

# Samarbeidskraft

## Deltas ti anbefalinger for fornyelse av de offentlige velferdstjenestene.

Den norske velferdsmodellen med stor grad av offentlig produksjon av velferdsgoder har vist seg bærekraftig, men må videreutvikles for å kunne møte framtidens utfordringer. Det må gjøres en rekke grep for å sikre befolkningen tilgang på gode, offentlige velferdstjenester i tilstrekkelig omfang også i fremtiden.

Delta mener svaret på dette er demokratisk ledelse og tilrettelegging for de ansattes medvirkning, med bestemmelse og medansvar. Derfor peker vi på den norske samarbeidsmodellen praktisert på virksomhetsnivå som en hovednøkkel til framtidens velferdsutfordringer. Rammene for modellen er godt forankret i hovedavtalene for offentlig sektor, men det er nødvendig å videreutvikle samarbeidet.

Delta er en arbeidstakerorganisasjon som jobber interessepolitisk innen feltene arbeidsliv, velferd, offentlig sektor og samfunn. Vi ønsker å bidra til, og være aktivt delaktig i utviklingen av framtidens velferdssamfunn, for å ivareta våre medlemmers interesser som arbeidstakere og yrkesutøvere. Vi har utarbeidet 10 anbefalinger som legger vekt på forpliktende samarbeid som det sentrale virkemiddelet i videreutvikling av offentlige velferdstjenester. Framtidens utfordringer må møtes med samarbeidskraft.

### Anbefaling 1: Tenk nedenifra og opp – sats på virksomhetene

Videreutvikling av velferdstjenestene må skje der hvor de produseres. Den enkelte virksomhet må nyttiggjøre seg kompetansen til dem som er nærmest de daglige arbeidsprosessene og brukerne av tjenestene.

### Anbefaling 2: Mobiliser menneskene med demokratiske virkemidler

Bedriftsdemokrati er en forutsetning for at ledere, tillitsvalgte og den enkelte ansatte skal trekke sammen mot felles mål og motiveres til innsats, utvikling og endring.

### Anbefaling 3: Tenk helhetlig på samarbeid og ansattes innflytelse

Ansatte må gis innflytelse både direkte via tjenestevei og representativt via tillitsvalgte. Det er et lederansvar å utvikle et godt samspill mellom de to formene for samarbeid.

### Anbefaling 4: Sats på demokratisk og tydelig ledelse

Ledere i offentlige virksomheter må finne den rette balansen mellom styringsrett og -plikt og demokratiske prosesser innenfor det lokale handlingsrommet som er definert av politiske rammer.

### Anbefaling 5: Sats på mellomlederne

Mellomledere har en nøkkelrolle i offentlig tjenesteyting, og må gis rom til å drive ledelse i en presset hverdag.

### Anbefaling 6: Utvid partssamarbeidet

For at virksomhetene skal få full effekt av partssamarbeidet mellom tillitsvalgte og ledelsen, må det dreie seg om langt mer enn det minimum som kreves i lov- og avtaleverk. De tillitsvalgte må involveres i utviklingsprosessene.

### Anbefaling 7: Sats på de tillitsvalgte

For at de tillitsvalgte skal kunne være viktige aktører i utvikling av velferdstjenestene, må de gis rom til å involvere medlemmene og få synspunkter, innspill og kunnskap fra dem.

### Anbefaling 8: Vektlegg medarbeiderskap

Ansatte som tar ansvar for sine kollegaer, ledere og arbeidsplassen som helhet, er en forutsetning for å sikre effektivitet og et godt tilbud til brukerne.

### Anbefaling 9: Sats på de ansattes kompetanse

Riktig bruk og utvikling av de ansattes kompetanse er nødvendig for at den enkelte virksomhet – og samfunnet som helhet – skal lykkes i møtet med framtidens velferdsutfordringer og arbeidskraftbehov.

### Anbefaling 10: Gi den enkelte virksomhet rom for å lykkes

Gjennom det nasjonale trepartssamarbeidet og det sentrale partssamarbeidet kan myndighetene, og arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene legge til rette for at virksomhetene lykkes.