



FITJAR

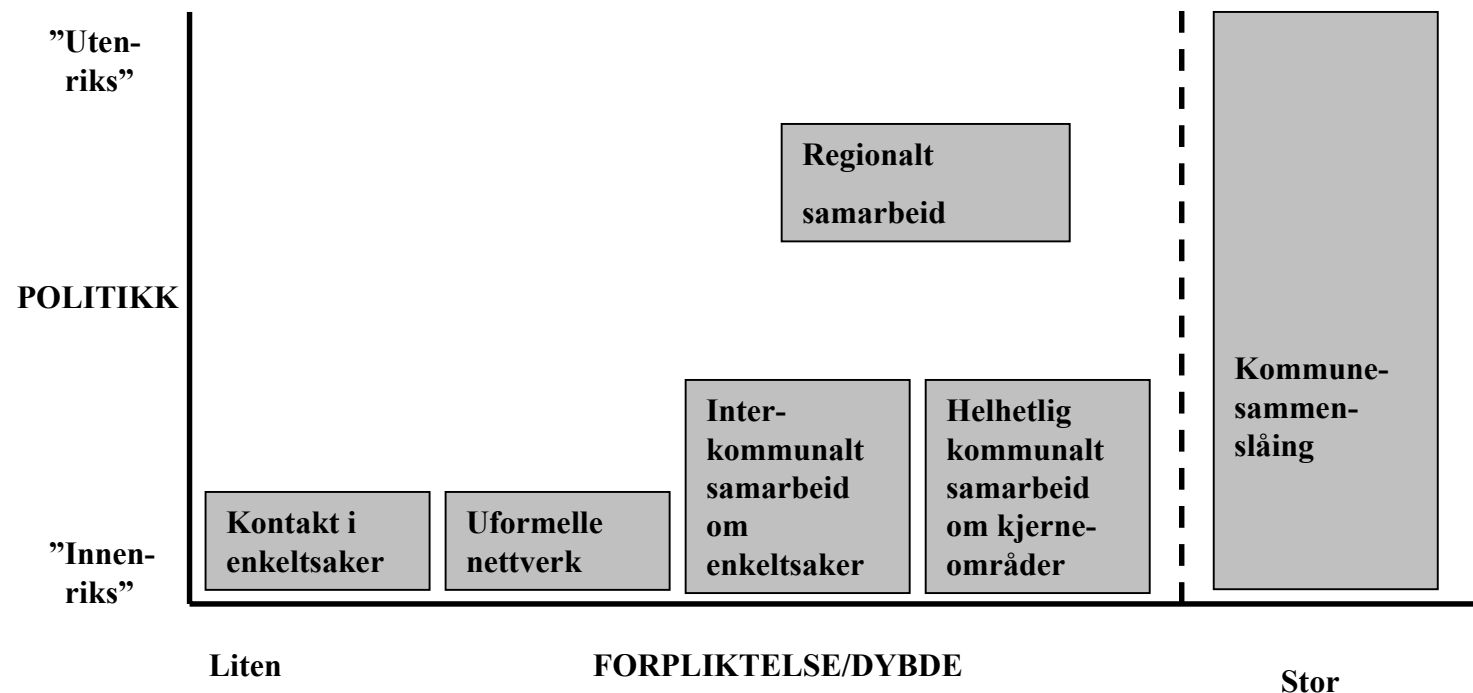
# **Interkommunalt samarbeid**

# Interkommunalt samarbeid



FITJAR

## Typer av interkommunalt samarbeid



## Hjelpemiddel

---



FITJAR

Denne modellen er et hjelpemiddel til å presisere språkbruken når det er snakk om interkommunalt samarbeid - og til å bestemme graden av forpliktelse og dybde på samarbeidet. Kommunesammenslåing er tatt med som en ekstremvariant, og er tydelig over grensen for hva folk flest forstår med interkommunalt samarbeid.





FITJAR

## Hjelpemiddel

---

- klargjøring av roller og ansvarsforhold - særlig ved kontroversielle tiltak.
- å være bevisst på ledelsesutfordringen ved samarbeidstiltak.
- å sette av nok tid til mobilisering, planlegging og gjennomføring.
- å ikke overvurdere IKT's betydning som verktøy - fysiske møteplasser er fortsatt viktige.
- å bygge opp kompetanse *om* samarbeid - gjennom gode erfaringer.
- at alle kommuner må få noe ut av samarbeidet, også på kort sikt.



# 10 forutsetninger for vellykket interkommunalt samarbeid

---



FITJAR

I rapporten fra Telemarksforskning er det utviklet ti viktige forutsetninger for å lykkes med interkommunalt samarbeid om tjenestetilbudet. Punktene er delt i ytre og indre forutsetninger.



## Ytre forutsetninger

---



FITJAR

- 1 Lag interkommunale møteplasser og samarbeidsarenaer - administrative og politiske.
- 2 Bli enige om en visjon for samarbeid som løsningsalternativ - en viljeserklæring.
- 3 Lag en strategisk plan for gjennomføring.
- 4 Bygg regionale holdninger gjennom bevisstgjøring og informasjon.
- 5 Bruk regionområdet som strateg og koordinator for interkommunalt samarbeid.



## Indre forutsetninger

---



FITJAR

- 6 Velg gode samarbeidsprosjekter der gevinstmulighetene synes åpenbare.
- 7 Sørg for god forankring dypt ned i organisasjonene for det enkelte samarbeidstiltak.
- 8 Bruk tid på mobilisering, planlegging og gjennomføring.
- 9 Legg "trykk" på gjennomføringen.
- 10 Fokuser på lederrolle og gjennomføringsansvar.



# Den viktigste læringsarenaen

---



FITJAR

Behovet for læring varierer mye fra jobb til jobb. Det er store forskjeller i hvilke drivkrefter som skaper behov for læring. De viktigste drivkreftene er:

- i hvilken grad den enkelte er utsatt for endringer, gjerne i form av ny teknologi og andre arbeidsmetoder, eller
- krav fra kunder, ledere og kolleger
- muligheten til å lære gjennom å se direkte resultater av eget arbeid
- direkte tilbakemelding på utført arbeid
- belønning for dyktighet og støtte til læring fra ledelsen.





# Den viktigste læringsarenaen

---



FITJAR

I tillegg er lederansvar i jobben et viktig lærevilkår i seg selv.

Når kravene er harde, endringene mange eller standardene høye, vil drivkreftene være sterke. Vi kan snakke om en slags læringsenergi som kan forsterkes ved å gi økt ansvar og belønne dyktighet. Negative sanksjoner er antagelig det minst effektive virkemiddelet. Den beste måten å stimulere læring gjennom arbeidet på, er å forbedre flere av lærevilkårene samtidig. Det er ansvar, krav og press fra omgivelsene, kombinert med god adgang til læringsressursene, støtte og belønning som virker mest stimulerende.



# Den viktigste læringsarenaen



FITJAR

- Ledelse av utvikling handler om å sette fart på lærings-kreftene eller å få opp "turtallet på motoren". Et viktig spørsmål er hva som er de gode drivkreftene for å få dette til. Finnes det fellesnevnerne mellom kvalitetsutvikling, læring, arbeidsglede og mer tjenester for hver krone?
- Læring er mer enn de tradisjonelle kompetansehevings-veiene som stort sett benyttes i arbeids-livet. I hovedsak dreier disse veiene seg om korte yrkesrelevante kurs og etter- og videreut-danning som gir formell kompetanse. En rekke undersøkelser viser at både arbeidstakerne og arbeidsgiverne mener at arbeidet/oppgavene er den viktigste læringsarenaen, og at yrkesutdanning i skolesystemet og organisert opplæring i bedriftene betyr vesentlig mindre.

et nære øyriket



## Den viktigste læringsarenaen

---



FITJAR

- Dyktighet handler kort sagt om å få til noe i jobben, dvs. å kunne løse en oppgave, besvare et spørsmål eller løse et problem. Læringen skjer med andre ord gjennom at vi hele tiden øker vår forståelse av virkeligheten. Dette kan skje gjennom eksperimentering (prøving/feiling) eller at vi bruker kunnskap som andre har utviklet og som vi prøver ut og lærer av.

