

Navn: Lokalt samarbeid

Intervjuer: Svein Tore Andersen

Intervjuobjekter: Jahn Thomas Lind og Bård Knutzen

Intervjuer: Hei, og velkommen til denne podkasten om lokalt partssamarbeid. Hva er det som egentlig foregår i møte mellom arbeidsgiver og arbeidstaker? Hvordan er det, og hva er det som møter deg som tillitsvalgt og som representant for arbeidsgiver? Med oss i studio har vi Jahn Thomas Lind, seniorrådgiver i Kriminalomsorgens Yrkesforbund, og Bård Knutzen fra HR-seksjonen på Stortinget. Og Jahn Thomas, vi begynner med deg. Sist du var i møte med arbeidsgiversiden, hva diskuterte dere?

Jahn Thomas Lind: Vi diskuterte helt ordinære problemstillinger som dukker opp i partssamarbeidet. Det var rene informasjonssaker. Vi hadde en informasjonssak knytta til omstillingsprosess, som er veldig vanlig. Vi har omstillingsprosesser stort sett, i hvert fall årlig. Så hadde vi en informasjonssak rundt regnskap. Så hadde vi et par drøftingssaker. Hvorav den ene var en helt vanlig arbeidsplandrøfting, og så hadde vi en forhandlingssak, som var knytta til et uniformsreglement. Så det viser jo bredden og spekteret i de sakene vi møter.

Intervjuer: Bård Knutzen fra HR-seksjonen på Stortinget, jeg regner med at du kjenner igjen den type saker og den type diskusjoner?

Bård Knutzen: Ja.

Intervjuer: Var du fornøyd etter ditt siste møte med de tillitsvalgte?

Bård Knutzen: Ja, faktisk, det vil jeg si. Vi hadde jo en sak som gikk på en av de tingene Jahn Thomas nevnte. Dette med omstilling og organisasjonsendring, hvor det var en sak hvor vi skulle opprette en ny enhet, en ny seksjon. Og det er jo en veldig sammensatt sak. Det dreier seg om alt fra arbeidsmiljøforhold til oppgavefordeling, til organisering, osv. Så det er en veldig typisk sak, blitt, dette med endringer. Som utfordrer både ledelse og tillitsvalgte til hvordan man skal finne fram til en god samarbeidsløsning rundt sånne spørsmål. Nettopp fordi det er så sammensatt.

Intervjuer: Kan du gi oss litt «inside» fra Stortinget, da? Første gang du gikk i et forhandlingsmøte, var det forresten på Stortinget?

Bård Knutzen: Nei, det var ikke der.

Intervjuer: Men første gang du gikk i et forhandlingsmøte, kan du, husker du det?

Bård Knutzen: Ja, det var som tillitsvalgt, da.

Intervjuer: Det var som tillitsvalgt. Ok, kom igjen.

Bård Knutzen: En sånn større sammenheng, hvor jeg ble kasta uti det etter å ha fått et oppdrag å representere en organisasjon. Og det var jo i et departement. Og der satt det jo folk fra mange forskjellige organisasjoner, og det satt ganske mange også fra departementets ledelse der. Så min opplevelse av det var at «her gjelder det bare å gjennomføre best mulig», og, men å være ærlig på «at jeg er ny og jeg kan ikke så veldig mye om dette». Så min oppgave var først og fremst nesten å forsøke å orientere meg om hva slags setting dette er. Og så være ærlig på det. For jeg tror at ..., og det kan jeg jo si som arbeidsgiver også. Arbeidsgiverrepresentantene er jo stort sett opptatt av at det skal bli et godt møte for alle, da. Og legge til rette for at, enten du er ny eller dreven, så skal det være et godt møte, og hjelpe til med å legge til rette for det. Og også hjelpe de som er nye med å forstå både saksinnhold og prosess rundt samarbeidsmøtet.

Intervjuer: Husker du ditt første møte, Jahn Thomas?

Jahn Thomas Lind: Ja da, jeg husker det veldig godt. Og jeg var jo arbeidsgiverrepresentant i mitt første møte. Og det er klart at sånn i ettertid så ser en jo tilbake på det og tenker at man var usedvanlig lite kunnskapsrik i forhold til det ståstedet en har nå. Og det handler litt, i partssamarbeidet så må begge parter ha respekt for at man kan ha nye aktører, altså som har liten grad av erfaring. Og skal du ha et godt samarbeidsklima, så må man lære opp hverandre. Arbeidsgiverrepresentantene må lære opp de tillitsvalgte, og motsatt. Og man blir aldri ordentlig utlært, på samarbeidsklima. For det, altså, skal man oppfylle formålsparagrafen i Hovedavtalen, så skal du ha drevet på ei stund.

Intervjuer: Hva er det verste som kan skje i et sånt partssamarbeid, møte?

Jahn Thomas Lind: Det verste som kan skje, er at partene slenger paragrafer i ansiktet på hverandre. Altså «nå bryter du den og den bestemmelsen, eller nå oppfyller du ikke de grunnleggende bestemmelsene» i, om partssamarbeid. Altså, man begynner å true hverandre med at man bryter plikter og rettigheter, da tenker jeg at da har man gått et par steg for langt. Men en annen ting som også er lite ålreit, det er jo at man sitter i et møte og så skilles man ad etterpå, og så snakker man ikke sammen i mellomtiden. Det er også et dårlig, fryktelig dårlig signal.

Bård Knutzen: Det tror jeg er riktig, og man blir, som jeg sa, litt for mye opptatt av prosess kanskje, mange ganger, enn det som man faktisk skal fram til. Og det viser seg jo ofte at man er enig om ganske mye, hvis man bare holder seg på sporet.

Intervjuer: Hva er det verste du har opplevd i et sånt møte? Har du noen erfaring?

Bård Knutzen: Jeg har jo opplevd at folk har reist seg og gått, he he he. Det er kanskje lov noen ganger også å være mennesker oppi dette her også, og man utfordres jo på følelser.

Enten det er, holdt på å si, gråt eller latter eller sinne. Og kanskje noen ganger så må man la det få lov å slippe til. Men jeg har aldri opplevd at vedkommende har blitt på gangen. Vi har kommet sammen igjen, og så har vi fortsatt. Men det er jo, ja, det har sin effekt noen ganger til å kanskje komme på sporet, at man får en eller annen utblåsning en gang iblant.

Intervjuer: Ja, hva vil du si er, hvilken betydning har uformelle samtaler?

Bård Knutzen: Nei, jeg tror det er nødvendig å ha den arenaen, som arena også for partssamarbeidet. Man må kunne bli litt kjent med hverandre på en litt, i en litt annen setting enn gjennom formelle møter, i hvert fall. Jeg tror på det personlige planet, man må vite litt om, skal vi si motpartens tanker og reaksjonsmønstre. Og så må man kunne snakke litt mer åpent noen ganger, så er det greit å snakke på tomannshånd. Sånn at man forstår hverandre rett, og møter da bedre informert om hverandres målsettinger, hensikter, agendaer osv. enn i de mer formelle foraene, da.

Intervjuer: Er dette også din erfaring, Jahn Thomas?

Jahn Thomas Lind: Ja, vi ser jo det veldig godt i etterkant av disse årlige samarbeidsseminarene som foregår på ulike nivåer at det, da får man en umiddelbar bedring i kommunikasjonsmønstre. Altså, da har man utviklet personlige relasjoner, både på faglig grunnlag, men også sosialt, sånn at man får en umiddelbar bedring i det formelle partssamarbeidet også.

Bård Knutzen: Og det rører ikke ved de rollene man har, det er man bevisst på. Men, og den respekten har man jo for hverandre, at man er ikke der for sin egen skyld, men man representerer noe. Men den uformelle kontakten er også viktig for virksomheten, at det er en kultur for det.

Intervjuer: Og hva betyr det å være tillitsvalgt, da, Jahn Thomas, kan du si litt om det?

Jahn Thomas Lind: Jo, altså, det, du blir jo delaktig i beslutningsprosesser. På mange måter så kan du jo bli oppfatta til å være en del av den utvida ledergruppa som tillitsvalgt i en virksomhet. Jeg skal bare henge meg på det som Bård sier rundt dette her med de uformelle arenaene, for det er viktig å understreke at det er nok en litt sånn beslutningsdannelse i også sånne uformelle fora. Men det er nå sånn, da, at formelle beslutninger skal fattes i formelle organer. Men det har veldig mye å si for samarbeidsklima mellom partene at man også kan møtes og ta en kaffekopp i kantina og diskutere en problemstilling, på generelt grunnlag. Og det tror jeg mange tillitsvalgte også verdsetter, og ser ikke de store problemene knytta til det å møtes også utenfor. Men man må også være tydelig på hvilke roller man innehar til enhver tid.

Intervjuer: Ja, Jahn Thomas, hva er de viktigste faktorene for å lykkes?

Jahn Thomas Lind: De absolutt viktigste faktorene mener jeg er at man etablerer et godt samarbeidsklima, og at det, at man utvikler en personlig relasjon aktørene imellom. Man må ikke være bestevenner, men man må kunne opptre profesjonelt, og man må ha respekt for

hverandres roller. Tillitsvalgte må ha respekt for at arbeidsgiver har et mandat, og de skal nå noen mål, og så må arbeidsgiver ha respekt for at de tillitsvalgte er der fordi de er valgt til et verv. Og de skal representere medlemmenes oppfatning i en sak. Så det er ikke nødvendigvis sånn at når jeg møter som representant for min organisasjon, at jeg kommer med min egen oppfatning rundt en sak. Altså, jeg kan være grunnleggende uenig, jeg, i det ståstedet som min organisasjon har valgt. Men da som representant for organisasjonen, så er du, du er der i kraft av at du har tillitsverv. Så jeg tenker at det med å ha et godt samarbeidsklima, det er *usedvanlig* viktig, og så må man ha respekt for hverandres roller. Og så må det gis rom for forberedelse og etterarbeid. Det er det viktigste for meg.

Intervjuer: Bård, hva er de viktigste egenskapene for å lykkes?

Bård Knutzen: Nei, jeg kunne egentlig bare snudd det på hodet, det Jahn Thomas sa nå, ut fra en arbeidsgivers synspunkt. At det går på de samme tingene. Tillit og respekt er helt grunnleggende. At man har det og forståelse for hverandres roller. Og så er det sånn at vi som arbeidsgiverpart er faktisk interessert i at de tillitsvalgte får gjort en så god jobb som mulig. De vanskeligste å møte er de som ikke kan saken eller ikke kan spillereglene, så vi er opptatt av at vi bistår til å lære opp tillitsvalgte og gi dem den informasjonen de trenger for at de kan gjøre sin jobb. For det er jo, som jeg ofte sier, hos oss også, de tillitsvalgte er en nødvendighet å ha. Hvordan skulle vi ellers opptrådt overfor medarbeiderne, hvis vi ikke hadde de tillitsvalgte å formidle informasjon via, og få de tillitsvalgte til å formidle informasjon fra medarbeiderne til oss. Det er høyst nødvendig hvis vi skal ha et noenlunde anstendig bedriftsdemokrati, da.

Intervjuer: Og hva kan du si at dette arbeidet har gitt deg, Jahn Thomas?

Jahn Thomas Lind: Det har jo gitt meg motivasjon, fordi det arbeidet som jeg har utført egentlig på begge sider, både som arbeidsgiverrepresentant og senere som tillitsvalgt. Det er at du får en stor innsikt i virksomheten på en, på ulike nivåer, du får ta del i mange beslutninger, som du som helt vanlig medarbeider ikke får ta del i. Og så er det klart at det gir en *stor* kunnskap, om partssamarbeid, om faglige forhold, om organisatoriske forhold. Det er klart det gir veldig mye, å være involvert i sånne type prosesser i partssamarbeidet. Og det jeg tenker at den, gis man en anledning, til å ta tillitsverv, så grip sjansen. For du får så mange muligheter ved å være en del av partssamarbeidet.

Intervjuer: Hm. Hva vil du si da, Bård? Hva har dette gitt deg, hva gir det å være partsrepresentant?

Bård Knutzen: Ja, først så har jeg jo den erfaringen selv, som tillitsvalgt. Alt det jeg har lært gjennom det, har jo medvirket til at jeg også har kunnet kvalifisere meg for å representere den andre siden av bordet. At jeg har fått anledning til å være leder for HR-seksjonen. Og det er nå, som jeg har vært nå på Stortinget og også i tidligere sammenheng. Det er jo et resultat av de erfaringene jeg har gjort meg, også som tillitsvalgt. Helt uvurderlig. Også som arbeidsgiverrepresentant så er det jo det privilegiet man har, at man gjennom et så viktig forum som partssamarbeidet er, så får man jo veldig god oversikt over det meste av det som foregår i virksomheten. Unik oversikt, vil jeg si. Man vet jo det meste om hele virksomheten

fordi veldig mye også av trådene skal føres gjennom et partssamarbeid, og det gjør jo at jeg er med på å utgjøre en forskjell i virksomheten.

Jahn Thomas Lind: Og så er det sånn at tillitsmannsapparatet har veldig god skoling. Det er viktig å formidle også, at de aller, aller fleste fagforeninger har en veldig god utdanning av sine tillitsvalgte. Sånn at som ny tillitsvalgt, så står du svært, svært sjelden helt på bar bakke. Du har gjerne en eller annen type teoretisk skoling og en eller annen type mentorordning, sånn at du gis ikke, du kastes ikke til ulvene med én gang. Du får gjerne litt «backing» og støtte.

Bård Knutzen: Så vil jeg jo si at det er jo gøy, veldig ofte da, man kan bruke humor. Det er ikke noe sånn alvorlig stemning bestandig, rundt ting. Det går an å ha det gøy og bruke humor. Og humor er kanskje undervurdert, også i sånne sammenhenger som et godt virkemiddel til å ha det bra sammen, som parter.