

HVA ER PARTSSAMARBEID OG UTVIDET PARTSSAMARBEID?

Lisbeth Øyum, SINTEF.

Byggenavet, Trondheim.

5. Juni 2018

Tillitsvalgtledelse og bedriftsledelse



- Forankret hos arbeidstakerne gjennom representativt tillitsvalgtsystem
- Ivaretagelse av medlemmers rettigheter og interesser



- Forankret hos eierne/arbeidsgiverne
- Ivaretagelse av eiernes styringsrett og interesser

I den norske *samarbeidsmodellen* på virksomhetsnivå skilles det ofte mellom to former for samarbeid:

1. Den representative medbestemmelsen (indirekte medvirkning):

- Er lov og avtaleregulert: Valg av ansattrepresentanter til bedriftens styre, til AMU/BU, valg av Verneombud, valg til Europeiske samarbeidsutvalg
- Partssamarbeid kan da forstås som at disse representantene og ledelsen diskuterer og samarbeider

2. Den direkte medvirkningen

- Betyr: Involvering og medvirkning fra alle ansatte i hele organisasjonen. Stort sett ikke lovregulert (med unntak av Informasjons- og drøftingsplikten i AML §8-1)
- Kollektiv og direkte medvirkning er beslutningsmulighet og innvirkning gjennom jobben i seg selv og medvirkning hvor arbeidstakerne deltar som individer, for eksempel direkte interaksjon med leder eller i kollektive sammenhenger som allmøter eller høringsrunder
- LEAN og Medarbeiderdrevet innovasjon er eksempler på måter å jobbe på hvor ansattes involvering, dvs kompetanse, forslag og synspunkter, brukes for forbedre produksjonen, effektiviteten, og arbeidsmiljøet.

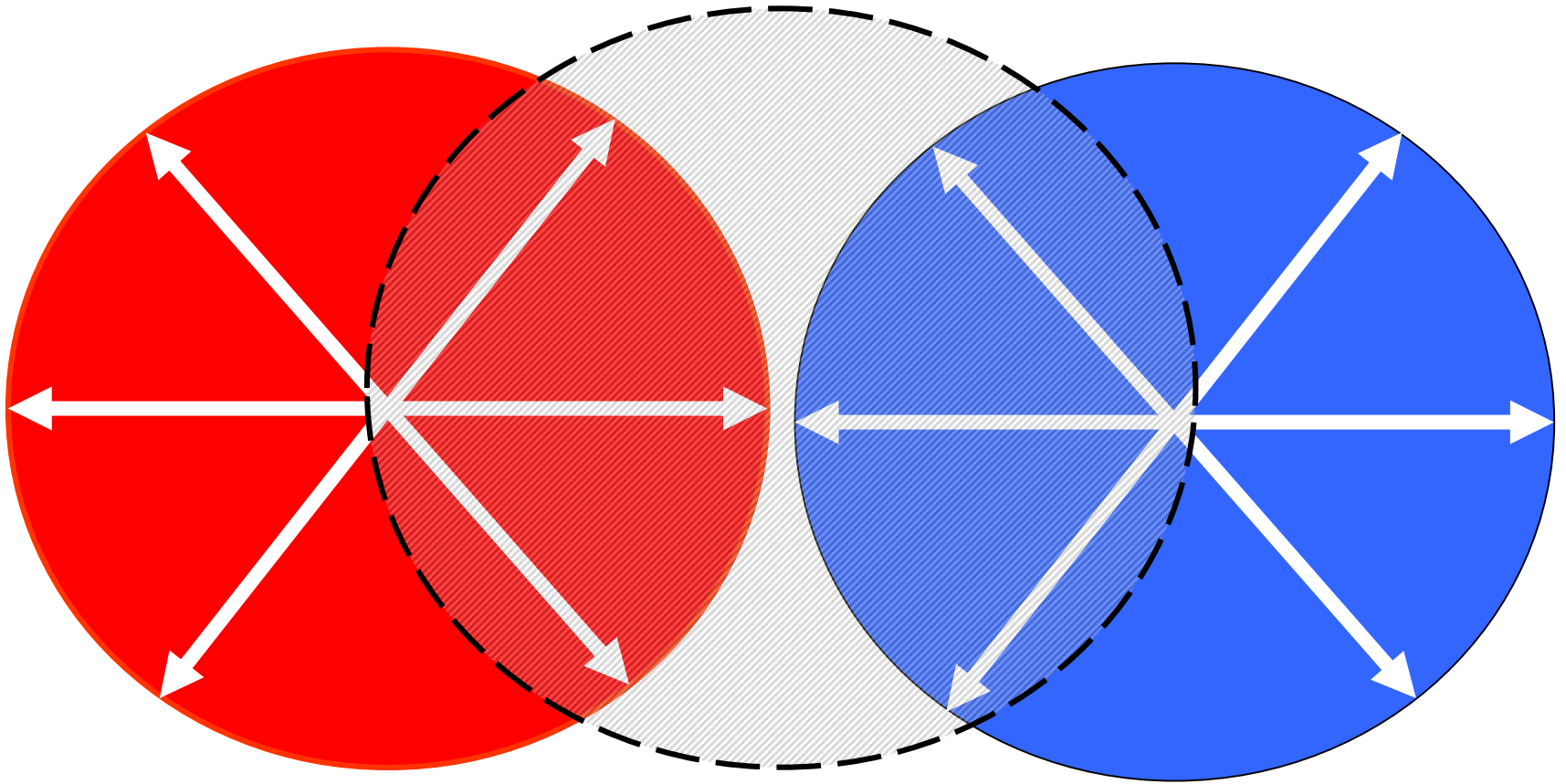
Vi har sett:

- ❖ Det er svært få ledere som er uenige i hvor viktig det er å la de ansatte bli involvert i å ta beslutninger og foreslå forbedringer.
- ❖ Men det er mange eksempler på ledere som er usikker på hvordan de kan la tillitsvalgte (rollen, ikke bare personen) bli involvert på samme måte. **Utvidet partssamarbeid er å få til dette.**

3. **Utvidet Partssamarbeid** er at tillitsvalgte og ledelsen (partene i bedriften) jobber tett for å utvikle, eller forbedre, egen arbeidsplass, også å legge strategier, og ta valg, knyttet til framtidig utvikling av bedriften. Denne måten å jobbe på kalles ofte **samarbeidsmodellen** på bedriftsnivå

Utvidet Partssamarbeid er at tillitsvalgte og ledelsen (partene i bedriften) jobber tett for å utvikle, eller forbedre, egen arbeidsplass, også å å legge strategier, og ta valg, knyttet til framtidig utvikling av bedriften.

Denne måten å jobbe på kalles ofte **samarbeidsmodellen** på bedriftsnivå



Mange mål og interesser er ulike.....men noen er sammenfallende!

Bedriftsresultater

- Økt bevisstgjøring rundt det å ta med tillitsvalgt.
- Verneombud og tillitsvalgt med som dialogpart i bedriftsutvikling
- Fått mer struktur, f eks avviksrapportering
- Økt involvering av ansatte i planlegging av arbeidet, forbedringsarbeid og strategiprosesser
- Tydeliggjøring av gevinst ved involvering av baser og formenn.

- Flere bidrar med å ta gode beslutninger.
- Basene får mer eierskap til akkorden sin
- Lean ute i prosjektene ikke bare administrativt lenger
- Kvaliteten har gått opp og reklamasjoner ned. Lavere terskel for å skrive avvik, fanger opp endringer
- Enda bedre arbeidsmiljø og sosiale ting. Økt informasjon gir økt jobbtrygghet

Bedriftsresultater forts.

- Har løpende dialog, samler ikke opp til møter; lettere å nå ut med samme informasjon og samlet retning i tiltak
 - Fast tid til TV
 - Allmøter
 - Sosiale media, kommunikasjonskanaler
- Ansvarliggjort alle ansatte
- Tydeliggjøring av rollene
- Gitt mer informasjon om økonomi til de ansatte
- Hatt felles front i permitteringsprosess

- Permitteringsprosessen der TV og ledelse samarbeidet om løsningen sammen har sørget for mye mindre tap enn det kunne blitt
- Bedre rutiner i oppstartsfasen
- Bedre prosjektering
- Bedriften har overlevd

Bevisstgjøringer rundt rollene TV og leder

- Bedre kommunikasjon – både mellom TV'er i bedriften og mellom funksjonærer og fagarbeidere
- Prioritering av den uformelle samtaler
- TV blir tryggere i rollen, om hva man kan ha en mening om
- Økt tillit gjør at TV er mer direkte og tidligere involvert i prosessene
- Økt bevissthet om viktigheten av at fagarbeiderne ser det store bildet. TV formidler bedriftens perspektiver overfor fagarbeiderne sammen med ledelsen, må snakke begge veier



Medvirkningsmeteret

Bransjeløft gjennom partssamarbeid i BA-næringen i Sør-Trøndelag

Hva Medvirkningsmeteret er og gjør

- Medvirkningsmeteret er et datainnsamlings- og måleverktøy.
- Det måler kvalitetene i en bedrifts partssamarbeid, kommunikasjon og samhandling på tvers av nivåer, enheter, fag, funksjoner, posisjoner og interesser.
- Verktøyet gir retning i forhold til bedriftens arbeid med medvirkning, identifisere forbedringsområder
- Verktøyet hjelper å måle om man har nådd målene sine

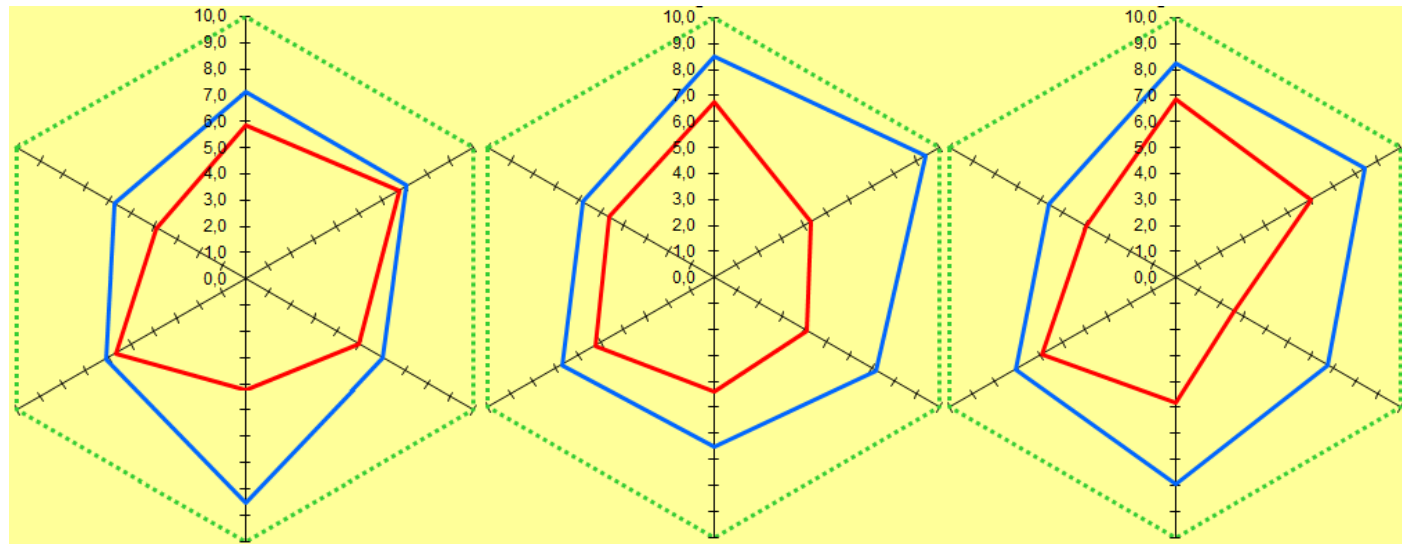
Hvordan Medvirkningsmeteret henter data og måler

Dimensjonene 1-4 er besvart av ledergruppa i fellesskap (blå strek) og av tillitsvalgte i fellesskap (rød strek):

- 1: Lov og avtalebruk
- 2: Forhandling
- 3: Samarbeid
- 4: Omfang

Dimensjonene 5-6 er besvart av hver enkelt ansatt (blå: ledere, rød: ansatte)

- 5: Involvering
- 6: Organisasjonslæring



Dimensjonene i medvirkningsmeteret

Dimensjon 1-4:

- Ett skjema ble besvart av ledergruppen
- Ett skjema ble besvart av fagforeningen(e)

Dimensjon 5-6:

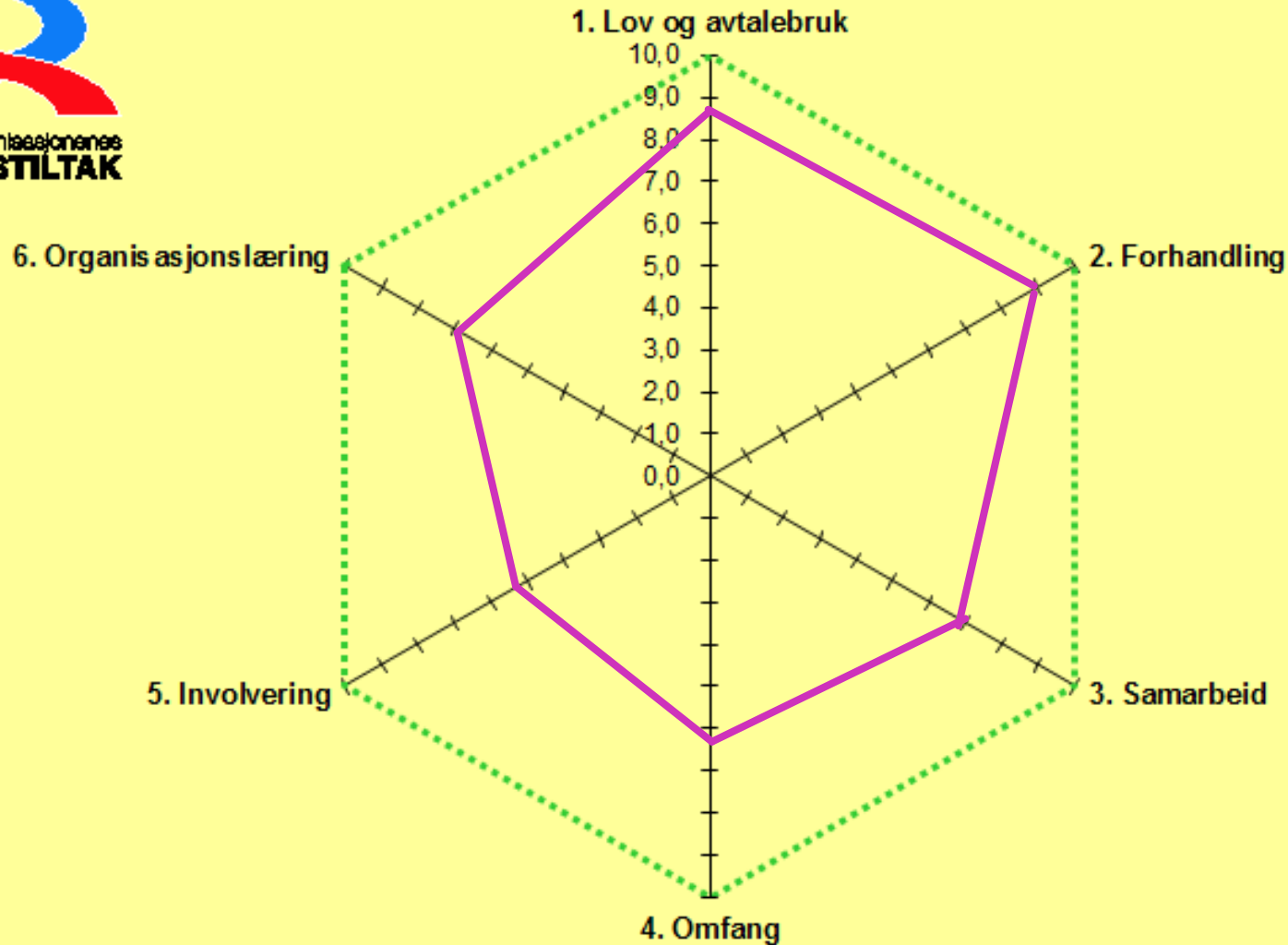
- Besvares av alle ansatte
- Grupperes i
 - Ansatt, inkludert tillitsvalgt og VO
 - Ledere

Generelle vurderingsspørsmål til score i medvirkningsmeteret

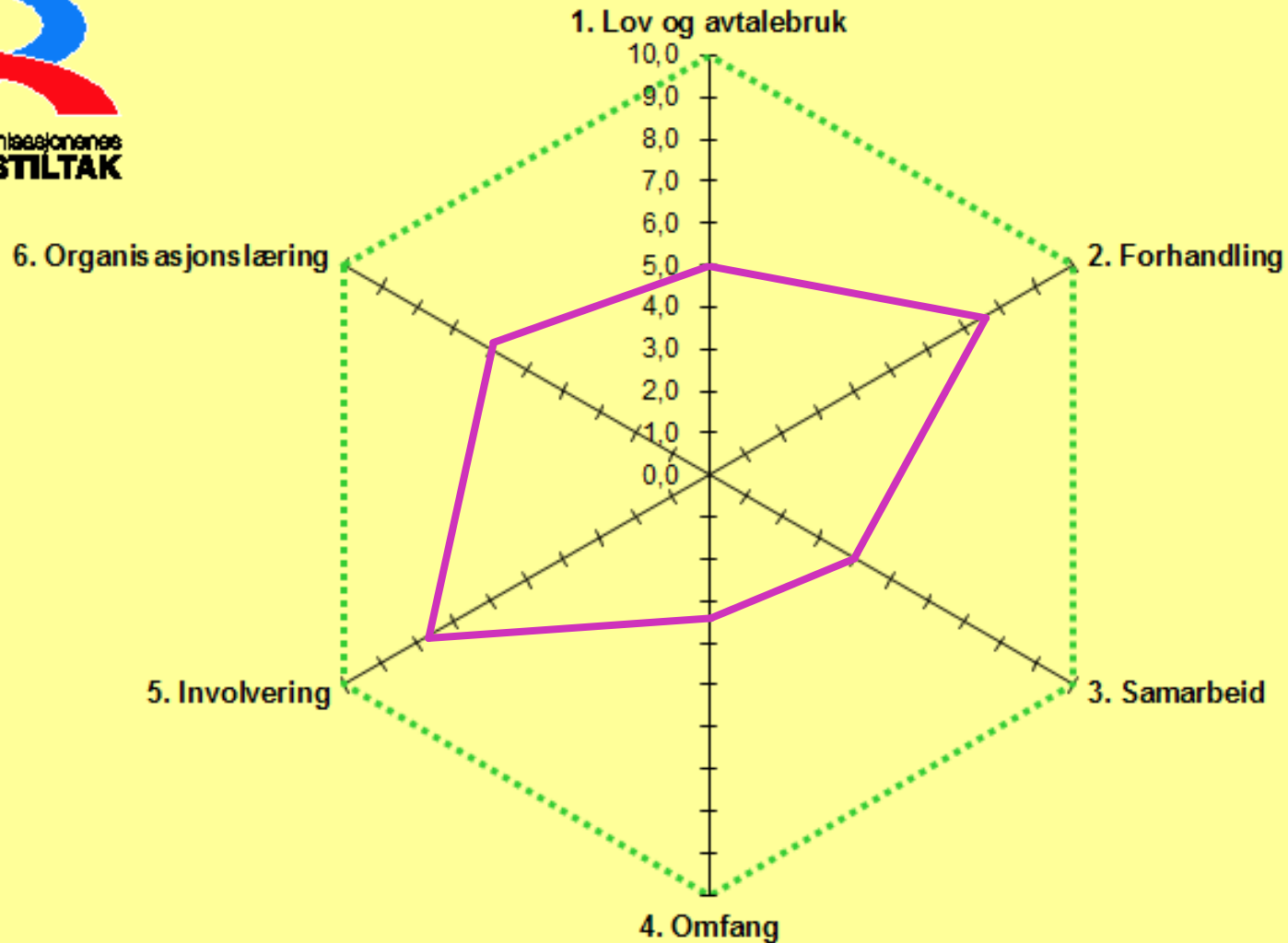
I hver bedrift:

- Hvor enig er partene på hver dimensjon?
- Hvem av partene er mest positiv?
- Hvilken dimensjon har laveste score?
- Hvor er det størst sprik?
- Hva kan forklaringene på sprik og lav score være?

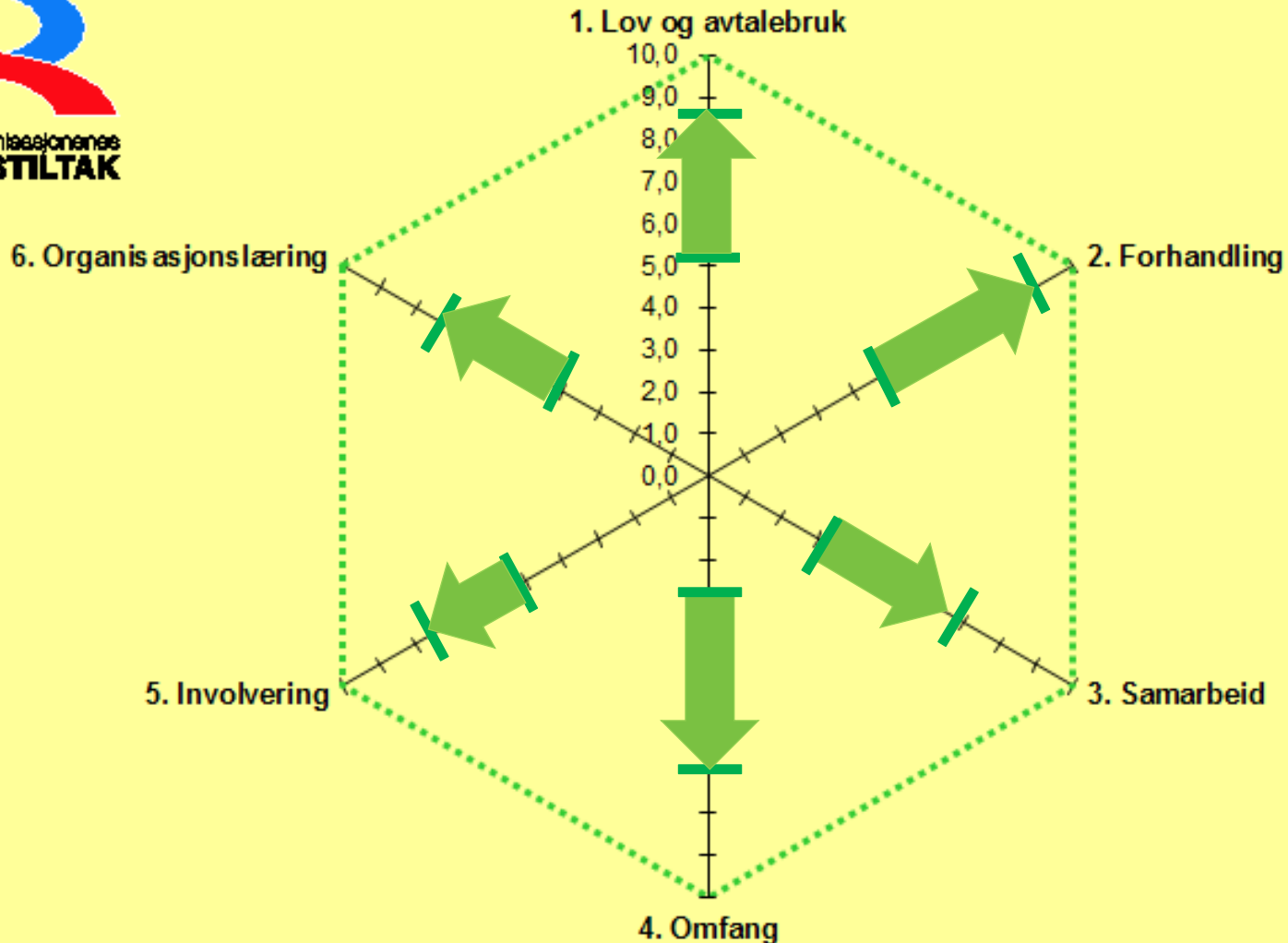
Eksempelbedrift stor



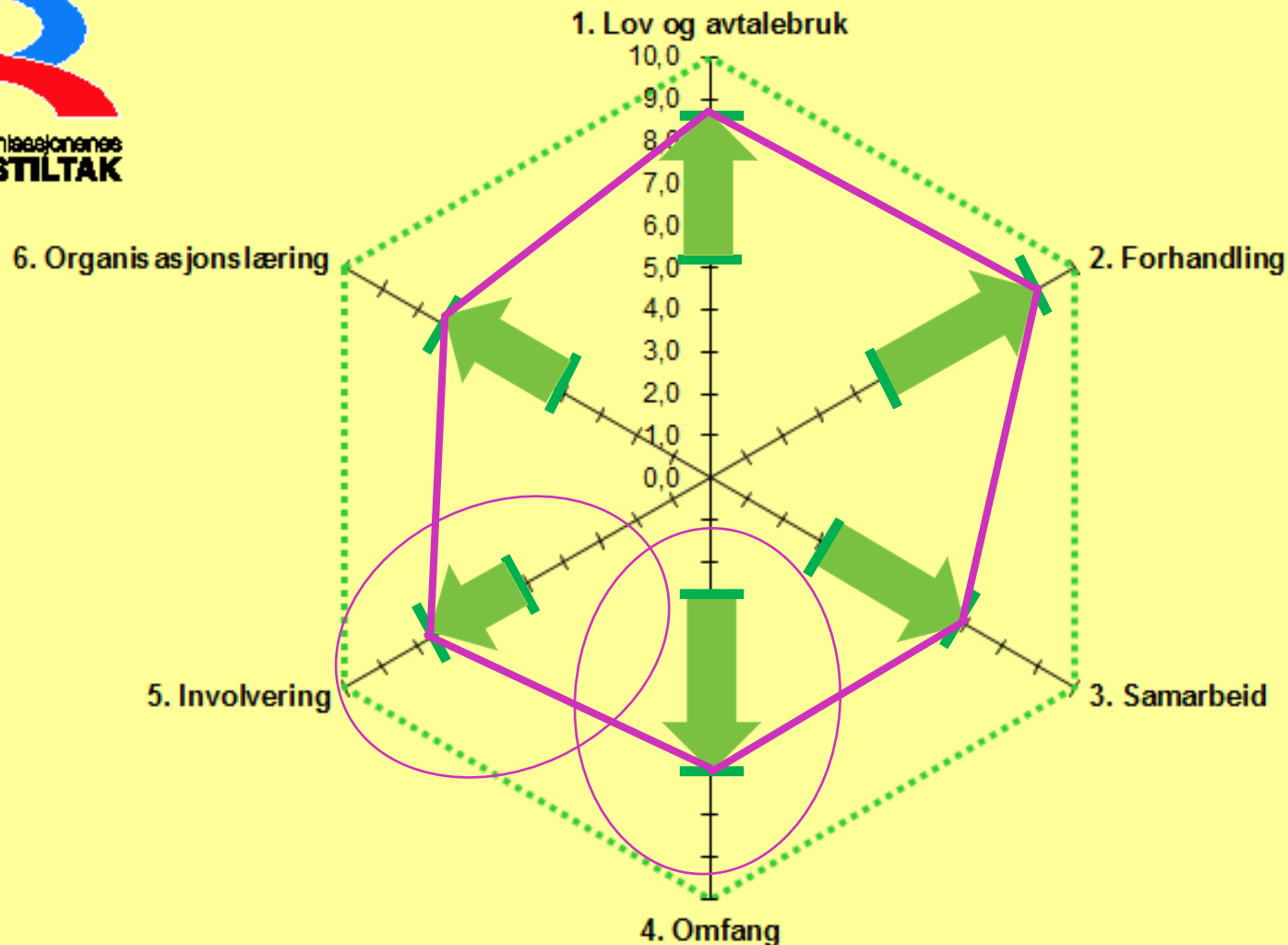
Eksempelbedrift liten



Høyeste og lavest score pr. dimensjon, uavhengig av bedrift og rolle



Høyeste samlede kompetanse i denne gruppa på alle dimensjoner



Viktige spørsmål å ta stilling til

Dimensjon 1

- Er begge parter like godt forberedt på det som skal diskuteres?
- Møtes dere jevnlig?

Dimensjon 2

- Tar partene seg tid til å evaluere en konfliktsituasjon i ettertid?
- Hvem er partene i bedriften?

Dimensjon 3

- På hvilke områder har dere ikke interessekonflikt, og hvordan samarbeides det der?
- Involverer ledelsen de tillitsvalgte? Og tar de tillitsvalgte initiativ?

Dimensjon 4

- Dette kan være en god anledning til å diskutere dere fram til – og bli enige om – hva partssamarbeidet skal brukes til og ikke. Kan samarbeidet skje på en annen måte enn i dag?

Viktige spørsmål å ta stilling til

Dimensjon 5

- Hvordan har dere lagt til rette for *direkte* involvering og medvirkning?
- Hvordan legger dere til rette for at de ansatte har nok informasjon til å ta kloke beslutninger, slik at jobben blir verdiskapende?
 - Vi må ha selvgående ansatte: Ansvarskompetanse, Verdiskapingsforståelse

Dimensjon 6

- Hva får fagarbeidere av kompetansepåfyll i bedriften?
- Hvordan kan bedriften bli en lærende organisasjon?
 - Kapasitet til og økonomisk prioritering av utviklingsarbeidet

