

# Statsforvalteren i Innlandet 2022-2026

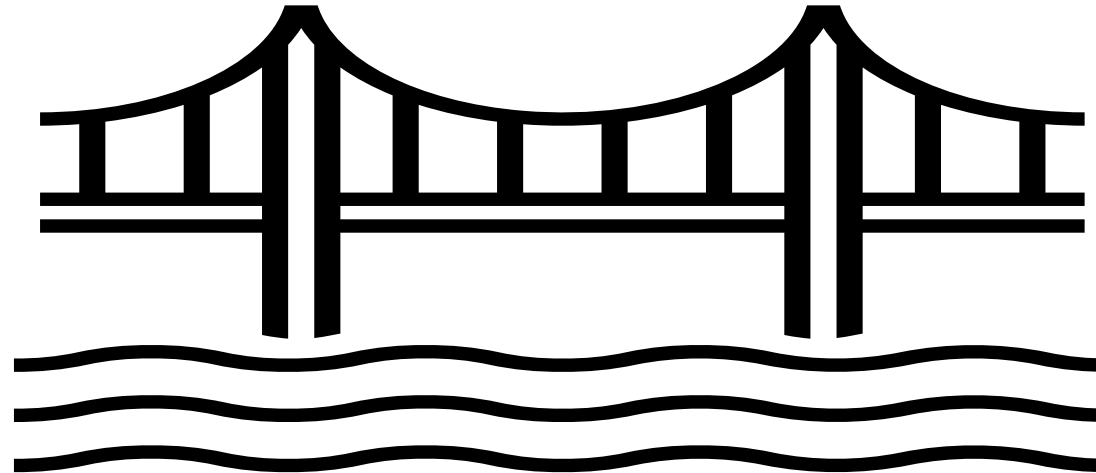




# «Partsroller»

HVA

## Hvem er det som tramper på min bro?



Omstilling  
og endring

Medbestemmelse

Plikter

Styringsretten

Rettigheter

Involvering

Vanskelige  
saker

Medvirkning



# «Formålene» for rammeverket vårt og rollene og ansvaret vi har

- medvirke til reell innflytelse på hvordan arbeidsplass skal organiseres og hvordan arbeidsmetoder skal utvikles
- være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø
- gi mulighet for faglig og personlig utvikling. Arbeidet må organiseres og tilrettelegges slik at man drar nytte av medarbeideres kunnskaper
- utvikle samarbeid slik at dette kan bidra til fleksibel og brukervennlig tjenesteyting med et godt arbeidsmiljø, god ledelse, bedre resultatoppnåelse og et godt forhold til innbyggerne.
- å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet
- trygge ansettelsesforhold og likebehandling i arbeidslivet
- legge til rette for et godt ytringsklima i virksomheten
- legge til rette for tilpasninger i arbeidsforholdet knyttet til den enkelte arbeidstakers forutsetninger og livssituasjon,
- gi grunnlag for at arbeidsgiver og arbeidstakerne i virksomhetene selv kan ivareta og utvikle sitt arbeidsmiljø i samarbeid med arbeidslivets parter og med nødvendig veiledning og kontroll fra offentlig myndighet,
- bidra til et inkluderende arbeidsliv



# «Oversettelsesavtale» for Bedriftsdemokrati.

Tillitsvalgte og ledelse skal møtes om saker som kan påvirke de ansattes arbeidssituasjon. Møtepunkter som skal sikre partssamarbeidet.

Innhold, form og farge på møteplasser...

hyppigheten, tilbakemeldingskulturen, ytringsklimaet, sakskvaliteten, bevisstheten, engasjementet, den aktive eller passive lyttingen

Det er det opp til oss som parter selv å sørge for !



## Summ summ...

Hvis du betrakter «klimaet» der du kommer fra for partsrolle- og forankringsarbeid - sett i lys av «medbestemmelsesinstitutt & medvirknings- og involveringsperspektivet både for arbeidsmiljølov og hoved- og tariffavtaler.. ?

Hva gjør at det oppstår «*uinnfridde forventinger*» eller setter partsarbeid hos deg på prøve ..?





# Bedriftsdemokrati er hardt arbeid

## Medbestemmelse

I medbestemmelse møtes ledere, tillitsvalgte og verneombud i definerte råd, utvalg og samarbeidsmøter som **likeverdige parter** for å finne løsninger, selv om de har ulike roller og kan ha ulike interesser å ivareta

Informasjon- Drøfting- Forhandling

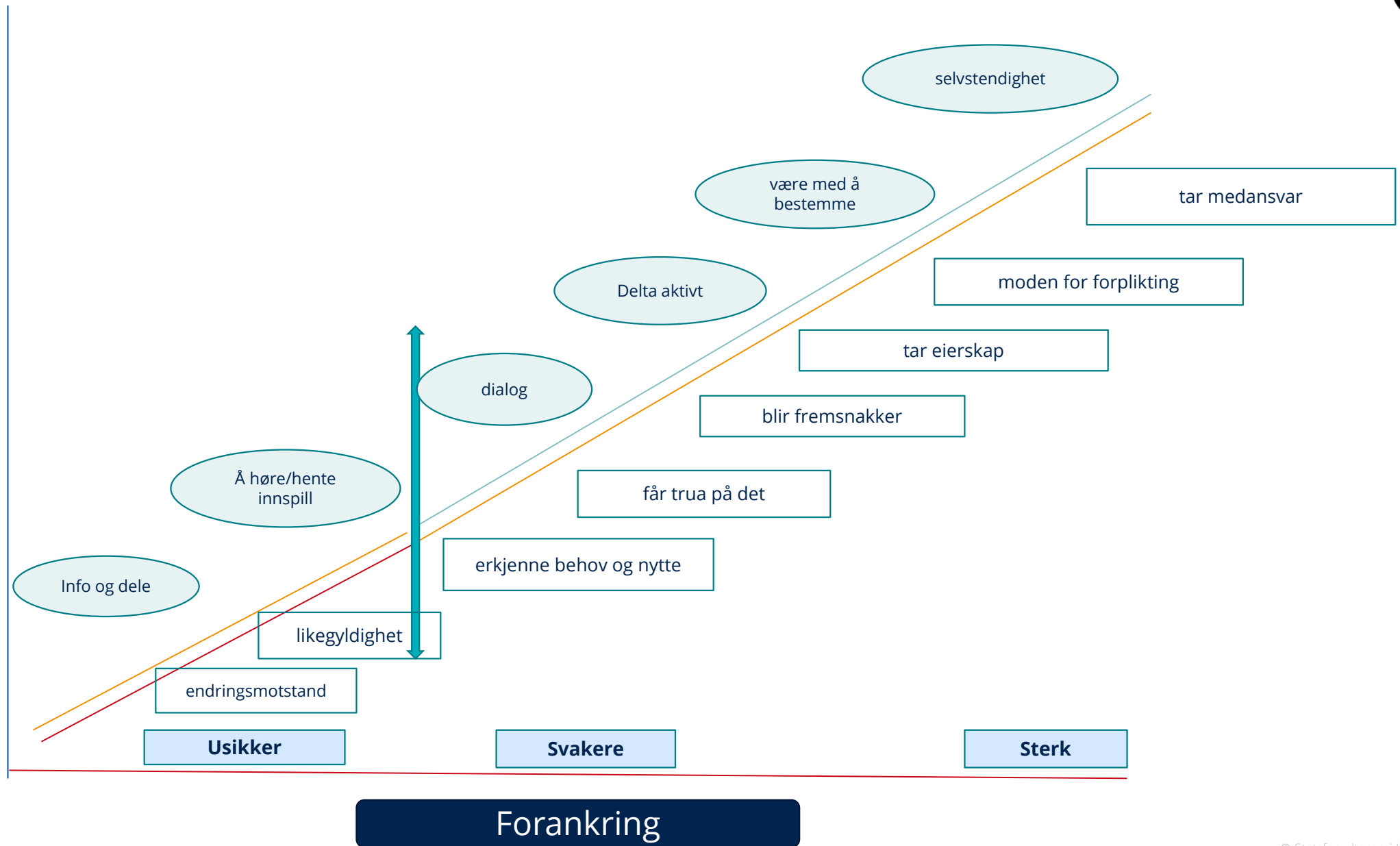
## Medvirkning og involvering

Å få **medvirke og involveres** i diskusjoner, utredninger og vurderinger som grunnlag for beslutninger.

Viktig forutsetning i medbestemmelse.



# Medvirkning/Innflytelse







Utfordringer ved dette?

**KEEP  
CALM**  
IT'S THE  
**NEW  
NORMAL**

Foto:



**TILLIT** norrønt `lita` - å lite på noe, ha tiltro til

Georg Simmel: *«antakelse om andres framtidige atferd som er sikker nok til å fungere som grunnlag for praktisk handling. Tillit befinner seg mellom kunnskap og uvitenhet om et annet menneske»*

Mayer & Davis: *«vilje til å være sårbar og avhengig av en annen part og forvente at den andre part vil utføre en aksjon som er viktig uten å være i stand til å monitorere eller kontrollere den andre part»*

Forvisning om at noen er til å stole på eller har de egenskapene som kreves for å mestre en bestemt situasjon, utføre en bestemt oppgave.

Innebærer å ta risiko... både organisatorisk og mellommenneskelig.

Simmel, G. (1950), *The Sociology of Georg Simmel*. Glencoe, Illinois: The Free Press.

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1995). *An Integrative Model of Organizational*



Ressurs- og verdibasert  
holdning

Åpen dør og lav  
terskel

Rollebevissthet

Høykvalitetsforbindelser