

# Ulike former for partssamarbeid






Unio-leder Ragnhild Lied mener det er sterkt beklagelig at vi nå ikke får en IA-avtale. Foto: Helene Moe Slinning

**Tekst** Unio

**Publisert** 04.12.2024

 Legg til i snarveier

## Et stort tap for trepartssamarbeidet og arbeidslivet

Det ble idag klart at avtalen om inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) ikke videreføres etter brudd i forhandlingene.

# Partene i arbeidslivet

«Den norske modellen»

I det formelle partssamarbeidet har vi to parter:  
Arbeidsgiversida - KS, PBL, Spekter, KA, FUS, Virke

Arbeidstakersida: tillitsvalgte på ulike nivå

Samarbeid mellom partene foregår på alle plan i det norske arbeidslivet.

Dette samarbeidet er hjemla i hovedavtalene i arbeidslivet

# Det utvida partssamarbeidet

Tre parter:

Leder (rektor, styrer)

Tillitsvalgte — rettigheter etter hovedavtalene

Verneombud — rettigheter hjemla i Arbeidsmiljølova

Med særlig fokus på arbeidsmiljø:

Det kan være ulik organisering av dette arbeidet

- Arbeidsmiljøgrupper
- HMS-grupper
- Formelle arbeidsmiljøutvalg (AMU), jfr. Arbeidsmiljølova

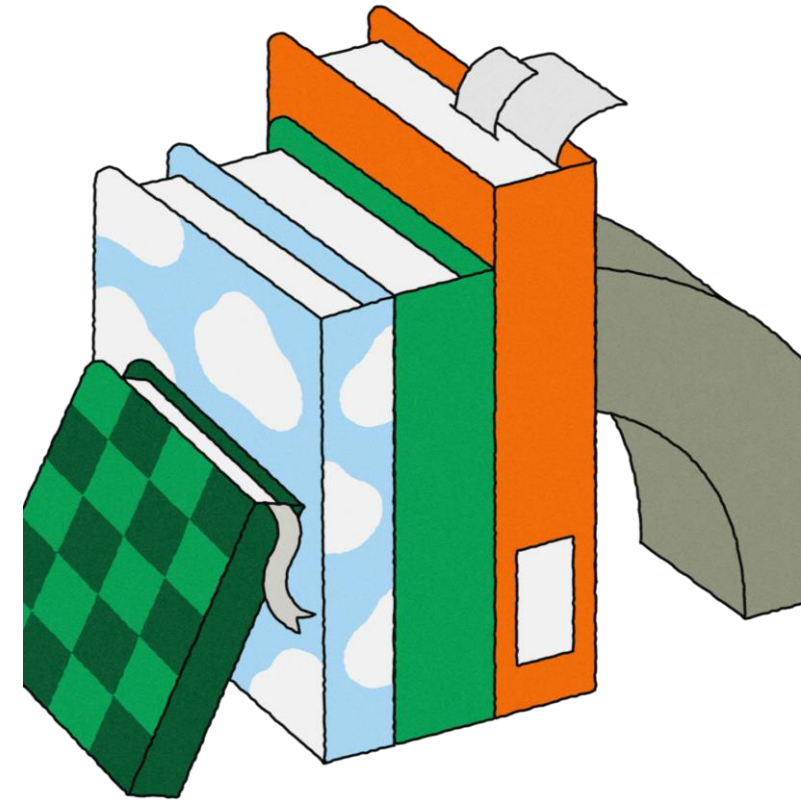
## AML § 3-1: (1)

For å sikre at hensynet til arbeidstakers helse, miljø og sikkerhet blir ivarettatt, skal arbeidsgiver sørge for at det utføres systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid på alle plan i virksomheten. Dette skal gjøres i samarbeid med arbeidstakerne og deres tillitsvalgte

# Hovedavtalene

Hovedavtalen skal være et verkemiddel for å:

- Skape et best mulig samarbeidsgrunnlag mellom partene på alle nivå
- Samarbeidet må baseres på tillit og gjensidig forståelse for partenes ulike roller
- Sikre gode prosesser mellom partene
- Utvikle kvalitativt gode tjenester
- Hovedavtalene skal gjennom ordninga med tillitsvalgte gi arbeidstakerne reell innvirkning på hvordan arbeidsplassen skal organiseres, og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles



# Arbeidsmiljølovens formål:

Å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger

Faktorer i tradisjonell HMS:

1. Fysiske faktorer
2. Kjemiske
3. Biologiske
4. Ergonomiske
5. Organisatoriske
6. Psykososiale
7. Emosjonelle

# Hva er forskjellen mellom tillitsvalgte og verneombudets oppgaver?

- **Tillitsvalgte** skal passe på at krav i Hovedavtale, tariffavtale og tilknyttede avtaler blir oppfylte
- **Verneombudet** skal passe på at arbeidsplassen ikke bryter **arbeidsmiljølova**
- **Leder** skal passe på alt!  
Det formelle ansvaret ligger alltid hos leiinga



# Rollekonflikter

Man kan oppleve motstridende krav  
og forventninger fra en eller flere personer

# Rollekonflikter

Man kan oppleve motstridende krav og forventninger fra en eller flere personer

Det kan oppstå rollekonflikter når:

- En får beskjed om å utføre oppgaver som man mener burde vært gjort annerledes eller ikke burde være gjort i det hele tatt.

# Rollekonflikter

Man kan oppleve motstridende krav og forventninger fra en eller flere personer

Det kan oppstå rollekonflikter når:

- En får beskjed om å utføre oppgaver som man mener burde vært gjort annerledes eller ikke burde være gjort i det hele tatt.
- Foreldre forventer noe av deg – leder noe helt anna

# Rollekonflikter forts.

Disse forventningene kan i tillegg være i strid med det du opplever som jobboppdraget ditt.

Å stå i rollekonflikter er belastende og øker risikoen for sykefravær

Hva kan man gjøre for å forebygge og håndtere rollekonflikter som oppstår på arbeidsplassen?



# Diskusjon på bordene

- Hvilke rollekonflikter opplever vi i vår arbeidshverdag?
- Hvorfor oppstår disse rollekonfliktene?
- Hvordan kan vi jobbe for at dette temaet jevnlig blir satt på dagsorden?
- Hvordan forebygge at barnehageeier/skoleeier, foreldre, ledere og kolleger har motstridende forventninger?