



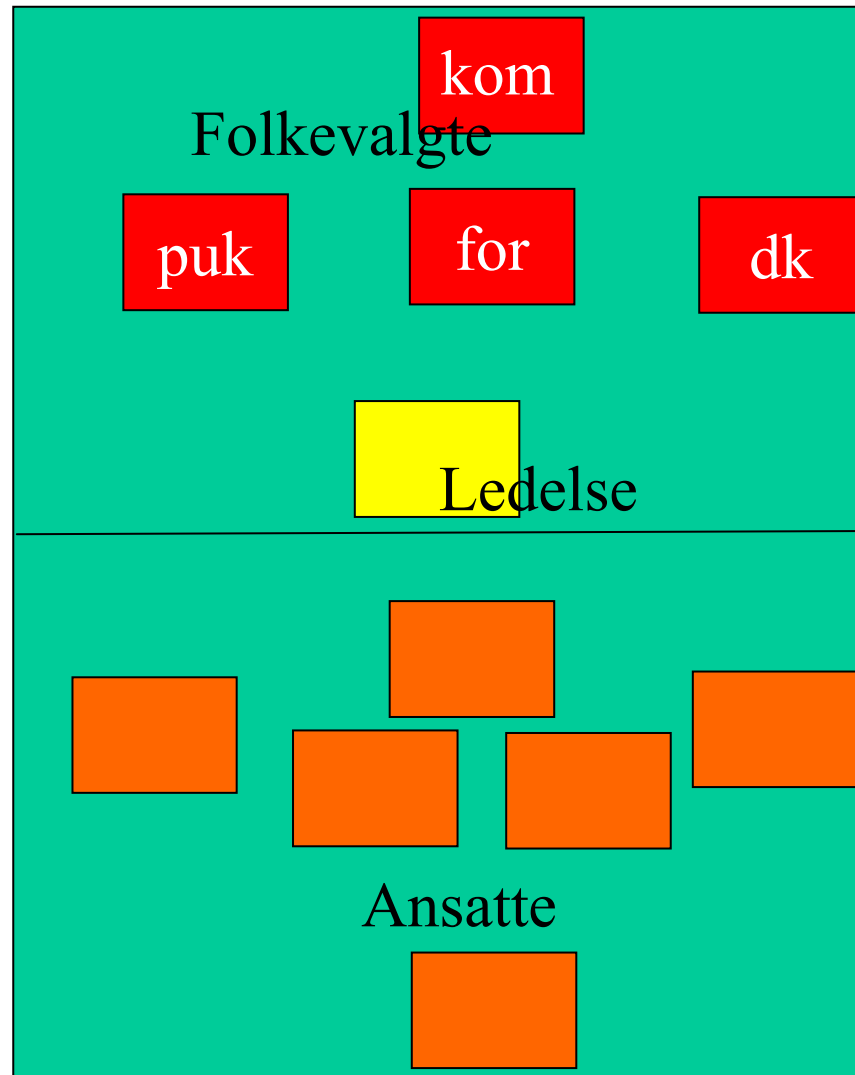
Spørsmålsstillinger

- *Er trepartssamarbeidet liv laga?*
- *Hva kan trepartssamarbeidet bety for ledelsen?*
- *Hvilke muligheter gir det for oss i ledelsen?*
- *Hvilke forpliktelser gir det for oss i ledelsen?*
- *Hvilken betydning har det for kvaliteten på tjenestene?*
- *Hvor og hvordan utøve trepartssamarbeid i hverdagen?*

Er trepartssamarbeidet liv laga?

- Er det **tre** parter?
- Nei!
- I arbeidslivet er det **to** parter
 - Arbeidsgiver ↔ arbeidstaker
- Viktig at ikke de folkevalgte rømmer fra arbeidsgiverrollen og at vi i den administrative ikke firer på det faglige
- Utad er vi **en** part (gjerne ett lag)
- I mitt hode er det derfor mer et **trerolle**

Forsøk på bilde på samhandling i laget



Hva kan trepartssamarbeidet bety for ledelsen

- Vi har god trening i å arbeide sammen med de tillitsvalgte, særlig i omstillingsprosjekter
- Å slippe de folkevalgte inn i det som er delegert er krevende – fare for blanding av roller og kortslutning.
- Rådmannen (og alle andre ledere som jo også opptrer som rådmann når de utøver delegert lederskap) må huske å være nøytral og behandle alle folkevalgte likt – det kan bli vanskeligere når ”noen” vet mer

Hvilke muligheter gir det for oss i ledelsen?

- Først og fremst forankring og forpliktelse – forutsigbarhet!



Hvilken betydning har det for kvaliteten på tjenestene?

- Bruker oppfatter at kvalitet er god når opplevelsen er større enn forventningen

$$\mathbf{R/F > 0}$$

- Godt trepartsamarbeid kan bidra til at de folkevalgte setter realistiske forventninger og de ansatte kan kommunisere hvorfor det ikke blir så bra som en kunne ønske
- Lykkes en helt kan det medføre at alle prøver å gjøre det beste ut av hver kr en har i stedet for å frustreres over det en ikke får til!

Så var det hvordan...

- Åpenhet
- Tillit
- Respekt
- Lage arenaer for samhandling
- Denne er kanskje den viktigste!

