

Partssamarbeid. Partssamarbeid. Partssamarbeid.

Fritt etter Steinar

Kva er tillitsreforma?



**MEIR TILLIT FRÅ STAT OG SENTRALE
STYRESMAKTER TIL KOMMUNANE TIL Å
FINNE GODE LOKALE LØYSINGAR**



**MEIR TILLIT FRÅ LEIING TIL DEI SOM
ARBEIDER UTE I TENESTENE FOR Å
IDENTIFISERE DEI GODE LOKALE
LØYSINGANE NEDANFRÅ OG OPP**

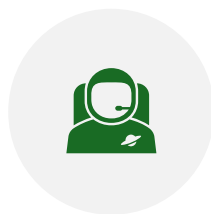


**EIN MÅTE Å JOBBE PÅ, DER TILLITSVALDE OG
LEIARANE I FELLESSKAP JOBBAR FRAM DEI
GODE FORSLAGA TIL NY OG BETRE PRAKSIS**

Kvifor tillitsreform i Sogndal?



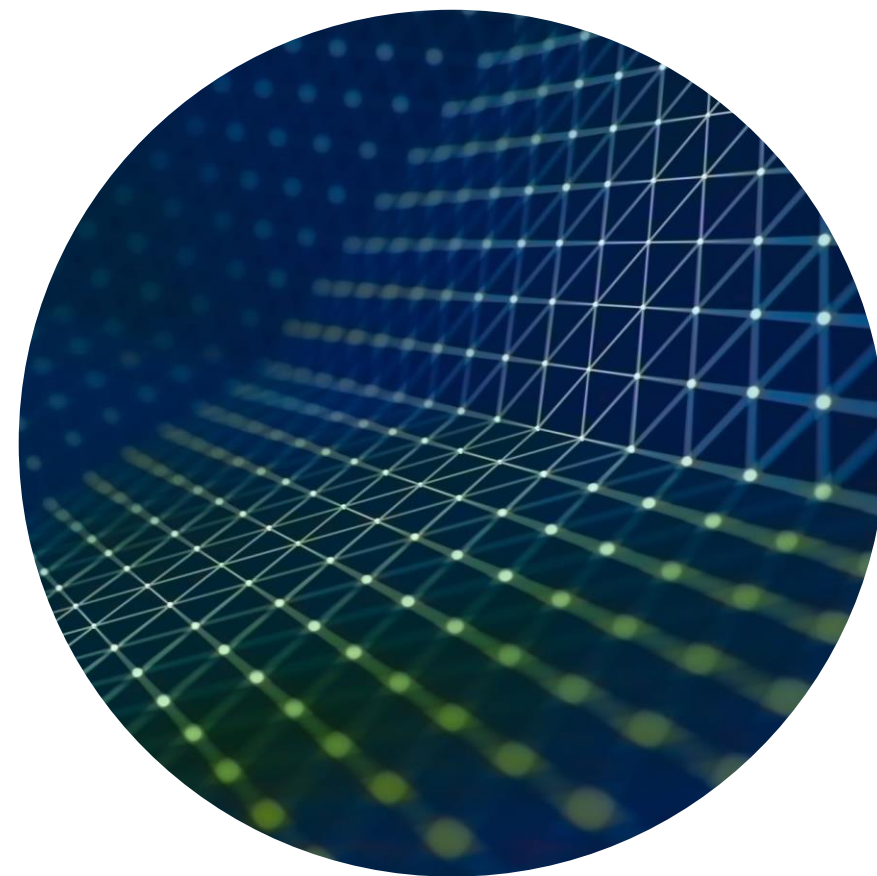
VEDTOK NY
SAMFUNNSPLAN I 2021,
DER POSISJONEN
«UTFORDRARBYGDA»
SKAL GJERE OSS
MEDVITNE PÅ Å
UTFORDRE DET ME GJER
TIL Å ALLTID VERE TIL DET
BESTE FOR
INNBYGGJARANE



VERDIANE
SAMSKAPANDE, OPEN,
GOD OG NYSGJERRIG
(SOGN) SKAL LIGGE TIL
GRUNN FOR ALT ME GJER
– DEI FØRESET TILLIT PÅ
ALLE NIVÅ



TILLITSREFORMA TRAFF
GODT MED ARBEIDET
MED ALT VAR I GANG MED
– OMSTILLING, ENDRING
OG NYTENKING FOR Å
MØTE EI FRAMTID SOM
VIL KREVE NOKO ANNA
FRÅ OSS



Kvifor driv me på?



Ståa i norske kommunar (Menon 46/2022)

«Ingen norske kommunar leverer på lovkrava i dag – og no kjem dei vanskelege utfordringane framover»



«Små kommunar (som Sogndal) tapar konkurransen om fagfolk, fordi kommunane ikkje klarar å bygge sterke og attraktive nok fagmiljø. Meir, fleire og større samarbeid er den anbefalte oppskrifta»

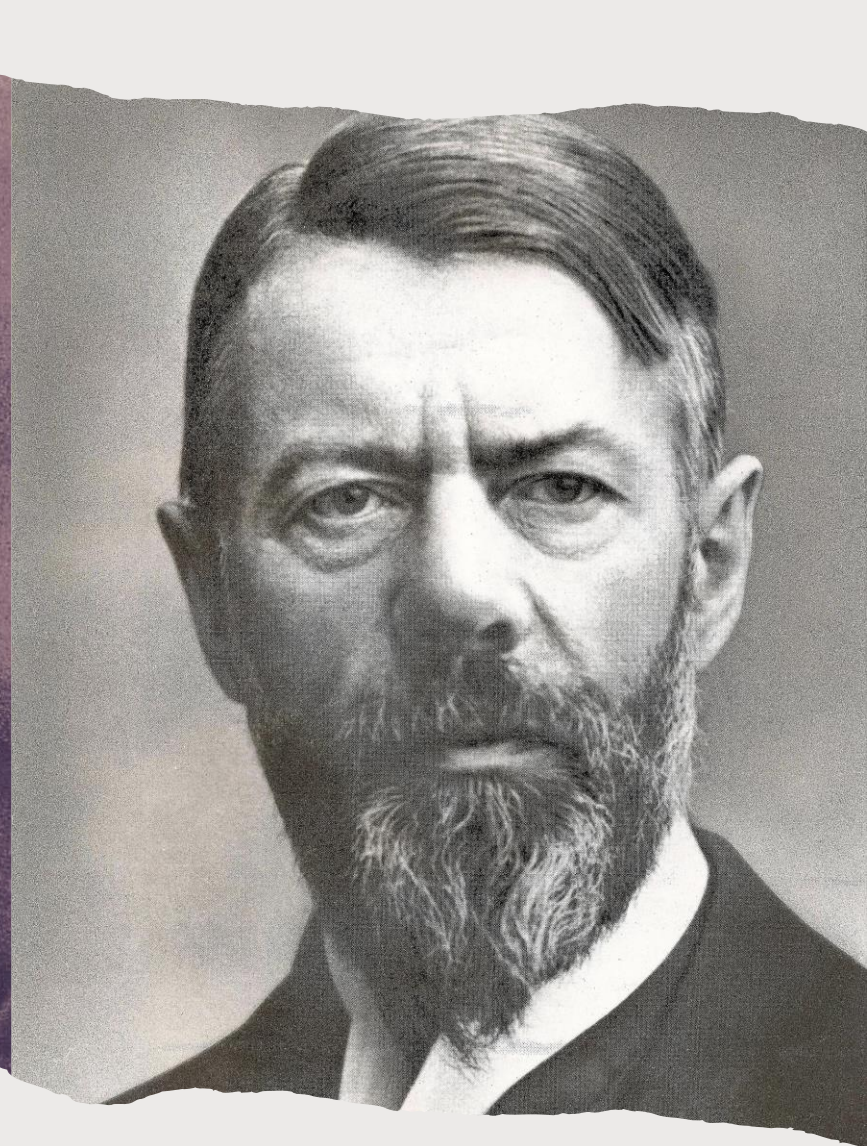
Størrelse teller (Menon 34/2023 på oppdrag frå Akademikerne)



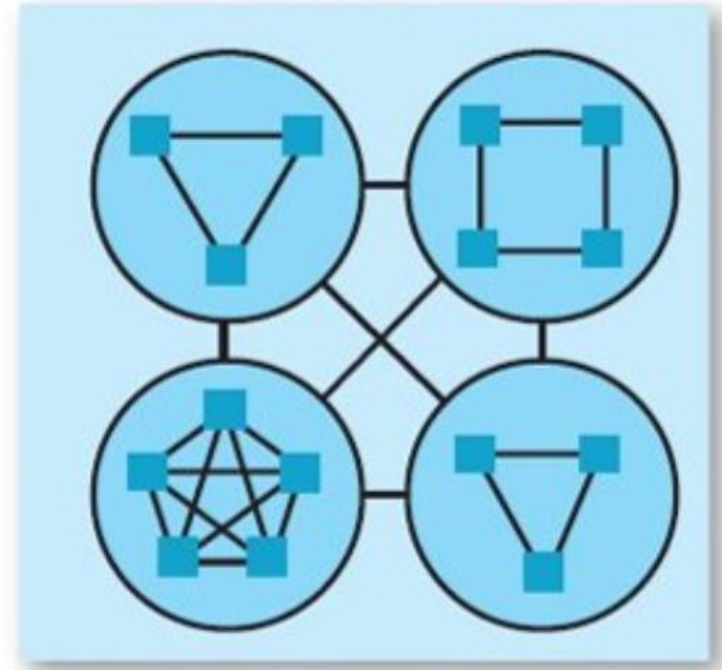
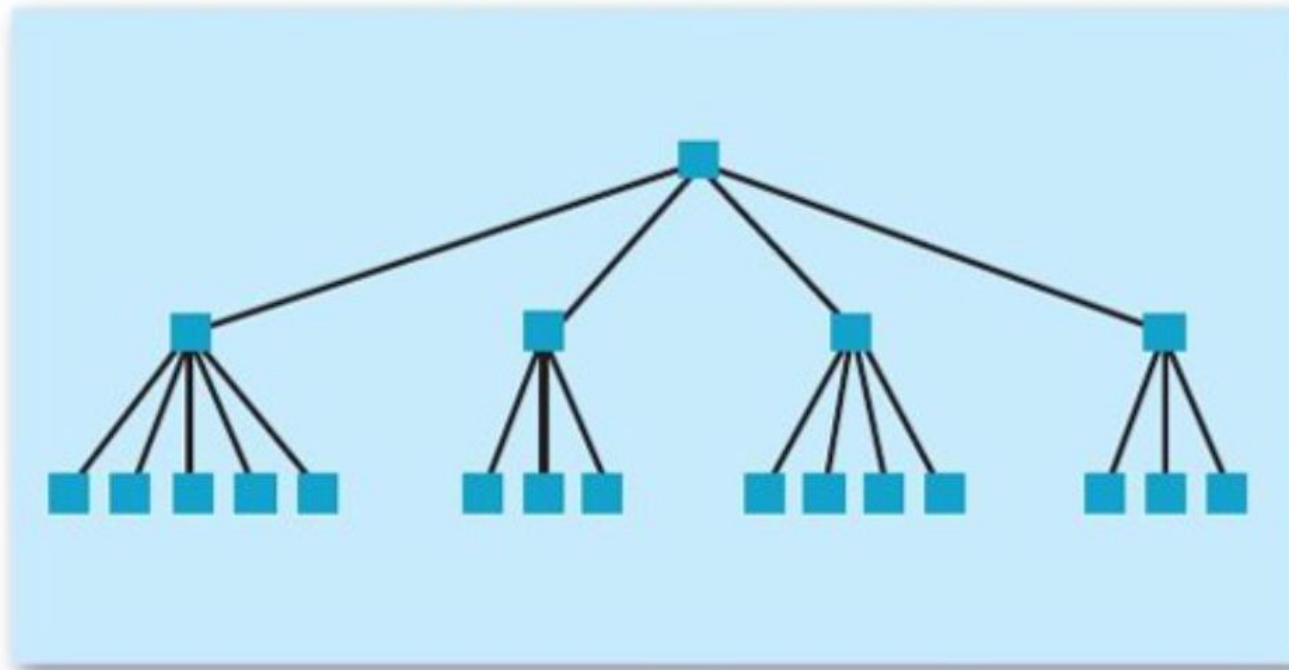
Det som me har, som ikkje så mange andre har



Eit år med prøving og feiling



Systemet vårt



Men, kva er alternativet?



Kva må me passe på, isofall

Observasjonane

- Samhandling mellom sektorar fungerer ikkje, samhandling mellom tenesteeiningar fungerer dårleg
- Det krev tid, krefter og vilje å bryte ut av dei etablerte tankesetta
- Når presset aukar dett me tilbake til gammal vane
- Kvalitets- og utviklingsarbeidet har vore neglisjert over tid (fordi me ikkje har tid!)
- Det er mykje (akkumulert) frustrasjon i organisasjonen
- Mangelen på system og strukturar som skapar rammer, mål og meining bidreg til kjensla av kaos
- Dei som har testa det ut vil ikkje snu – og ser at her er noko på gang

Kva har me dermed sett på?



MÅTEN ME ORGANISERAR
OSS PÅ (OG JOBBAR PÅ I
PRAKSIS)



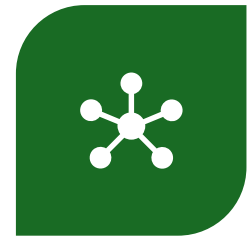
ARBEIDSFORMA TIL
PARTSSAMARBEIDET (I
UTVIDA FORSTAND) – ME
HAR SAGT AT ME SKAL GÅ
FRÅ NOKO, MEN IKKJE KVA
TIL



FORANKRING OG
KOMMUNIKASJON




REKRUTTERING




SYSTEMA OG STRUKTURANE
VÅRE

Kva gjer dei som lukkast best?


Dei tek dei tilsette på alvor: Leiarane lyttar meir enn dei snakkar, og handlar på det som trer fram som viktig.



Dei kvittar seg med system og strukturar som står i vegen for at dei tilsette kan gjere ein god jobb: Dei flinkaste har berre ein brøkdel av reglementa og retningslinjene som dei andre, dei jobbar ilag (og utan unntak i ein versjon av team)



Dei har tilsette som er medvitne på kvifor dei er på jobb, som kjenner handlingsrommet sitt, og som har fått tydelege rammer som dei kan bruke kunnskapen, ferdigheitene og kompetansen sin innanfor



Dei er opptekne av brukarane sine, og korleis dei skape arbeidskvardagar som gir dei tilsette høve til å levere ei best mogeleg oppleving av kva det no enn er dei leverer til brukarane sine

Korleis dette ser ut, reint formelt

Organisasjonskartet vår
ser framleis ut som ei
hierarki-pyramide, og det
vil det gjere ei god stund
endå

Hjelparane vart med vilje
plasserte **utanfor**
hierarkiet og linja, og
rapporterar **direkte til**
partssamarbeidet

Det betyr at me har
etablert to organisasjonar,
eller **ein organisasjon**
med to operativsystem
om du vil

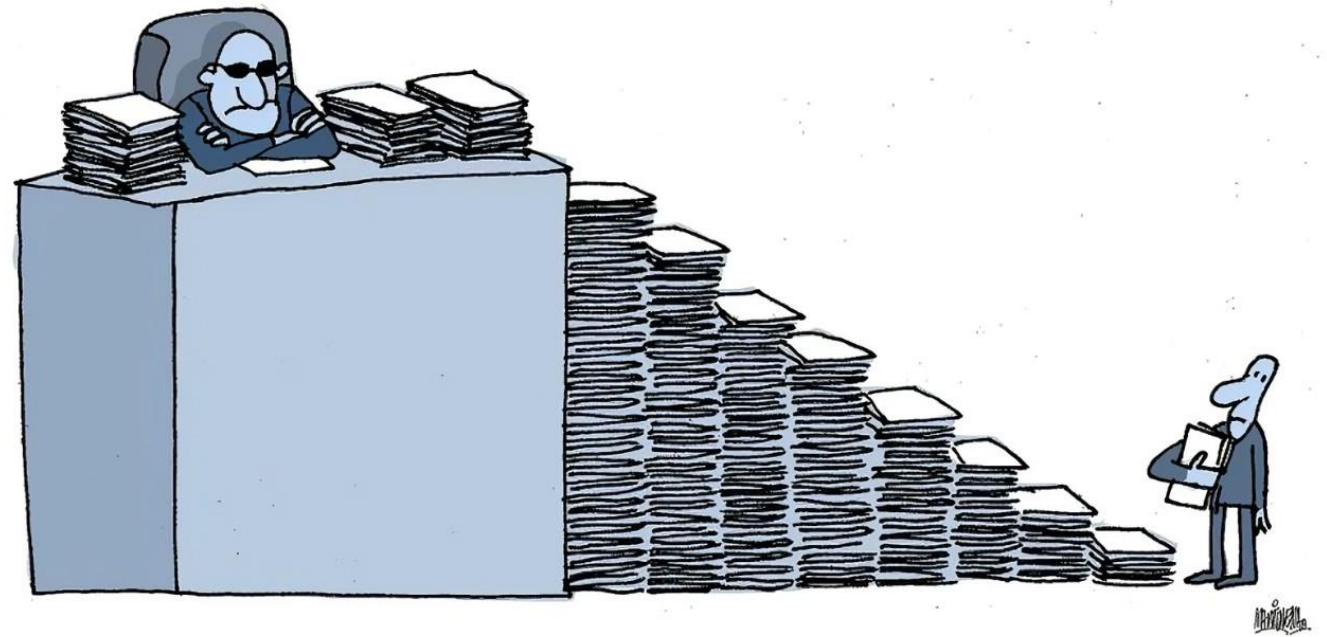
Resten av året vil det skje
to ting som vil merkast for
mange:

Hierarkiet og «linja», slik
me er van med å tenke på
den, vil bli rota til av **team**
som bryt med sektor- og
tenestestrukturen

Dei som skal hjelpe
organisasjonen med å
lukkast rundt om i
tenestene vil bli fleire, og
dei vil begynne å **jobbe**
annleis (ganske raskt)



Men, kan ein
kommune
det, då?

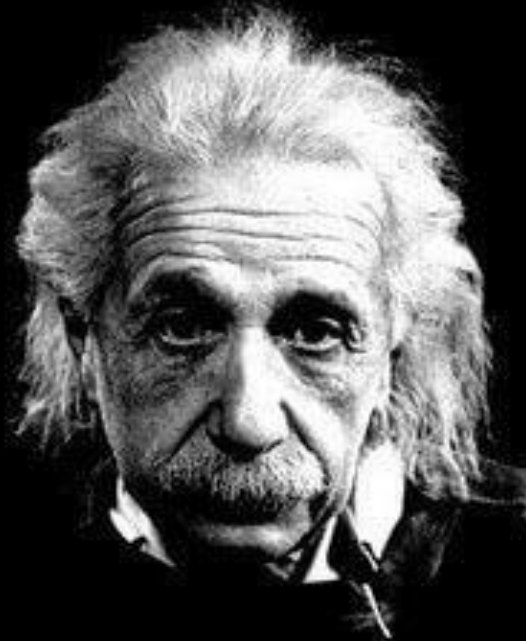




Dagens problem kjem frå gårsdagens løysingar

- Arbeidsgjevarpolitikken
- Budsjettprosessen
- Rutinar og reglement
- Hierarkiet og maktfordelinga

"WE CANNOT
SOLVE OUR
PROBLEMS
WITH THE SAME
THINKING WE
USED WHEN WE
CREATED THEM"



Samfunnsoppdraget, ein gang til

- Dette er ikkje noko me har funne på for moro skuld. Den absolutt **største risikoen** me møter i åra som kjem er å **ikkje gjere noko**.
- Rammetilhøva våre endrar seg i eit **enormt tempo**. Kommunane er konstruerte for å møte **stabile rammetilhøve**, der neste år er ganske likt i år, som likna veldig på i fjor...
- Då må me hugse at me alle er på jobb for å gjere det me kan for at **innbyggjarane våre skal kunne leve gode, trygge og aktive liv** – i dag, i morgon og om 5, 10 og 15 år

Kva er det me prøver å få til?

Frå treg toppstyring til **høg tillit** med **stor fart**

Frå budsjettmål og resultatfokus til **meining og verdiar**

Frå ei hierarkisk pyramide til **eit nettverk av samskapande team**

Frå instruerande til **støttande leiarskap**

Frå planleggande og forutsjåande til **eksprimenterande og tilpassingsdyktig**

Frå reglar og kontroll til **friheit og tillit**

Frå sentralisert til **distribuert makt**

Frå å vere lukka til å vere **radikalt open**

Det går frå stillingsinstruksar til å **dyrke talent og meistring**

An aerial night photograph of a busy city intersection. The scene is illuminated by streetlights and building lights, creating a vibrant urban atmosphere. Multiple lanes of traffic are visible, with cars and trucks moving through the intersection. Pedestrian crossings with white zebra markings are also present. The surrounding area includes modern buildings and some greenery along the sidewalks.

Oppsummert

- Me kan ikkje halde fram som før, men kva skal me då gjere?
- Alternativet finst, me veit at det fungerer for andre – det ser ut som om det fungerer for oss
- Det vil ikkje bli enkelt, det meste vil krevje meir – både av leiarar og tilsette

AMBITION WITHOUT ACTION IS FANTASY.

BRYANT MCGILL



Kva vil du bruke
tillitsreforma og
endringsarbeidet
til?

Først: Namn, arbeidsplass og
kvifor er eg tillitsvald?



Partssamarbeid. Partssamarbeid. Partssamarbeid.

Kva vil du bruke tillitsreforma og endringsarbeidet til?

Ei
forventningsrunde

Om eg skal reise heim
og tenke at dette var
nyttige dagar og god
bruk av tid – kva vil
kjenneteikne denne
dagen då?

Ei
forventningsrunde

Om eg skal unngå å
reise heim og tenke
at dette vart heilt
vekkasta bruk av
tid, kva må me
unngå då?

Mine påstandar om kva tillitsreforma er for de som er her

Tillitsreforma er flytting av makt, MEN: Det krev at dei tillitsvalde/tilsette tek det auka handlingsrommet

Med makt kjem ansvar – er me interesserte i å vere med å ta det?

Me har enormt mange dårlege prosessar framleis, de kan (og bør) stille krav til at prosessane vert gode

Leiarane/leiinga er ikkje nødvendigvis gode på å køyre prosessane slik, det gjer at tillitsvalgtrolla blir veldig viktig for å endre praksis

Viktigast av alt: Ein ny måte å løyse praktiske problem på: Ta problema opp, bruk den undersøkende metodikken frå tillitsreformen, skap felles løysingar som forpliktar på tvers, fiks ei problem om gangen

Eller: Jobbe ilag, eitt steg om gangen



“If I had asked people
what they wanted,
they would have said
faster horses.”

Henry Ford

Sometimes the thing that is holding you



...is all in your head.

ANTI



Ei arbeidsøkt

Kva vil me som tillitsvalde bruke
tillitsreforma og det
partssamansette arbeidet til?



Oppgåve 1: Tillitsreform i praksis

- Kva betyr ei tillitsbasert tilnærming i kvardagen i skule- og barnehagesektoren?
- Korleis kan balansere tillit med nødvendige styrings- og kontrolltiltak?
- Kva er dei største hindera for å kunne vere med å forme eigen arbeidskvardag?
- Om du kunne ha endra tre ting i din arbeidskvardag, kva ville det ha vore?
- Korleis kan me bruke kvarandre som tillitsvalde til å vere med å påverke arbeidet?

Oppgåve 2: Lat oss bli endå meir konkret

- Handlingsrommet vårt er som det er - økonomi, tid, lovar og reglar: Om du fekk bestemme, kva ville du gjort annleis – gitt dei rammene som er?
- Om du opplever ein prosess, ein leiar eller ei føring som du opplever bryt med intensjonane me snakkar om i dag: Kva skal til for å kunne bruke tillitsvalttrolla til å gjere noko med det? Kva treng du frå andre, kva kan du gjere sjølv?

Oppgåve 3:

Me snur opp-ned på partssamansett dag

- Den 15/11 skal det vere partssamansett dag. Om me skal ta vidare og realisere det som de no har delt, og syte for at ein går frå den partssamansette dagen med ein anna praksis enn me gjekk inn med:
- Kan de lage forslag til program for den partsamansette dagen – to økter på 1,5 time kvar? Kven skal jobbe ilag? Kva spørsmål skal me stille? Korleis skal me jobbe?

Utsjekk

- Kva synest du om samlinga?
- Korleis var innhaldet?
- Kva synst de om forma?
- Har den møtt forventningane?

Oppsummering

Det me tek med oss vidare

Kva vil kjenneteikne ei vellukka samling?

- Forstå meir av kva dette (tillitsreforma) er
- Bruke tid på felles mål og retning i gruppa
- Kunne ta tilbake noko konkret til eigen arbeidsplass
- Få felles forståing med eigne leiarar
- Skjønne koplinga mellom tillitsreform og ein krevjande kommuneøkonomi
- Verre budd til partssamansett dag 15/11
- Finne konkrete døme, til inspirasjon og framtidige prosessar
- Forstå ansvar – kven, korleis?
- Skape overføringsverdi til andre

Korleis unngå ei mislukka samling?

- Sikre at ein ikkje vert involvert på ekte
- Ikkje vere *for* prega av det me har tenkt før
- Ikkje berre prate utan å bli konkret
- Unngå at ein framleis ikkje forstår kva det er
- Unngå å berre vere generell
- Unngå at dette vert noko som berre me som er her held på med
- Unngå at alle har ulike forståingar
- Prøve å gjere innhaldet begripeleg, unngå forvirring

Oppgåve 1

- Bygge kultur for tillitsvaldarbeid i einingane
- Ta del i prosessane rundt nye krav og føringar
- Møtast oftare fysisk – skapar ein annan dynamikk
- Kvardagen er travel (særleg i barnehagane), treng dedikert tid som ikkje går ut over borna
- Bruke partssamarbeidet på eininga som utgangspunkt (ikkje lage noko nytt på sida)
- Evne å kunne endre seg raskt
- Koplinga til tid og pengar
- Opplæring av leiarane er viktig – hovudavtalen som «bibel»
- Ta eigarskap til tidsbruken – ikkje drukne i dokumentasjonskrav, hierarki, møter, sikre at kompetansen og ressursane vert brukt rett
- Større ansvar/fridom/autonomi må balanserast mot behovet for kontroll og styring

Oppgåve 2

- oppleve at handlingsrommet ute i einingane i praksis er svært lite
- Bemanne smartare
- Ha tydelege roller
- Differensiere til dømes plantid – ikkje alle alltid
- Tilsyn som forstyrrande element
- Bli kvitt unødige «dekret frå oven»
- Gjere meir i lag – leiar og tillitsvald
- Må vere ein etablert medråderettspraksis, med rom for å bryte meiningar
- Vil utvikle ein større del av verktøykassen sjølv (heller enn ferdige oppskrifter frå for eksempel Visma)
- Tørre å velge vekk, tenke nytt og ta avgjersler
- Adressere og ta opp samhandlingsutfordringar (også ut over eiga eining)
- Få vere med det avgjerslene vert tekne
- Rydde tid til kjerneoppgåvene, gje lærarane eigarskap til plantid og eige utviklingsarbeid
- Bruke meir av konstruktive problemløysingsmetodikkar (ikkje drukne i kos med misnøye)
- Må sei ifrå, bruke HTV-ane aktivt, og treng å sjå faktiske endringar i praksis for å ha trua
- Vere medviten på korleis me brukar den tida me har i dag – samhandling framfor informasjonsdeling
- Overgangar er viktig, konkret og nyttig – som ein start
- Løfte opp saker (som tillitsvald), viktig å følge opp

Oppgåve 3

- Intro til samlinga: Bygge felles forståing, vere likeverdige partar
- Bruke oppatt og tilpasse fleire av spørsmåla frå oppg. 1 på denne samlinga, og det første på oppg. 2.
- På kvar oppgåve:
 - Først: Dele inn i grupper der leiarane, tillitsvalde og vernetenesta diskuterer i lag
 - Deretter: Gå over til at einingane sit saman, gjerne to einingar i lag (som er ulike og kan gje fleire perspektiv)
 - Søke å få fram ulikheit, unngå at ein grev seg ned i eigne problemstillingar
- Om tid: Lage spørsmål om overgangar, der ein jobbar på tvers (barnehage, skulen sine ulike trinn)
- Plenumsdiskusjonar mellom oppgåvene
- Styrt gruppedeling, planlagt på førehand (sektorleiing skal fordelast på gruppene og delta)
- I siste økta: Bli konkret på retningsval og neste steg, avtale konkret oppfølging
- Felles oppsummering i plenum