



Arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller

Oppsummering av gruppediskusjonene

Sikkerhetsforum. Seminar 28.november 2023

Oppsummering av gruppediskusjoner

1. **Hvorfor** er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?
2. Hva er **fremmere** for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?
3. Hva er **hemmere** for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?
4. Hva slags **kunnskap** (om anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller) skal til for å få nødvendig innspill tidsnok?

Oppsummeringsmetode

- Vi har sortert svarene fra hvert spørsmål i ulike temaer
- For hvert spørsmål vises en tabell med temaene som ble belyst, med antall svar som omhandlet temaene
- Temaene innenfor hvert spørsmål presenteres på de påfølgende lysark, med svarene punktvis under
- Vi har ikke redigert svarene, de er direkte sitert
- Temasorteringene er ment som en hjelp til å forstå svarene, og ingen fasit. Noen temaer overlapper og noen svar kunne blitt sortert i flere temaer.

Hvorfor er det viktig med
arbeidstakermedvirkning i
anbudsprosessen?

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Tema	Antall svar som omhandlet tema
Omforent forståelse av prosess og risiko	10
Forbedre kvalitet	7
Bemanning	6
Involvering fra de som rammes av risiko	5
Timing	5
Samarbeid og tillit	3
Eierskap	2
Påvirke rammene	2

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Omforent forståelse av prosess og risiko

- Ta høyde for at HMS er ivaretatt
- Fanger opp muligheter og risiko som andre ikke ser (flere øyne som ser)
- Avdekke interessekonflikter og søke konstruktive løsninger
- Flere perspektiver til beslutningsgrunnlaget FØR beslutningen tas (mindre omarbeid)
- Bedre forståelse for helse, miljø og sikkerhet under arbeidsprosessen og kontraktstildelingen
- Identifisere utilsiktede konsekvenser i etterkant (risikoidentifisering)
- Få gode og dekkende risiko vurderinger
- Omforent forståelse av arbeidsomfang/arbeidsoppgaver
- God involvering i arbeidsprosessen/anbudsprosessene gir bedre forståelse nedover i organisasjonen
- Bli kjent med innholdet i kontrakten

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Forbedre kvalitet

- Gir mulighet for justere kontraktsbetingelsene/-kravene
- Reell arbeidstakermedvirkning kan hjelpe til å sikre HMS, riktig prising
- Bedrer kvaliteten på det som leveres til Operatøren
- For å få de beste resultatene/løsningene for bedrift og ansatte
- Sikre omstilling/opplæring
- Forberede og avklare endringsomfang
- Sikre læring og erfaringsoverføring

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Bemanning

- Utfordringer å ivareta fagkompetanse når det er mangel på ressurser
- Skape forutsigbarhet i ressursbehov
- Legge tilrette for fleksibilitet
- Forstå bemanningsbehov og legge tilrette for stabil bemanning
- Se robustheten i kontrakten (unødvendig belastning på bemanning)
- Få riktig bemanning (justering basert på innspill fra arbeidstaker i forhold analysen)

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Involvering fra de som rammes av risiko

- Kompetanse om virksomheten som er med i prosessene. Leverandører har generelt liten medvirkning/ involvering- kun informasjon- fagkompetansen forvitres
- Fokus på opplevd sikkerhet. Erfaring fra verne- og fagforeninger viktig
- Involvering viktig når selskapene gjennomgår endring/ utsettelse - outsourcing/ insourcing, i store konsern, der globale beslutninger går ut av selskapene og deres egen kompetanse blir ikke forespurt/ benyttet/ ivaretatt- fører til økonomiske og sikkerhetskritiske konsekvenser
- Riktig ressurs som inkluderes (ansatt, bruker, tillitsvalgt og/eller verneombud)
- Prosessen tilhører et administrativt nivå, men fagkunnskapen ligger hos utførende

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Timing

- Få endringene, erfaringene og drivere inn i strategien for anskaffelsen
- Identifisere utfordringer allerede i anbudsprosessen
- Sikre at en får god nok tid i studiefasen (FEED) før en går videre til detaljert prosjektering (detailed engineering) - Unngå å måtte gå tilbake til tidligere arbeid
- Involvering i strategi fasen må settes tidligere, på «høyeste» nivå
- Tidlig og reell involvering er ytterst viktig

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Samarbeid og tillit

- Bruke tillitsvalgte og verneombud aktivt for å implementere endringer
- Fremmer samarbeid og bygger tillit
- Topartssamarbeidet (stabilitet, kultur og tillit er en utfordring i dagens svingende marked)

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Eierskap

- Styrker eierskap til kontrakten hos ansatte
- Skape kultur for merverdi og eierskap - vil ha en god arbeidsplass som også er trygg/lønnsom

Hvorfor er det viktig med arbeidstakermedvirkning i anbudsprosessen?

Påvirke rammene

- Legger forutsetning og rammeverket for hele arbeidsprosessen, påvirke rammevilkår
- Sikre bærekraftig og gode løsninger for alle parter, sikre bærekraftige leverandører (gode rammevilkår)

Hva er fremmere for
arbeidstakermedvirkning i
anbudsprosesser og nye
organisasjonsmodeller?

Hva er fremmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Tema	Antall svar som omhandlet tema
Tillit og samarbeidsklima	17
Formalisering og kompetanse	12
Timing	3

Hva er fremmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Tillit og samarbeidsklima

- Opparbeidet tillit
- Aktiv arbeidstakerside
- Tillit på kryss av disiplinene - åpen kommunikasjon og dialog
- Tillit
- Enighet og forståelse / jobber mot ett felles mål
- Framsnakking av samarbeidsmodellen og bygge en kultur for medarbeider involvering
- Tillit er en forutsetning for god medvirkning
- Medvirkning må være ønskelig fra bedriftens side
- Felles interesser
- Etablere Win-Win situasjoner
- Partene må anerkjenne hverandre og aktivt gå inn for å ha tilitt til hverandre
- Anerkjennelse av tillitsvalgt/verneombud arbeid
- Forståelsen for norske modellen må være tilstede i organisasjonen, forstå de positive effektene av et godt samarbeid (økt produktivitet, raskere implementering av endringer, bedre risiko forståelse og beslutninger)
- Åpenhet rund anbudsprosesser, kommunikasjon av krav til involvering
- Etablere en samarbeidsarena
- Bevisstgjøring rundt rollene til verneombud, tillitsvalgte og foreninger

Hva er fremmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Formalisering og kompetanse

- Få dette med arbeidstakermedvirkning inn som ett krav i anbudspapirene
- Sikre at de involverte gis tilgjengelig tid til involvering(tid til å være tillitsvalgt)
- Involvere vernetjenesten, skal være en selvfølge iht. prosedyrer og avtaler
- Lovverket
- Ha prosedyrer for endringsledelse (MOC), følge disse
- Regelverket som ligger til grunn
- Bestiller stiller krav til medarbeider involvering i anbudsprosesser
- Oversikt på kompetanser
- Kunnskap og kompetanse
- Opplæring av ledere i samarbeidsmodellen
- Kunnskap om AML, hovedavtalen og særavtaler
- Bedre lederopplæring

Hva er fremmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Timing

- Tidlig involvering
- Tydeliggjøre hvor i anskaffelsesprosessen arbeidstakerdeltagelse skal vurderes
- Timing for involvering

Hva er hemmere for
arbeidstakermedvirkning i
anbudsprosesser og nye
organisasjonsmodeller?

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Tema	Antall svar som omhandlet tema
Diverse	6
Mangelfull kompetanse på medvirkning	5
Timing	4
Informasjonsbegrensning	4
Rollekonflikt og rolleforståelse	3
Tid nok	3
Kultur og språk	2

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Diverse

- For stor grad bruk av Teams (ikke tilstede fysisk)
- Mangel på tillit
- Oppstår mange utfordringer og stoppere underveis
- Lav organisasjonsgrad
- Skape A og B lag, dårlig samarbeid
- Monopol og for stor markedsrett gjør det mer utfordrende

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Mangelfull kompetanse på medvirkning

- Vernetjenesten må få legitimitet
- Generasjonsskifte, neste generasjon må få opplæring
- For mye vekt på enveis informasjon og ikke deltakelse
- Manglende kultur og kunnskap om lover og avtaler om partssamarbeid og arbeidstakermedvirkning
- Mangelfull kunnskap og forståelse av fordelene med samarbeid

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Informasjonsbegrensning

- Tilbakehold av informasjon
- Konfidensialitet i anbuds- og anskaffelsesprosess.
- Tillit på kryss av disiplinene - lukket kommunikasjon
- Hemmelighold

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Kultur og språk

- Kultur kan være en hemmer, forskjellig oppfatning av hierarki, rapportering av hendelser etc.
- Språkbarriere, kontrakter på engelsk

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Timing

- Reell involvering før beslutning er tatt
- For sen involvering
- Manglende eller for sen involvering
- For sen og for liten involvering

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Tid nok

- Ikke tid for arbeidstakerrepresentanter til å sette seg inn i saken
- Tid, ressurser og anerkjennelse til verneoppgaver
- Dårlig tid

Hva er hemmere for arbeidstakermedvirkning i anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller?

Rollekonflikt og rolleforståelse

- Rolleforståelse
- For mye ønsker og krav fra arbeidstakersiden kan gjøre at kontrakt tapes.
- Anbudskonkurranser kan gjøre det vanskelig å være arbeidstakerrepresentant, så man ikke utkonkurrer bedriften (lojalitet og sikker arbeidsplass)

Hva slags kunnskap (om
anbudsprosesser og nye
organisasjonsmodeller) skal til
for å få nødvendig innspill
tidsnok?

Hva slags kunnskap (om anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller) skal til for å få nødvendig innspill tidsnok?

Tema	Antall svar som omhandlet tema
Kompetanse om medvirkning og roller	5
Kompetanse om risikoforhold	5
Kompetanse om anbud og kontrakt	9

Hva slags kunnskap (om anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller) skal til for å få nødvendig innspill tidsnok?

Kompetanse om anbud og kontrakt

- Kunnskap om anskaffelses prosesser
- Økt kunnskap om evalueringsprosessen
- God kjennskap til gangen i prosessen for å få til en plan for involvering på forhånd og underveis på mest mulig gunstig tidspunkt
- Forståelse av prosessen
- Arbeidstaker må ha kunnskap om kontrakter og oppbygging
- Må få et innblikk i kontraktene
- Tidlig innsikt i strategi og planer, spesielt for anskaffelser/tjenester som påvirker organisasjonsmodell /HMS
- Involveres så tidlig som overhodet mulig. Dette må være en naturlig del av prosessen.
- Gjennomføre gode erfaringsoverføring før oppstart av ny strategi

Hva slags kunnskap (om anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller) skal til for å få nødvendig innspill tidsnok?

Kompetanse om risikoforhold

- Arbeidstaker må ha innsikt i jobben som skal gjøres.
- Praktisk kunnskap (driftserfaring)
- Bruerkunnskap
- Bransjen på sin side har større utfordringer enn kanskje hos en operatør. Det er verdifullt for operatør å få denne innsikten tidlig i strategifase og anskaffelsesprosess
- Kunnskap om egen arbeidsplass, roller og ansvarsområder

Hva slags kunnskap (om anbudsprosesser og nye organisasjonsmodeller) skal til for å få nødvendig innspill tidsnok?

Kompetanse om medvirkning og roller

- Selve lovgivingen, hvilke krav gjelder
- Gyldig/rett kompetanse i forhold til f.eks. AMU osv.
- De tillitsvalgte må også ha tillit hos sine medlemmer, må kunne på riktig tidspunkt kunne vise at de har gjort en jobb for å representere medlemmene sine på en god måte
- Involvering av riktig personell
- Kunnskap om egen arbeidsplass, roller og ansvarsområder