

Tillitsvalgte i et inkluderende arbeidsliv



- for et arbeidsliv som inkluderer

© Idébanken.org – for et arbeidsliv som inkluderer 2016

4.opplag 2016

Illustrasjoner av Remi Juliebø

Oppsett og design: SisteSkrik

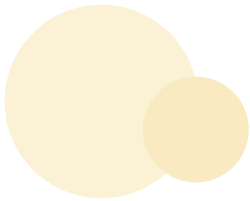
Trykk: 07 GRUPPEN AS

Heftet kan bestilles på www.idebanken.org/temahefter



Tillitsvalgte i et inkluderende arbeidsliv

Kapittel 1	Part i IA-avtalen	7
Kapittel 2	Tillitsvalgtes IA-oppgaver.....	11
Kapittel 3	Å sette IA på dagsorden.	31
Kapittel 4	Den norske modellen.	39
Kapittel 5	Avtaler og lovreguleringer	45
Noter.		46
Mer lesning.		46



Innledning

Part i avtalen

I samarbeidsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) har tillitsvalgte formell status som avtalepart. Tillitsvalgte er definert som likeverdig avtalepart på lik linje med arbeidsgiver og representant fra NAV noe som forplikter dem til å ta en pådriverrolle i IA-arbeidet.

Mandat og likeverdig part

Tillitsvalgte og verneombud er valgt av de ansatte til å representere seg i ulike organer og funksjoner. Som valgte representanter skal de ivareta deres interesse for et godt og inkluderende arbeidsmiljø. I tillegg har de, sammen med ledelsen, et felles ansvar for å følge opp IA-avtalen og gjennomføre den på en god måte.

Om heftet

Dette heftet tar opp muligheter og forpliktelser som ligger i IA-avtalen. På bakgrunn av dokumenter i IA-avtalen har vi laget sjekklister som kan brukes i det praktiske IA-arbeidet.

I tillegg viser mange gode eksempler hva tillitsvalgte legger vekt på og hvordan de arbeider med IA. Det er tillitsvalgtes rolle i partssamarbeidet som er hovedtema, men også partenes forventninger til hverandre blir belyst.

Den norske modellen

Partssamarbeidet er en grunnpilar i norsk samfunns- og arbeidsliv og "den norske modellen" er et ofte brukt begrep i den forbindelse. Begrepet har tidligere ikke vært klart definert. Derfor har Idébanken fått Stein Stugu i forlaget De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte til å lage en nærmere beskrivelse. Også denne finner du i dette heftet.

Gode eksempler

Idébanken har gjennom en årrekke presentert gode eksempler på virksomheter som har lyktes i IA-arbeidet generelt og i sykefraværarbeidet spesielt. Et gjennomgående trekk i disse eksemplene er et godt og etablert partssamarbeid med aktive tillitsvalgte.

Typiske uttalelser er:

– Et godt samarbeid mellom ansatte, tillitsvalgte og ledelse er en forutsetning for å få ned sykefraværet.

– Ved å trekke tillitsvalgte og ansatte med i utviklingsarbeidet utnyttes kompetansen i bedriften bedre.

– Takket være medvirkning fra ansatte og tillitsvalgte har kommunen lyktes.

I dette heftet har vi plukket ut eksempler fra Nettet kommune, Bydel Grünerløkka, Birkenes sykehjem og Volvo Aero. Flere eksempler finner du på **www.idebanken.org**.



Part i IA-avtalen

IA-avtalen består av en intensjonsavtale mellom partene på nasjonalt nivå, og en samarbeidsavtale som regulerer det lokale IA-arbeidet ¹⁾. Samarbeidsavtalen er ikke bindende med mindre alle tre parter har skrevet under. I virksomheter med mange arbeidstakerorganisasjoner skal organisasjonene bli enige om hvem som representerer arbeidstakersiden i avtalen. Det er imidlertid ganske vanlig at organisasjonene blir enige om at flere, eller alle representantene, undertegner og at de fordeler arbeidsoppgaver i etterkant. På den måten sikrer de god forankring av avtalen, også i de mindre organisasjonene i virksomheten.



Vurdering av den tillitsvalgtes rolle i IA-arbeidet

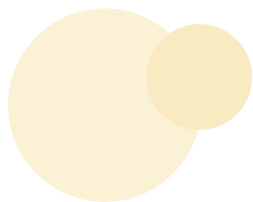
Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt kan gjøres.

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak Hvem gjør hva
Tillitsvalgte samarbeider målrettet med arbeidsgiver, verneombud og øvrige ansatte i virksomheten for å oppnå en mer inkluderende arbeidsplass.		
Tillitsvalgte er med og setter mål for IA-arbeidet i virksomheten.		
Arbeidsgiver innkaller til to møter årlig hvor IA-arbeidet er eneste tema og hvor både ledelse, tillitsvalgte og verneombud er representert.		
Tillitsvalgte har vært med og laget sykefraværsrutiner som også er en del av HMS-systemet.		

<p>Tillitsvalgte har nødvendig kunnskap om IA- og HMS-arbeidet.</p>		
<p>Tillitsvalgte bidrar til at det systematiske HMS-arbeidet prioriteres.</p>		
<p>Tillitsvalgte bidrar til at tilretteleggings tiltak kan gjennomføres.</p>		
<p>Tillitsvalgte har valgt egen kontaktperson i trepartssamarbeidet med ledelse, NAV og andre statlige og kommunale instanser.</p>		
<p>Tillitsvalgte deltar i dialogmøter når den sykmeldte ønsker det.</p>		

– Hvordan skal vi få et arbeidsliv som gir og ikke tar? Et arbeidsliv som gir energi og helsegevinster ved at folk får bruke sine ressurser og utvikle seg positivt.

Tidligere Helse- og omsorgsminister Anne-Grete Strøm-Erichsen
(www.regjeringen.no)



Tillitsvalgtes IA-oppgaver

Resultatene av et godt IA-arbeid skapes i den enkelte virksomhet. Gode resultater forutsetter et sterkt engasjement både hos ledere og tillitsvalgte og et godt etablert samarbeid dem imellom over tid. Bred medvirkning og støtte fra de ansatte er ofte avgjørende for å lykkes, både i partssamarbeidet og IA-arbeidet.

Tillitsvalgtes rolle når det helsefremmende er tema

På spørsmål om hva som kjennetegner et godt arbeidsmiljø, er "trivsel" ofte et av ordene som først kommer opp. Mange knytter trivsel til arbeidsoppgaver, forholdet til kolleger, mulighet til å lære, at virksomheten har et godt rykte og lignende. Selv om sykdom eller skader kan bety nye utfordringer, har ansatte som rammes av dette, like stort behov for å trives og mestre oppgaver, lære nytt, ha gode kolleger osv. Forutsetningene for å klare jobben kan være endret, noe tilrettelegging er ment å bidra til. Ansatte som får slik tilrettelegging opplever gjerne at jobben fortsatt er givende, de får mer overskudd enn ved bare å være hjemme og de beholder lettere selvfølelsen. Da er jobben god medisin, den gir helse ²⁾. Med denne motiverende og lystbetonte siden vil det bli lettere å nå målene i IA-avtalen.

Viktige stikkord og kjennetegn ved en helsefremmende arbeidssituasjon er:

- meningsfulle oppgaver
- mestring
- selvfølelse
- motivasjon
- rolleklarhet
- balanse mellom ansvar, krav og kontroll
- utviklingsmuligheter
- sosial støtte ³⁾

Tillitsvalgte som har det helsefremmende perspektivet med seg inn i det daglige arbeidet, i enkeltsaker, ved omstillinger og i tiltak som berører arbeidsmiljøet, vil bidra på en god måte. Å få temaene "helsefremmende arbeid" på dagsorden vil være en viktig start på dette arbeidet.

SLÅSS FOR SAMARBEIDET

Jorge Pino er tillitsvalgt på heltid ved Volvo Aero på Kongsberg. Han bruker mye av tiden til å snakke med kolleger rundt om bedriften.

– Det er viktig å holde seg oppdatert på hva som rører seg. Det er viktig med stor åpenhet og små avstander, sier han.

Volvo Aero produserer komponenter til flymotorer. Sammenlignet med konkurrentene er det dyrt å produsere i Norge. Derfor satser bedriften på å lage de mest kompliserte komponentene, de som er mer avhengig av kompetanse enn lave produksjonskostnader.

– Uten høy kompetanse og kompetanseutvikling er vi solgt, sier Jorge Pino. – Men også det å trives må til. Det gjør vi når samarbeidet er godt, og det er en fordel både for den enkelte og for bedriften.

Ny IA-avtale

Pino forteller at de nettopp har skrevet ny IA-avtale og at fagforeningsrepresentanter og HMS-lederen har gått systematisk gjennom avtalen, punkt for punkt. Grundighet synes å ligge i ryggmargen til folkene på Volvo.

– Vi oppfyller kravene i avtalen fullt ut, sier han. – Mye av bakgrunnen for dette er at vi er svært opptatt av å jobbe forebyggende og unngå situasjoner med brannslukking. Og jobben skal være helsebringende.

Helse og samarbeid

Med helsebringende arbeid mener han både slike ting som jobbrota-sjon, trim og god kantine.

– Alt dette er viktig elementer, men enda viktigere er det at alle forstår de løsningene som velges ved endringer i organisering og i produk-

sjonen. Dette handler om å se sammenhenger og meningen i det en gjør, å ha eierskap til jobben.

Enige om det meste

Pino peker på at tillitsvalgte og ledelsen bør være mest mulig samkjørte. Når ledelse og tillitsvalgte opererer med samme forståelse og er enige om situasjonsbeskrivelsen, unngår de å misbruke tiden på unødvendige diskusjoner og splid. Miljøet blir bedre da, mener han.

– Det er veldig bra her og vi klarer å ha de viktige tingene i fokus. Derfor er forholdet til ledelsen helt avgjørende i arbeidsmiljøjobbingen, sier han.

Tillitsvalgtes rolle når forebygging er tema

I følge IA-avtalen skal arbeidsgiver tilrettelegge slik at tillitsvalgte kan delta i kompetansehevende tiltak innenfor HMS- og IA-arbeidet. Kunnskap om risikoforhold, hvordan disse kan unngås, og hvordan en kan styrke de gode arbeidsmiljøfaktorene, blir spesielt nevnt.

Å være godt kjent med arbeidsmiljøkartlegginger og risikovurderinger er derfor blitt en viktig del av tillitsvalgtes oppgaver. Like viktig er rollen i det praktiske arbeidet der tillitsvalgte skal samarbeide med verneombud og ledelsen for å finne fram til egnede tiltak.

Selv om arbeidsgiver har det overordnede ansvaret for virksomhetens HMS-arbeid, har tillitsvalgte en "pådriverrolle": De skal bidra til at HMS-arbeidet blir prioritert og ta dette opp i egnede sammenhenger som i møter med ledelsen og i bedriftens styre ⁴⁾.

Når virksomheten lager retningslinjer for oppfølging av sykmeldte skal alle parter være involvert. Dette vil sikre at retningslinjene er tilpasset virksomheten og at de er gjennomførbare. For at retningslinjene skal fungere godt, må de være kjent, forstått og ikke minst akseptert av alle.

Arbeidslivssentrene og bedriftshelsetjenesten har erfaring og kompetanse på feltet og kan bistå. Dette er instanser som de fleste virksomheter benytter både i enkeltsaker og som støtte i utvikling av arbeidsmiljøet. Å trekke dem inn tidlig og avstemme behov og forventninger om tjenester og leveranser kan være nyttig.

– Flere av YS' tillitsvalgte sier den største utfordringen i IA-arbeidet er å komme i dialog med egne ledere.

Gunhild Lervåg og Liv Hilde Hansen (www.delta.no)

Tillitsvalgtes rolle når sykefraværet er tema

Tillitsvalgte bør aktivt delta i arbeidet med å forebygge fravær og støtte kolleger som trenger tilrettelegging. På den måten kan de hindre at kolleger unødvendig blir presset ut av arbeidslivet på grunn av helseproblemer.

Temaer som sykefravær og arbeidsnærver bør jevnlig komme på dagsorden både i klubb-, forenings-, og avdelingsmøter. En balansert belysning av temaene i IA-arbeidets ånd er å anbefale, ikke minst fordi spørsmål om helse, sykmelding og endringer i arbeidsoppgaver kan være følsomme emner for de som er berørt. Tillitsvalgte bør være pådriver i det å utvikle et godt arbeidsmiljø med god dialog på arbeidsplassen. Er det klart at sykefraværet har sammenheng med arbeidsmiljøet, bør tillitsvalgt kontakte ledelsen og verneombud og foreslå tiltak.

Å være tydelig på ansvar, rettigheter og plikter er et kjernepunkt, ikke minst i sykefraværarbeidet.



Tillitsvalgtes rolle i enkeltsaker

Mange tillitsvalgte får oppgaven med å støtte og bistå sykmeldte kolleger i dialogmøter ⁵⁾. Her kan de møte utfordrende dilemmaer og må gjøre avveininger. Hensynet og støtten til den enkelte er viktig, men løsninger må heller ikke gå unødvendig ut over andre kolleger. Det er en stor fordel om tillitsvalgte på forhånd har tenkt gjennom problemstillinger rundt denne rollen og blitt enige om måter å opptre på.

“RETTFERDIG” TILRETTELEGGING

Tilrettelegging for sykmeldte kan gi skjeve arbeidsfordelinger. Birkenes sykehjem laget derfor egne kjøreregler slik at tilrettelegging ikke skal gå ut over friske medarbeidere.

– Jeg fikk følelsen av at noen sykmeldte forventet å få det akkurat som de ønsket seg fordi vi er en IA-bedrift og er pliktige til å tilrettelegge etter arbeidsmiljøloven. Men blant kollegene ble praksisen opplevd som urettferdig, forteller sykehjemsleder Liv Heidi Eines.

– Tilrettelegging må handle om samsvar mellom hensikt og middel, sier hun.

– Den må ikke være så god for de sykemeldte at det går ut over de friske. Derfor valgte vi å ta tak i dette for å sikre oss flest mulig lang-tidsfriske medarbeidere, forteller hun.

Nyttige innspill

Sammen med tillitsvalgt, verneombud og personalsjef fikk Eines belyst situasjonen og laget ny rutine for tilrettelagt turnus.

– Det er viktig for oss å belyse problemstillingen fra ulike sider, derfor var sammensetningen av arbeidsgruppen ikke tilfeldig, sier hun.

Generell rutine

Rutinen inneholdt blant annet mål, verdigrunnlag og prinsipper ved tilrettelagt turnus. I tillegg definerte arbeidsgruppen hvor mye tilrettelegging som er mulig ved sykehjemmet. Eines forteller at Arbeidstilsynet bidro mye rundt utformingen av rutine.

– Vi fikk veldig gode innspill fra dem gjennom deltakelsen i 3-2-1-prosjektet. Dette gjaldt ikke minst de helsemessige sidene ved turnusordningen, som antall vakter etter hverandre, kombinasjon sein/tidlig vakt, tilrettelegging for gravide, hvor mange vi kan tilrettelegge for på én gang og så videre.

Rutinen gir flere fordeler

Rutinen ga oppmerksomhet på problemstillingen i hele sykehjemmet. Samtidig ga den klare rammer som alle kan forholde seg til fremover.

Den bidrar dermed til et felles og realistisk bilde av hva som er mulig å gjøre, og rett å gjøre, i forbindelse med tilrettelegging.

– Tilrettelegginger skjer ikke lenger bare ut fra sykmeldtes ønsker og behov, men også ut fra hva som er helsefremmende for de andre og for sykehjemmet som helhet, sier Eines.

Hun forteller at rutinen blir presentert i begynnelsen av hver oppfølgingsprosess med den sykmeldte. Da får medarbeideren vite hvilke forventinger hun eller han kan ha med tanke på tilrettelegging og hvilke forventinger sykehjemmet har til arbeidsevne.

– Jeg tror den tydeligheten de nye rammene gir er helsefremmende for den sykmeldte, sier Eines.

Dialogmøter

Dialogmøter er et sentralt punkt i sykefraværsoppfølgingen ⁶⁾. Nyttene av dialogmøter er ofte avhengig av hvor god dialogen ellers er. Oppgaven som tillitsvalgt starter lenge før og utenfor møtene, nemlig ved å bidra til tillit og god dialog mellom kolleger og andre parter i IA-arbeidet.

I forkant av dialogmøtene kan den tillitsvalgte gjerne ta opp betydningen av åpenhet, av å lete aktivt etter gode løsninger og å vurdere alternative jobbmuligheter i virksomheten. Noen ganger kan det også være aktuelt å fremheve medvirkningsplikten og nytten den kan gi.

Oppfølgingsplanen er kontrakten i oppfølgingen av lengre sykefravær. Å lage gode oppfølgingsplaner bidrar ofte til raskere og bedre løsninger for alle parter.



Tillitsvalgte i rollen som holdningskaper, pådriver og støttespiller

Å fremme verdiene som ligger i IA-avtalen og skape arbeidsplasser som gir helse og trivsel er en stor oppgave. Mange som står utenfor arbeidslivet får merkbart bedre helse og selvfølelse ved å få en jobb som passer dem. Men dette gjelder også de som skal tilbake etter sykefravær eller seniorer som fortsatt ønsker å være aktive en tid. Å se muligheter for tilpasning, tilrettelegging og utvikling er en nøkkel for å lykkes. Samtidig er det viktig med en klar holdning om at ingen skal bli skadd i arbeidet eller bli overarbeidet og miste overskudd og arbeidslyst av den grunn. Ved å være pådriver og i forkant, vil tillitsvalgte spille en aktiv rolle for å skape en inkluderende arbeidsplass. Verdiene blir synlige for andre gjennom holdninger i det praktiske arbeidet.

– Tillitsvalgte skal bidra i arbeidet med å skape trivsel og sikre medvirkning og jobbnærvær. De skal finne endringsbehov, se muligheter og medvirke til engasjement blant alle ansatte.

Hans Henrik Andresen, HR-rådgiver.

Tillitsvalgte i rollen som konfliktløser, megler og grensesetter

Når ulike interesser krysser hverandre kan det oppstå krevende situasjoner. Tillitsvalgte skal både være støttende for enkeltansatte, ta hensyn til andre kolleger og jobbe for at arbeidsmiljøet ikke blir for tungt belastet ved valg av løsninger. IA-arbeidet bygger på viljen til dialog. Det betyr at alle parter skal være konstruktive, se etter muligheter og være innstilt på å finne løsninger. Samtidig er det viktig at tillitsvalgte er tydelige på verdiene som ligger i arbeidet for et mer inkluderende arbeidsliv og kan sette grenser når det er behov for det.

– Om vi ikke var uenige hadde vi ikke gjort jobben vår, som bydelsdirektøren bruker å si.

Ingeborg Wæthing, hovedtillitsvalgt i bydel Grünerløkka



Roller og oppgaver i ulike sammenhenger og på ulike nivåer

Selv om IA-avtalen gjelder for alle virksomheter som har tegnet samarbeidsavtale, vil IA-arbeidet kunne arte seg forskjellig fra virksomhet til virksomhet. Et bakeri har andre forutsetninger enn et sykehjem og en stor bedrift har andre utfordringer enn en liten. I tillegg kan ellers ganske like virksomheter likevel være forskjellige, rett og slett fordi det dreier seg om forskjellige mennesker, ulike måter å gjøre ting på og ulike omgivelser. Om virksomheten tilfeldigvis har en ildsjel eller ikke, vil kunne gjøre en stor forskjell i hvordan IA-arbeidet forløper. Tillitsvalgte kan bidra til å drive arbeidet og prosessene fremover ut fra kjennskap til situasjonen og ambisjonene i virksomheten.

Regionale og fylkesvise IA-råd

Tillitsvalgte kan ha oppgaver på mange nivåer i IA-arbeidet. Da intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv ble inngått i 2001, ble det i de fleste fylker opprettet formelle samarbeidsutvalg mellom partene og Nav Arbeidslivssenter i fylkene. Utvalgene ble senere til IA-råd og kan sies å utgjøre "fylkesnivået" for IA-samarbeidet.

Rådet består av representanter for partene i arbeidslivet og NAV, der NAV Arbeidslivssenter de fleste steder har sekretariatsfunksjon. Sammensetning, oppgaver, mandat og møtehyppighet kan variere noe mellom de ulike rådene. De siste årene er også Arbeidstilsynet blitt innlemmet i dette samarbeidet. Rådene møtes vanligvis noen ganger i året og har ansvar for å følge opp IA-aktivitetene i fylket. Tillitsvalgte på lokalt nivå har dermed mulighet til å påvirke IA-arbeidet på regions- og fylkesnivå gjennom sine kontakter i utvalget.

– At Norge har lyktes relativt bra på det økonomiske området tilskrives ofte både et nært samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker.

Stein Stugu, De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte

– Et nært samarbeid med hovedverneombud og de tillitsvalgte er viktig for å lykkes, både lokalt og i helseforetaket for øvrig.

Grete Åsvang; klinikkjef Kirkenes sykehus (Inkluderende arbeidsliv, LO Media 2010)

3 2 1 - ET UNIKT TREPARTSSAMARBEID

Tjueen virksomheter i sykehjemsbransjen og ti i kjøtt- og fjørfeindustrien har gjennomført et landsomfattende samarbeidsprosjekt sammen med Arbeidstilsynet og NAV. Prosjektet "3 - 2 - 1, Sammen for et godt arbeidsmiljø" har testet ut muligheter som ligger i bransjesamarbeidet og har funnet frem til mange velfungerende tiltak.

Egne prosjekter

Hver virksomhet hadde egne prosjektgrupper bestående av ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Sammen med veiledere fra Arbeidstilsynet og NAV gjennomførte de en rekke opplærings- og utviklingstiltak. Forskere fra STAMI og FAFO fulgte prosjektet. I følge forskerne bidro tiltakene til å styrke både trepartssamarbeidet og HMS-arbeidet. Dette ga økt trivsel, god utvikling i arbeidsmiljøet og lavere sykefravær.

Tydligere roller og oppgaver

Forskerne peker videre på at samarbeidet mellom tillitsvalgte og verneombud ble klart styrket i løpet av prosjektet og rollene deres i HMS- og IA-arbeidet ble tydeligere. Imidlertid bør opplæringen av tillitsvalgte inneholde enda mer om verneombudet og HMS, mens opplæringen av verneombud bør inneholde tilsvarende mer om tillitsvalgte og IA-avtalen, heter det i rapporten.

Veien videre

Forskerne foreslår at det lages lokale trepartsavtaler i hver enkelt virksomhet. En annen måte å styrke trepartssamarbeidet på er at virksomhetene etablerer nye prosjekter eller ved at andre avdelinger i samme virksomhet etablerer egne arbeidsmiljøprosjekt.

I følge rapporten var gevinstene klare: Trepertssamarbeidet tilførte bedriftene kompetanse, virkemidler, nettverk og legitimitet som de ikke ville ha oppnådd med en smalere sammensetning.

Kilde: HMS og IA: To sider av samme sak? En evaluering av prosjektet "3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø" STAMI-rapport Nr 7, 2010 Fafo-rapport 2010:26 Forfattere: Kirsti Jacobsen, STAMI, Leif E. Moland, Fafo, Terje Pettersen, STAMI 2

UFORMELL TONE SOM VIRKEMIDDEL

Tillitsvalgte er sentrale aktører og er aktivt med på alle nivåer i Nesset kommune. Sammen med ledelsen vil de utvikle kommunen, både som arbeidsplass og tjenesteleverandør.

– Samarbeidsmøter og en uformell tone er svært viktig for resultatene vi har oppnådd, sier Martinus Leirvoll, hovedtillitsvalgt i Utdanningsforbundet, og Kjersti Svensli i Fagforbundet.

– I samarbeidsmøtene utveksler vi informasjon og avklarer mulige misforståelser. Å være informert før saker kommer ut, både internt og eksternt, gir trygghet for samarbeidet og styrker tilliten oss imellom. Under dette ligger felles holdninger og en positiv vilje til å bli enda bedre, både på arbeidsmiljøsidene og i tjenestene våre. IA-avtalen for eksempel, funker ikke hvis det ikke ligger noen holdninger under, sier Leirvoll.

– Holdningene var der hos oss tidligere også, men er blitt forsterket med det rådmannen og personalsjefen har dratt i gang. Det betyr utrolig mye å bli sett og få gehør for ting. En må føle seg ivaretatt. Det blir vi i samarbeidet med vår kommuneledelse.

– Men ikke alt er rosenrødt hos oss heller, sier Kjersti Svensli.

– Desto viktigere er det å få med også de som er kritiske eller misfornøyde med sider av virksomheten. De må ikke isoleres, men lyttes til. Dette er en av våre oppgaver som fagforeningsrepresentanter. Vi må – og vil – dra sammen som et lag.

INVOLVERT I DET MESTE

Birkenes sykehjem involverer de ansatte i lederutvikling og planlegging av arbeidsoppgaver og får som fortjent. Fra et sykefravær på 17 % i 2005 har de i lengre tid ligget på rundt 4 %. Derfor får de skryt av Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter.

– Vi satser på det vi kaller en bemyndigende, rettfærdig og støttende ledelse, sier sykehjemsleder Liv Heidi Eines. – Det innebærer mye involvering av alle ansatte, og at vi sammen er tett på utfordringer i oppgaver og i arbeidsmiljøet.

En vekker

En arbeidsmiljøkartlegging for tre år siden viste at sykehjemmet burde jobbe mer med lederfunksjoner og det å ha et mobbefritt miljø.

– Vi startet med å avklare gjensidige forventninger, både ansattes forventninger til meg, mine forventninger til dem og de til hverandre, forteller Eines.

Involvering og fellesskap

En av intensjonene med det videre arbeidet var å styrke "vi-følelsen" i arbeidsmiljøet og øke mestringsevnen i jobben.

– "Vi-følelsen" er å føle at man er på hjemmebane når man er på jobb, og at vi er avhengig av hverandre for å levere gode tjenester til brukerne. Fellesmøtene ble derfor hjemmearenaen vår, forteller Eines videre.

I fellesmøtene utveksler gruppene informasjon om sin situasjon og blir enige om hvordan de sammen kan løse utfordringer. I tillegg gjennomfører sykehjemslederen tilsvarende møter i mindre grupper ved sykehjemmet.

– Jeg er overbevist om at disse arenaene bidrar til å påvirke mestringsfølelsen og derved sykefraværet, sier Eines.

Partssamarbeidet

En annen viktig arena er "Vi 4-møtene". Dette er faste møter mellom leder, verneombud og representanter fra de to fagforeningene. Agendaen er den samme hver gang: 1) Hva snakkes det om? 2) Ti råd for å forebygge mobbing og 3) HMS-sjekkliste.

Gjennom dette samarbeidet følger de tett det som skjer ute i sykehjemmet. Resultatet så langt er høy skåre på trivsel og slutt på opplevd mobbing.

Helhetlig og systematisk

Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter har gjennom prosjektet 3-2-1 fulgt utviklingen ved Birkenes sykehjem siden 2007. De berømmer sykehjemmet for den måten de jobber systematisk med arbeidsmiljøet på.

- De har definert sine roller, og medvirkningsarenaene brukes slik de skal. Her har mange andre mye å lære, sier IA-rådgiver Synnøve Lassen.

Eldri Kirkesola og Roy Kenneth Øie fra Arbeidstilsynet peker på at fellesmøtene ikke er enveis informasjonsmøter, men foregår i en arbeidsform der alle deltar aktivt.

- Her får ansatte gode muligheter til å påvirke egen arbeidssituasjon og derved føle ansvar for flere områder i sykehjemmet. Dette er ingen "happening", men gjøres som et systematisk arbeid, noe vi er svært fornøyd med, sier de.

RELASJONER I IA-ARBEIDET

Mange peker på at gode relasjoner er avgjørende for å lykkes i IA-arbeidet. Slike gode relasjoner handler om parter som respekterer hverandre, har tillit, blir motivert av hverandre og skaper felles historie ⁷⁾. Her er en kort beskrivelse av hvert av disse punktene.

Respekt

Gode relasjoner forutsetter at partene respekterer hverandre. De kommuniserer respekt og aktelse når de viser at de anerkjenner hverandre som samhandlingsparter. Uten slik grunnleggende respekt er det vanskelig å få kommunikasjonen til å flyte.

Tillit

På tross av forskjeller i interesser og meninger kan partene likevel ha tillit til hverandre. Et tillitsforhold forutsetter gjensidig tillitvekkende adferd. Godt etablerte tillitsforhold skaper gjerne en åpnere og mer personlig kommunikasjon. Begge vet hvor de har den andre, relasjonen er forutsigbar.

– Vi representerer ulike bransjer og kan ha ulike innfallsvinkler, men vi anerkjenner at vi er forskjellige og gir hverandre rom hvis det er noe som er spesielt viktig for en part. Vi har tillit, fordi vi har samme mål.

Helga Bull Rostrup, Fagsjef i Virke.

Motivasjon

Mange forbinder motivasjon med noe individuelt, noe enkeltpersoner har eller ikke har. Men motivasjon blir i høy grad mobilisert mellom mennesker. Dette skjer for eksempel når noen står sammen i en sak og kan markere at de har kommet i mål med ulike utfordringer.

– Å få fram gode løsninger lokalt gjennom dialog og samarbeid mellom ledelse og ansatte bidrar til et godt og helsefremmende arbeidsmiljø. Tiltak på nasjonalt nivå er viktig, men det er innsats lokalt og samarbeidet i den enkelte virksomhet som virkelig vil skape resultater.

Fra heftet Best sammen - om å redusere sykefraværet i kommunal sektor.

Felles historie

Gode relasjoner handler ofte om det parter over tid opplever og skaper sammen. Dette gjør at de lett tar opp tråden, eller finner tonen igjen etter perioder uten kontakt. Gode relasjoner gir mange muligheter, noe også partssamarbeidet i Norge viser.

– Vi har et veldig godt samarbeid og IA har stor effekt på samarbeidet sentralt. Det er bra, fordi vi får forankring av løsninger, gjennomfører mange gode prosjekter, lager verktøy og gir ut brosjyrer. Når alle stiller seg bak et produkt blir det mye mer synlig og slagkraftig enn hvis alle skulle gi ut eget materiale.

Helga Bull Rostrup, Fagsjef i Virke.

– Det viktigste er tilliten og dialogen mellom dere. Husk at aktive IA-virksomheter får stadig nye grunner til å feire gode resultater!

Hans Henrik Andresen, HR-rådgiver.

ROLLER MED FORVENTNINGER

I bydel Grünerløkka er det et godt organisert og utviklet partssamarbeid. Avdelingsdirektør Ragnhild Monclair og Ingeborg Wæthing, hovedtillitsvalgt for Fagforbundet, er klare på hva de ønsker seg av den andre parten.

Aktive tillitsvalgte

– Det viktigste er at tillitsvalgte er samarbeidsorienterte og opptatt av å skape et godt arbeidsmiljø, sier Monclair.

Hun fremhever at det å være trygge i rollen er avgjørende. Da vil medlemmene oftere ta kontakt, noe som igjen bidrar til et større engasjement.

– Det er også viktig at tillitsvalgte setter seg inn i byens virke, det politiske systemet, i budsjettet, og ikke minst at de har mot til å ta opp ting. Vi kan godt være uenige, men de bør også ha forståelse for vår rolle, slik at uenigheten går på sak, sier hun.

Stødige ledere

Wæthing på sin side, forventer at lederne er redelige, forutsigbare og ikke har skjulte agendaer.

– At ledere kan være uenige med oss er helt ok, så lenge de er redelige. Da kan vi likevel ta opp spørsmålene både i formelle og uformelle sammenhenger, sier hun.

Wæthing peker på organiseringen av partssamarbeidet og at det er lagt til rette i forhold til avtaleverket.

– Det er avgjørende at vi får den informasjonen vi skal ha. I forbindelse med omorganiseringer for eksempel, er det spesielt viktig at vi jobber sammen underveis for å finne felles og gode løsninger.

Tillitsvalgte og IA

– Vi må vel innrømme at arbeidstakersiden ikke har vært bevisst nok på hvilken makt, ansvar og muligheter som ligger i IA-avtalen. Her er det rom for initiativ som tillitsvalgte bør bruke langt mer, mener Wæthing.

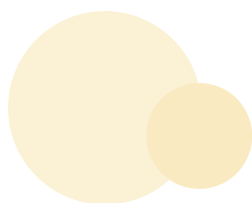
Monclair er enig:

– Tillitsvalgte har en viktig rolle i IA-arbeidet, og bør gjennomføre mye fellesopplæring med lederne. For eksempel stikker holdninger om bare å være hjemme ved sykmelding ennå dypt. Vi må få bort følelsen av at sykefraværsoppfølging går inn i privatlivet til folk. På den andre siden kan noen ledere kanskje gå for hardt på og opptre uklokt. Her kan tillitsvalgte være et korrektiv. De lederne som er trygge i dette arbeidet, tar opp temaet med sine medarbeidere og diskuterer med dem hvordan oppfølgingen og tilretteleggingen bør være, hvor likt det skal være osv. Her kan tillitsvalgte være en støtte.

– Målet for partssamarbeidet er at ansatte skal ha det best mulig på jobb, og at brukerne får best mulig tjenester. Det er det vi egentlig samarbeider om, sier de to.

– Mine forventninger til tillitsvalgte er at de har satt seg inn i hva IA er og har god kjennskap til medvirkningsplikten og tilretteleggingsplikten. Og ikke minst må de ha et eierskap til virksomhetens mål og aktivitetsplan i IA-arbeidet.

Pernille Øverli, IA-rådgiver.



Å sette IA på dagsorden

Selv om det er store ulikheter mellom forskjellige IA-bedrifter er noen oppgaver i IA-arbeidet likevel ganske like. Dette kan være:

- Å lage informasjon om IA-avtalen og spre den til medlemmene slik at flest mulig i virksomheten motiveres til innsats.
- Å sette mål og lage tiltaksplan sammen med ledelsen og rådgivere fra arbeidslivssenteret og eventuelt bedriftshelsetjenesten.
- Å lage eller delta på opplæringstiltak på arbeidsplassen.
- Å informere alle om medvirkningsplikten, aktivitetsplikten (arbeidstakere) og tilretteleggingsplikten (arbeidsgiver).
- Å lære hvordan tillitsvalgte kan veilede kolleger som har bedt om fagforeningens støtte. Skaff gjerne veiledningsverktøy som kan brukes ved tilrettelegging for sykmeldte eller personer som kan unngå sykmelding gjennom tilrettelegging.
- Å være pådrivere for å prøve ut nye ordninger som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Å spre erfaringer med å være tillitsvalgt til andre IA-bedrifter, både i egen og andre bransjer. Mange er interessert i kunnskap om hva som kan redusere sykefraværet, om bruk av IA-plass og hva som får seniorer til å stå litt lenger enn det de først hadde tenkt. Det er viktig at tillitsvalgte i ulike virksomheter kan inspirere hverandre selv om tiltakene ikke alltid lar seg kopiere direkte.
- Å delta i det løpende arbeidet med å følge opp lokale og sentrale IA-aktiviteter.

– Som hovedtillitsvalgt føler jeg en plikt til å være oppdatert på IA-avtalen, samt andre lover og regler. Da stiller du sterkere når du skal gi råd til medlemmene og ikke minst arbeidsgiver.

Khadija Ichoutene, hovedtillitsvalgt (www.delta.no)

– Det er viktig at IA-opplæringen styrkes og at flest mulig gjennomfører kurs.

Roar Flåthen, LO-leder (Inkluderende arbeidsliv, LO Media 2010)



Kvaliteten i IA-arbeidet

Her er noen spørsmål om kvaliteten i IA-arbeidet. Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres. Er arbeidsgiversiden og verneombudene enige i dine vurderinger som tillitsvalgt?

Etablering og informasjon

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak
IA-avtalen er godt forankret hos toppledelsen.		
Det er et godt partssamarbeid rundt IA-avtalen hos oss.		
Medlemmer og øvrige ansatte har god innsikt i avtalen; i intensjonen, innholdet og forpliktelsene.		
Tillitsvalgte peker på behov og skaper interesse for avtalen.		

Involvering

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak
Vi har mål og handlingsplan for alle delmål.		
Sykefraværsrutinene er kjent for alle i virksomheten.		
Tillitsvalgte og ledere har gjennomført felles opplæring.		
IA-arbeid og IA-tenkning er innarbeidet i den daglige driften.		
Vi følger opp IA-arbeidet, evaluerer og lærer.		
Vi når våre mål.		

Delmål 1: Sykefravær

I følge samarbeidsavtalen skal hver virksomhet sette sine mål ut fra egne forutsetninger, fraværnivå og hva som er realistisk. Virksomhetene skal også sette mål på aktiviteter.

Her er noen spørsmål om kvaliteten i IA-arbeidet. Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.

For en mer utførlig kartlegging viser vi til Manual for sykefraværarbeid som kan lastes ned eller bestilles på www.idebanken.org/temahefter.

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak
Sykefraværet i virksomheten er kartlagt.		
Vi har definert mål og måltall.		
Ledere får veiledning og kompetanseheving i løsning av vanskelige enkeltsaker.		
Vi har oppfølgingsplaner på alle ansatte som skal ha det.		
Vi har oversikt over muligheter for tilrettelegging, både innenfor og utenfor egen enhet.		

Delmål 2: Personer med redusert funksjonsevne

IA-avtalens mål er at langt flere arbeidstakere med redusert funksjonsevne skal være i arbeid. Dette omfatter både ansatte med redusert funksjonsevne i egen virksomhet, og personer med redusert funksjonsevne utenfor virksomheten. IA-virksomhetene skal lage aktivitetsmål for begge gruppene. I følge samarbeidsavtalen skal virksomheten stille kompetanse og arbeids- og tiltaksplasser til rådighet, slik at personer som NAV har avklart, kan få utprøvd sin arbeidsevne. NAV på sin side skal bistå med kompetanse, økonomiske tiltak og annen tilrettelegging.

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres.

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak
Vi har mulighet for å sette av IA-plasser for personer med redusert funksjonsevne.		
Det arbeider i dag personer med redusert funksjonsevne på vår arbeidsplass.		
Bedre tilrettelegging kan gi økt yteevne for noen ansatte.		
Virksomheten er opptatt av å hindre diskriminering, også i ansettelsesprosesser.		

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte femti år

I ulike faser av yrkeslivet har ansatte ulike krav, utfordringer og behov. "Livsfasepolitikk" kaller vi det, når virksomheten har en personalpolitikk som tar hensyn til ulike krav og forventninger som arbeidstakerne må takle på ulike trinn i sitt yrkesliv.

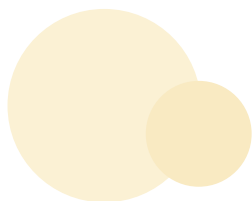
Eldre arbeidstakere er vanligvis betydelige ressurser for virksomheten. Summen av ferdigheter, kunnskap og erfaring er stor blant seniorer. Men synlige og usynlige mekanismer i virksomheten og hos seniorene selv, kan bidra til å skyve seniorene for tidlig ut av arbeidslivet. For å ta vare på seniorressursene må virksomheten tilrettelegge arbeidsoppgavene slik at seniorene kan fortsette å stå i jobb. Tillitsvalgte kan være en pådriver i denne sammenheng.

Gjør en vurdering av hver påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjøres. Skjema for en mer utførlig kartlegging finnes på www.vinnvinn.org

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og vet ikke (o)	Eventuelle tiltak
Vår virksomhet er oppdatert på hvordan vi kan dekke kompetansebehovet framover.		
Vi har en bevisst og positiv holdning til seniorer i virksomheten.		
Eldre arbeidstakere hos oss ønsker stort sett å jobbe til ordinær pensjonsalder.		

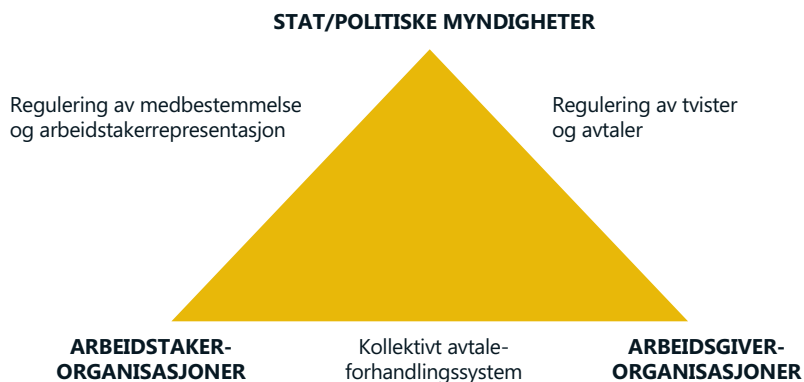
- For at vi skal lykkes med IA-arbeidet er det viktig å vise til den samfunnsøkonomiske, så vel som den bedriftsøkonomiske gevinsten ved et vellykket IA-arbeid.

Gunnar Lingjerde, tillitsvalgt i Parat (www.delta.no).



Den norske modellen

“Den norske modellen” er et begrep som brukes for å beskrive det spesielle ved hvordan arbeidslivet er organisert i Norge. Begrepet brukes for å illustrere forholdet mellom arbeidsgivere og arbeidstakere, arbeidsgiver- og arbeidstakerforeninger samt begge siders forhold til staten. Trekantforholdet kan forenklet beskrives med utgangspunkt i følgende modell ⁸⁾:



At Norge har lyktes relativt bra på det økonomiske området tilskrives ofte både et nært samarbeid mellom partene i arbeidslivet og myndighetene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Men hva er det som særpreger hvordan arbeidslivet er organisert i Norge?

Forholdet mellom myndigheter, arbeidstaker og arbeidsgiverorganisasjoner

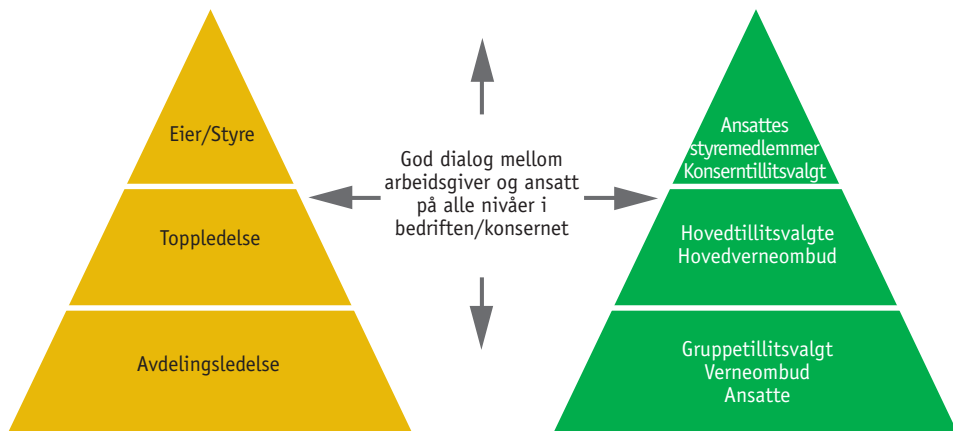
Hvordan forhold mellom partene i arbeidslivet skal reguleres er arbeidsgiver og arbeidstakers ansvar, men dette skjer innenfor et rammeverk som i tillegg til avtaler også består av lovverk. Både arbeidsmiljøloven og an-

dre lover legger rammer for hva som kan avtales mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. I tillegg er det minimumsregler for hvordan en skal sikre de ansattes mulighet for medvirkning, samt regler for hvordan konflikter skal løses. Lønnsoppgjørene kan være eksempel på det. Det er partene som inngår avtaler, men konflikt i form av lock-out eller streik er ikke lovlig før en har vært gjennom tvungen mekling.

Men minst like viktig er brede høringsprosesser rundt lover og regler for arbeidslivet som skal gi både fagforbund og arbeidsgiverorganisasjoner mulighet for å bli hørt før nye lover og regler utformes.

Forholdet mellom arbeidsgiver og ansatte

God kontakt mellom eier/ledelse og de ansattes organisasjoner og tillitsvalgte er viktig for at modellen skal fungere. Dette kan skje i form av forhandlinger, drøftelser, formelle møter i styre og utvalg eller mer uformelt. Uavhengig av form er det et mål at det foregår på alle nivåer i en bedrift der det treffes beslutninger som får konsekvenser for ansattes arbeidssituasjon. Skjematisk kan dette framstilles slik:



Ansatte skal ha mulighet til å påvirke alle forhold som angår deres arbeid, fra utforming av den enkelte arbeidsplass til strategiske mål for virksomheten. En grunnmur for hvordan dette arbeidet skal foregå er regulert gjennom både lov og avtale, som hovedavtalene i arbeidslivet, arbeidsmiljøloven og aksjeloven, som gir regler om ansattes representasjonsrett i

styrende organ i bedriften. Men de formelle reglene er ikke nok, en viktig erfaring er at samarbeidet fungerer best når det er etablert et tillitsforhold mellom partene som går lenger enn det formaliserte avtaleverket. Noen stikkord til forståelse av "den norske modellen" er:

Anerkjennelse av tillitsvalgte og verneombud

Arbeidsgiver anerkjenner at ansatte har legitime felles interesser. Forutsetningen for at det skal fungere er at ansattes rett til felles representasjon anerkjennes på alle nivåer i bedriftens organisasjon.

Representativt system

De ansatte skal gis mulighet til å etablere et representativt system, dvs. at det kan velges tillitsvalgte og verneombud. Ansatte skal ikke ha innflytelse på arbeidsplassen bare som individ, men også ved at de gis muligheten for å opptre samlet.

Tidlig involvering

Det er et mål at ledelse og ansatte kan bli enige om videre utvikling av arbeidsplassen. Skal dette fungere er det viktig at tillitsvalgte involveres før bedriftens ledelse har fattet beslutninger om hva de vil gjøre. Tidlig involvering gir ansatte og tillitsvalgte større muligheter for reell innflytelse på beslutninger som fattes, og øker muligheten for konstruktive bidrag når beslutninger skal settes ut i livet.

Aksept for uenighet

Ledelse og ansatte har både like og ulike interesser. Selv om begge parter har felles interesse av videreutvikling av arbeidsplassen, kan det være ulike interesser rundt spørsmål som lønn, ansettelse og hvem som skal gjøre bestemte typer arbeidsoppgaver. Uenighet kan det også være rundt hvordan arbeid skal utføres når det er begrensede ressurser, eksempelvis tid. For at et godt samarbeid skal fungere er det viktig at en også aksepterer at det i noen spørsmål finnes interessekonflikter. Retningslinjer for hvordan uenighet skal håndteres, enten det dreier seg om rene lønsspørsmål eller for eksempel nedbemanning, er derfor en viktig del av "den norske modellen".

Kunnskap

Konstruktivt samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte forutsetter kunnskap, fra begge parter. Tillitsvalgte og verneombud må derfor få arbeidsrom slik at de er i stand til å gi bidrag til dialogen i bedriften. Arbeidsrom både i form av tid og kursmuligheter. Dette er også arbeidsgivers ansvar.

Forpliktende avtaler

Skal et godt samarbeid fungere er det en forutsetning at ledelse og tillitsvalgte kan inngå forpliktende avtaler. I forhandlinger skal de ansatte møte ledelse med mandat til å treffe beslutninger, på den annen side må de tillitsvalgte kunne forplikte alle medlemmer (og av og til alle ansatte).

Ansattes kunnskap styrker bedriften

Historisk er tankegangen bak både bedriftsutvalg og ansattes representasjon i styrer at de ansatte skal ha innflytelse i kraft av at de er ansatt. De ansatte, og deres valgte representanter sitter på en annen kunnskap enn den eier og ledelse har. Skal eier og ledelse få tilgang til denne kunnskapen må det også skapes arenaer der de ansatte slipper til med sine synspunkt. At de ansatte skal ha denne muligheten er derfor ikke bare et uttrykk for at de som ansatte har en demokratisk rett til innflytelse i kraft av å være ansatt, men også at de har kunnskap å bidra med.

SATSER PÅ TREKANTEN

Den kalles Trekanten, består av fire parter og omtales ofte som UKUL. I en kreativ bydel gjør ikke det noe, når resultatet er engasjement, utvikling, mangfold og selvfølgelig: lavere sykefravær.

Trekanten er et begrep i bydel Grünerløkka i Oslo. Her foregår partssamarbeidet etter boka, som i dette tilfelle er Hovedavtalen.

– Uten det gode partssamarbeidet og gode ledere vil systemet ikke fungere, sier avdelingsdirektør Ragnhild Monclair.

UKUL står for utvalg for kompetanse, utvikling og likeverd. Trekanten er det praktiske arbeidet i tilknytning til utvalget, med oppgaver som likestilling og HMS (helse, miljø og sikkerhet). Heller kule arbeidsområder, med andre ord.

Mer enn én

Egentlig er det ikke én trekant, men over trettifem trekanter, én på hvert tjenestested. Her møtes tillitsvalgt, verneombud, likestillingsrepresentant og tjenesteleder jevnlig for å finne balansen mellom gode tjenester og et godt arbeidsmiljø.

– Vi ser det tydelig når samarbeid og god ledelse ikke er etablert enda. Da kan det bli mindre engasjement i arbeidsmiljøspørsmål, mer misnøye, dårligere kvalitet på tjenestene og høyere sykefravær. Partssamarbeidet tar tid, men det lønner seg – uten tvil, understreker Monclair.

Oljen i maskineriet

En kommunal bydel er en nokså kompleks organisasjon, der avstanden kan være stor mellom politisk ledelse, administrasjonen som mellomliggende instans og de operative tjenestestedene, slik som hjemmetjeneste, barnehager og barnevern. Partsamarbeidet bidrar til at dette systemet likevel fungerer smidig og fleksibelt.

Monclair gir følgende eksempel:

Brukervalg

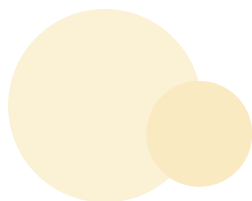
– Politikernes beslutning om fritt brukervalg var ikke spesielt populær alle steder. Men når den først var tatt, gjaldt det å gjøre det beste ut av situasjonen. Sammen gikk vi inn for å beholde flest mulig av brukerne i den nye konkurransesituasjonen. I den partssammensatte arbeidsgruppa satte vi fokus på tjenestekvalitet og arbeidsmiljø, og gjennom bred medvirkning fra medarbeiderne gikk vi til oppgaven med liv og lyst. Resultatet er svært godt. Bydelen er den desidert mest foretrukne leverandøren av hjemmetjenester. Engasjementet rundt eget arbeidsmiljø er stort og sykefraværet i hjemmetjenesten er lavt og betydelig lavere enn tilsvarende steder.

Ingeborg Wæthing, hovedtillitsvalgt i Fagforbundet, er enig:

– Det ville vært meget vanskelig å få til dette uten et godt partssamarbeid. I trekantene jobbes det med å oppnå enighet om felles mål og tiltak, beslutninger derfra virker derfor samlende.

– Fackets uppgift är att vara relevant för dagens arbetsliv som skiljer sig väsentligt från den tid då mina föräldrar började arbeta. Men de grundläggande värderingarna är de samma. Nu som alltid handlar facket om drömmen om frihet, utveckling och möjlighet till ett bra liv.

Eva Nordmark, leder i TCO, Arbetsliv i Norden, juni 2011



Avtaler og lovreguleringer

Tillitsvalgte

Tillitsvalgtordningen er ikke direkte lovregulert, men har sitt grunnlag i hovedavtalen og i tariffavtaler. Tillitsvalgte skal ivareta medlemmenes interesser og rettigheter etter disse avtalene. Imidlertid inneholder arbeidsmiljøloven bestemmelser om at arbeidsgiver skal trekke tillitsvalgte aktivt inn i utviklingen og gjennomføringen av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsmiljøloven tildeler også tillitsvalgte andre oppgaver som ikke er direkte knyttet til HMS, men som i vesentlig grad kan påvirke arbeidsmiljøet. Dette er områder som arbeidstid, oppsigelser, omorganiseringer og andre endringer. I tillegg har arbeidsgiver og arbeidstaker også forpliktelser etter folketrygdloven, blant annet i forbindelse med sykefraværsoppfølging.

Verneombud

Verneombudet er verneombud for alle ansatte i virksomheten og skal ivareta de ansattes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet. Verneombudets rolle og oppgaver er definert i arbeidsmiljøloven. Vanlige oppsigelsessaker, personalsaker og lønnskonflikter er ikke oppgaver for verneombudet, men mer saker for tillitsvalgte. I tilfeller der slike saker skyldes eller har konsekvenser for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombudet ha en rolle.

Verneombudet har rett til å stanse arbeidet dersom det er fare for liv eller helse.

Verneombudet kan søke råd hos Arbeidstilsynet, som har veiledningsplikt.



Noter:

1. Dokumentene i tilknytning til IA-avtalen finnes på partenes nettsider, www.nav.no og www.regjeringen.no.
2. Per Fugelli; Helse på norsk, 2009 og Nok-punktet, 2010.
3. Les mer om dette i Idébankens temahefte Helsefremmende arbeidsplasser.
4. Samarbeidsavtalen s.3.
5. Arbeidsmiljøloven § 4.6. Se også brosjyren Tidligere oppfølging av sykmeldte.
6. Se brosjyren Tidligere oppfølging av sykmeldte.
7. Cato Wadel; Kommunikasjon – et mangfoldig samspill, 1999.
8. Dette er en forenklet modell hentet fra Korsnes 2003:13

Mer lesning:

Brosjyren Tilrettelegging - Hvorfor og hvordan, Utgitt av LO og Unge funksjonshemmede

Cato Wadel, 1999; Kommunikasjon – et mangfoldig samspill

Heiret, Jan, Bjørnson og Korsnes, 2003; Arbeidsliv, historie og samfunn.

NOU 2010:1: Medvirkning og medbestemmelse i arbeidslivet

Torgeir Stokke Aarvaag og Stein Evju, 2011; Det kollektive arbeidsliv: organisasjoner, tariffavtaler, lønnsoppgjør og inntekt

SINTEF, NHO, LO og Hovedorganisasjonenes Fellestiltak, Juni 2010: PALU - Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen

Idébanken.org
forteller de gode historiene fra
norsk arbeidsliv og tilbyr informasjon,
verktøy og faglig materiell for et
arbeidsliv som inkluderer.

Bestill temahefter:
idebanken.org/temahefter

Kontakt oss:
post@idebanken.org

