorfor Dialogmøter/ kommunalt trepartssamarbeid?

«What's in it for me?»

Kommunalt trepartssamarbeid bidrar til at du som:



- Samarbeidsmodellen bygger på den norske arbeidslivstradisjonen og er forskningsmessig veldokumentert.
- Ansattes kunnskap, synspunkter og ansvarlighet tas aktivt i bruk og kommunen som helhet oppnår økt lønnsomhet.
- Politisk forankring er viktig. Et etablert trepartsmøte gir støtte, etterspør framdrift og sprer gode erfaringer og løsninger videre i kommuneorganisasjonen.
- I de partssammensatte arbeidsgruppene på arbeidsplass/-tjenestested trekkes ansatte med i utviklingsarbeid

Kommunalt Trepartssamarbeid gir:

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



KUNNSKAPSDYBDE

Formannskap

Kommunedirektør

Hovedtillitsvalgte

Hovedverneombud

kommunestyret

Strategisk ledelse

Plasstillitsvalgte

Verneombud

partiet

Virksomhetsledere

Medlemmer

Alle ansatte

KUNNSKAPSBREDDE

Partenes roller og ansvar i arbeidet

Politikere

- Arbeidsmetoden forankres i arbeidsgiverstrategien
- Sikre utviklingsarbeidet over tid
- Ombud for velgerne/innbyggerperspektiv
- Politisk arbeidsgivernivå

Hovedtillitsvalgte

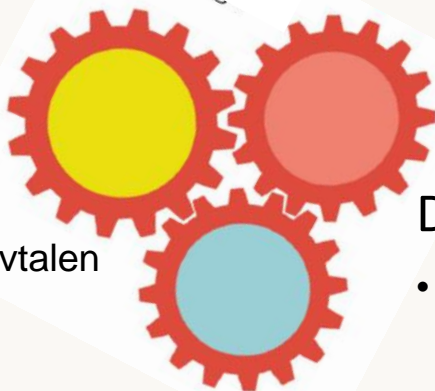
- Følge opp arbeidet – med blick på avtalen
- Støtte plasstillitsvalgte, koordinere
- Innhente erfaringer og dele disse
- Verneombudet: sikre at arbeidsmiljø perspektivet blir ivaretatt

Administrativ ledelse

- Tilrettelegge for utvikling på arbeidsplassnivå
- Koble arbeidsgruppe og styringsgruppa
- Sikrer beslutninger (i ordinær linje) ved behov

Dialogmøte/Trepartsmøtet

- Politikere fra både posisjon og opposisjon, kommunal toppledelse, hovedtillitsvalgte og HVO
- Etterspørre utvikling, støtte, være problemløser
- Spre erfaringer videre



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, tilsetningsreglement, 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).

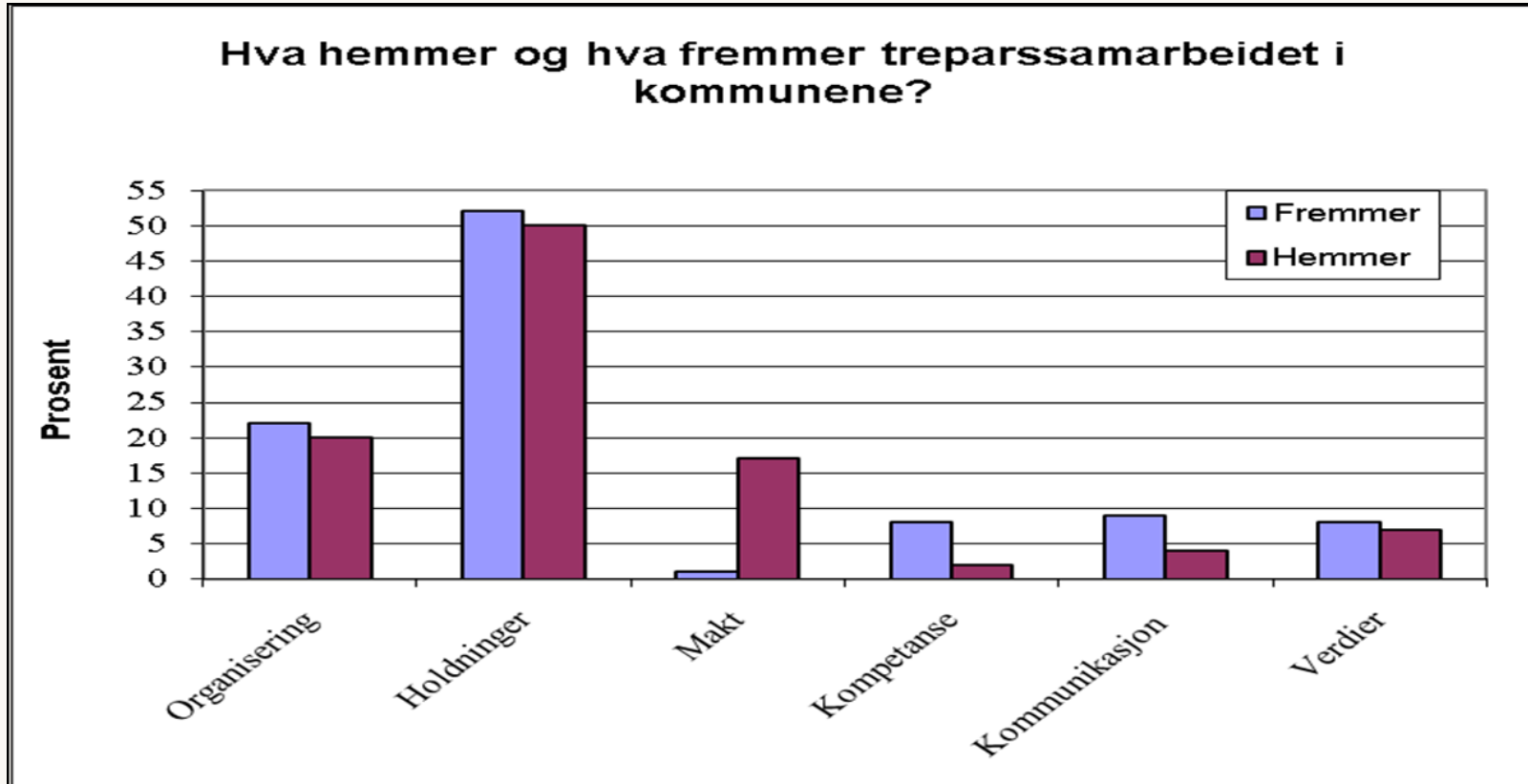


TriPart i Nord-Fron kommune

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



Forutsetninger for et godt partssamarbeid



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



Program

Oppstart

→ Innledning og film

→ Gruppearbeid 1:

Roller og forventninger

Hva fremmer og hemmer partssamarbeid?

Presentasjon av gruppearbeidet, plenum

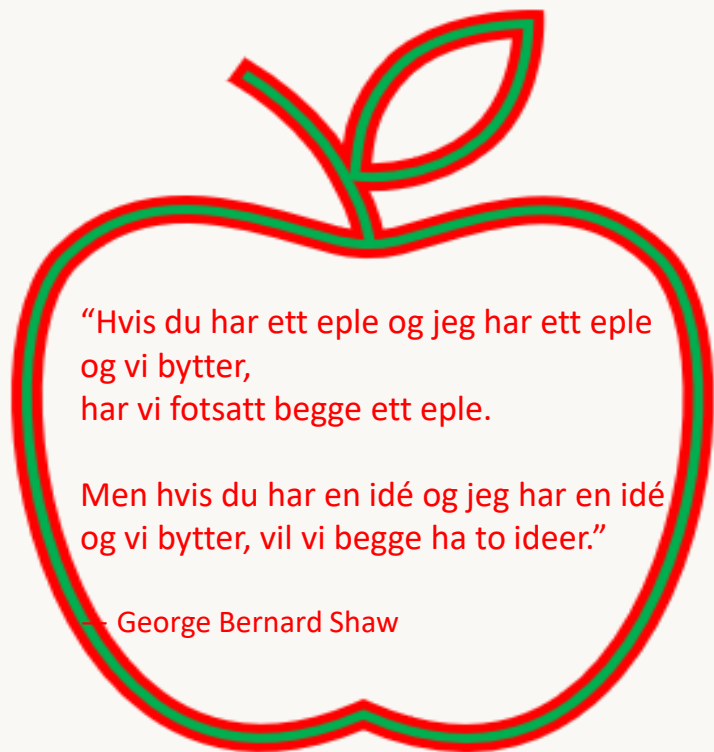
→ Gruppearbeid 2:

→ Samarbeidet hos oss, Presentasjon av gruppearbeidet,

plenum

→ Gruppeoppgave 3:

Områder, status, mål og tiltak i lokalt partssamarbeid



FAGFORBUNDET

Slutt

Oppsummering - Samarbeid lønner seg

- Kommunalt trepartssamarbeid utfordrer ikke kommunelovens bestemmelser
- Samarbeidsmodellen er i tråd med hovedavtalens intensjon, formål og bestemmelser
- Trepertssamarbeid handler om utviklingslinja i kommunen – ikke beslutningslinja
- Trepertssamarbeid fører til mer informerte politiske beslutninger – bedre forankring, og vedtak blir lettere å gjennomføre
- Tillitsvalgte får brukt sin kompetanse og erfaring til beste for organisasjon
- Ledere på alle nivå får økt innsikt og mer avlastning





FAGFORBUNDET

Takk for meg

