



Til:

Fra: Stein Ole Rørvik

Referanse
2023/901

Dato
22.01.2024

Referat styringsgruppemøte TrePartssamarbeid 15.01.24

Møte i trepartssamarbeidet den 15.01.2024

Tilstede: Stein Ole Bauer Rørvik, Bente Strømsnes, Ellen Fridtjofsen, Marie-L K. Olsen., Runar L. Jensen, Cato Testad, Sara Lundbakk, Sverre Breivik, Marianne Hoff og Mona Storteig (referent)

Saksliste

01/24 Godkjenning av innkalling og saksliste

Sakslista ble enstemmig godkjent.
Innspill om at årstallet skal være 2030 i bærekraftprosjektet.

02/24 Gjennomgang av overordnede retningslinjer (innspill fra adm.)

Med bakgrunn i nye politiske representanter foreslås det en felles gjennomgang av de overordnede retningslinjer

Stein Ole gjennomgikk retningslinjene på storskjerm.

Diskusjon: Hvorfor skal møtet være samme dag som administrasjonsutvalget? Det henger igjen fra vi opprinnelig planla samarbeidet.

Dette er krevende fordi disse dagene ofte er dager med formannskapsmøter. Det foreslås å fjerne dette punktet. Risikerer å dempe møtet fordi man opplever å måtte skynde seg. Enighet om å ikke ta hensyn til dette når man planlegger møteplan for året.

03/34 Åpenhet (innspill fra adm.)

I Saltdal kommunes retningslinjer står det at møtene skal være åpne. Innspillet går ut på sikre at treparts-dialogen er transparent og tilgjengelig for allmennheten. Forslag på at innkalling og referat er tilgjengelig på kommunens hjemmesider.

Stein Ole innledet om tema. På kommunens hjemmeside er det laget plass til formidling av viktige dokumenter i samarbeidet.

Både innkallinger og referat fra styringsgruppa er viktige å ha lett tilgjengelige. Dersom saker er sensitive får man vurdere unntak. Enighet om at det er viktig at dokumenter er tilgjengelige og synlige.

04/24 Hva har vi fått til siden sist vi møttes?

Informasjon om veiledningskurs for alle HMS grupper.

HR-sjefen redegjorde for dialogen med Fagforbundet og kurset via Omstillingsenheten i Fagforbundet som er gjennomført. Prosessen ble gjennomført med alle HMS-gruppene på alle arbeidsplassene. Kursene inneholdt blant annet gjennomgang av utvikling i kommunesektoren, roller, gruppearbeid om mål og tiltak i partssamarbeid. Hvordan få partsarbeidet inn i det som skjer på arbeidsplassen. Det var gode tilbakemeldinger fra deltakerne.

HR tilbyr seg å sende innspill til politikerne dersom det er ønskelig.

Gruppene har jobbet med strukturen. Viktig at de tar dette med seg. Det er viktig at sakene kommer ut så tidlig at medlemmene får tid til å sette seg inn i sakene og mulighet til å komme med innspill. Enighet om at dette er viktig for å få reell medvirkning. Det er positivt at vi nå har fokus på trepartssamarbeid, og skapt et grunnlag for noe som kan bli veldig bra.

Kan vi be om tilbakemelding om HMS-gruppene vurderer seg som hensiktsmessig organisert? De må få et oppdrag slik at de kan få se på dette. Dette kan være en sak for AMU. De jobbet med disse aktuelle temane i gruppene på opplæringen.

Viktig at gruppene er på arbeidsplassen der man skal jobbe med utviklingsarbeid. De må være formålstjenlig sammensatt og ansatte må føle tilknytting til å være med i utviklingsarbeidet. Dette gjelder ikke alle områder, primært noen steder i HO og på Rådhuset. Gruppene blir mye brukt til trivselstiltak, det er ikke primært det som er tiltenkt. Deres bidrag i utviklingsarbeid er ønskelig.

Avdelingene rapporterer i HMS-rapporten årlig. Saker de vil løfte opp bør de rapportere. I framsikt kan det legges inn sjekklister (digital administrativ virksomhetsmodul).

Nye politiske medlemmer

Kommunestyret har pekt ut nye medlemmer til trepartssamarbeidet tidlig i valgperioden.

Forventinger til organisasjonen

Trepartssamarbeidet som er vedtatt i kommunestyret er en viktig metodikk som kommunedirektøren har pekt på som et satsningsområde i sitt forventningsbrev for 2024 til organisasjonen. Forventningsbrevet er en del av styringsdialogen til ledere.

Tillitsvalgte skal være en støtte for lederne i vanskelige saker. Enighet om at dette er viktig for å nå mål i budsjettet.

05/24 Rolleforståelse / rolleavklaring*. (Innspill fra adm.)

Administrasjon inviterer til en dialog og prosess for rolleavklaringer/rolleforståelse. Hvordan etablerer vi en rolleforståelse/avklaring som ikke strider imot kommuneloven? Inviterer gruppens medlemmer å reflektere over egen rolle i dette samarbeidet.

KS problematiserer i denne artikkelen: <https://www.ks.no/ks-advokatene/nyheter/lokalt-partsarbeid-i-kommunen-er-det-kun-to-parter/>

Kommunedirektøren anbefalte Fagforbundets nettsider om omstilling og TrePart samarbeid. Mye nyttig kunnskap. <https://www.fagforbundet.no/for-tillitsvalgte/omstilling/>

En måte å sikre at rolleforståelsen er riktig er at Kommunestyret har vedtatt formen man jobber på. Det er viktig å løfte opp utfordringer som oppstår. Dette har det vært brukt tid på, og vi har tatt dette med i retningslinjene når gruppa ble etablert. Dette er det enighet om.

06/24 Prosjekt «Saltdal – Sammen for bærekraftig utvikling mot 2023» (innspill fra adm.)

Informasjon om Fase 1 – analyse/kunnskapsgrunnlag (adm)
Stein Ole – informasjon overordnet om prosjektet og forberedelser til Fase 1.

Prosjektet kom i stand etter kommunestyrevedtak om gjennomgang av kostnadsnivået i drifta. Statsforvalteren har gitt tilskudd til prosjektet. Det vil være behov for ekstern bistand i de ulike fasene.

Fase 1 omhandler kunnskapsgrunnlaget. Etter hvert skal man gå mer i dybden, og utarbeide forslag til tiltak. Styringsgruppa er strategisk ledergruppe, HTV og HVO. Noe forsinkelse, høsten 2023 ble det utformet anbud.

Mona informerte litt om valget av leverandør og prosessen vi er inne i nå.

Det ble luftet bekymring om kort tid for leveransen av datagrunnlaget og bekymring rundt tidligere erfaring fra KOSTRA.

Hvordan kan vi kontrollere at datagrunnlaget er bra? Det er i hovedsak mye tallmateriale som er levert, og man kan se om det stemmer. Workshopene skal benyttes som arena for å kontrollere at det Pwc foreslår er riktig.

En måte å kontrollere er ukentlige møter, der styringsgruppa er sentral.

Utvelgelse av deltakere i work-shopene er svært viktig.

Det er enighet om at det er viktig at kommunen gjør grundig jobb om informasjon og involvering. Det er viktig at ansatte kommer med forslag i fase 2, og at resultatet blir gjenkjennelig for ansatte.

Stein Ole kommer til å iverksette forslagskanal og sikre gjennom ledergruppa at tjenestene er "på ballen". Dette er vår prosess, og vi har stor påvirkningskraft.

Kommunen må selv lage de gode interne prosessene.

Det er Kommunestyret til slutt som skal fatte vedtak om veien videre til slutt.

I neste fase skal vi ha inn eksterne ressurser for å hjelpe oss videre.

Prosjektleder er svært tilgjengelig for å svare på spørsmål.

Tiden mellom de to workshopene må brukes godt.

Oppsummering: Bekymring rundt tidsperspektivet. Det er viktig med involvering av ansatte for å sikre at vi får et godt kunnskapsgrunnlag.

Dialog

07/24 Hvordan går samarbeidet oss imellom?

Vi har forventninger om at det blir bra. Vi har vært i prosess en periode, og etter at vi kom i gang har det gått bra. Det er høyt under taket, og rom for å si det man ønsker.

08/24 Åpen post

HVO ønsker at det et skal bli mer struktur på personal og HMS- møter slik at det ikke bare blir brukt til drift, men også til personalsaker. Kan det komme noen føringer fra trepartssamarbeidet?

Administrasjonen mener at det i alle hovedsak gjennomføres mange gode møter. Men at det bestandig kan forbedres. Kan være krevende å gjennomføre gode møter i en hektisk hverdag.

Håndboka fra Fagforbundet kan benyttes for å få til ei god utvikling.

<https://www.fagforbundet.no/for-tillitsvalgte/omstilling/>

Det er enighet i at det bør være noen rutinebeskrivelser. Noen ledere kan trenge veiledning/opplæring i møtestruktur og innhold, selv om dette skal være beskrevet i HMS-kalenderne. Lederne kan definere halve møtet som personal- og halve møte som driftsmøtet.

HR kan legge ut en forventning med forslag til noen punkter, men det må være en viss fleksibilitet ut fra behov. Lederne må styre dette. I HMS-rapportene rapporteres det på antallet personalmøter som man har avholdt.

Møtekalender 2024:

Hvor ofte skal vi møtes?

Forslag om ett ekstra møte mellom de to workshopene.

Man er enige om at fire faste møter i året.

Forslag om samhandling i budsjettprosessen, før prosessen starter ble godt mottatt.

Administrasjonen setter opp forslag til fire møter.

09/24 Hvordan informere og involvere i organisasjonen?

Referatet legges ut på hjemmesida. Kommunedirektøren formidler via strategisk ledergruppe. Informasjon til Formannskapet. Kan legges som referatsak.

Skal man få frem at det er mulig for befolkningen å spille inn synspunkter knyttet til utvikling av kommunen i tre-parts sammenheng? Ansatte til tillitsvalgte og innbyggere til politikere?

I formålet står det at dialogen skal være på avdelingsnivå. Skal bidra til god dialog utover dette. Åpenhet om hvordan dette fungerer kan bidra til dette som en positiv ringvirkning.

Er det administrasjonens ansvar å dele informasjon om tre-partssamarbeidet? Vi bør bruke de rollene man har, både politikere, tillitsvalgte og administrasjon må framsnakke samarbeidet.

Administrasjon får ut info på hjemmeside og følger dette opp

10/24 Godkjenning av møtereferat

Referatet sendes ut til medlemmene til godkjenning.

Med hilsen

Stein Ole Rørvik
Kommunedirektør