

Tillitsvalde i eit inkluderande arbeidsliv



- for eit arbeidsliv som inkluderer

© Idébanken.org – for eit arbeidsliv som inkluderer 2016

4.opplag 2016

Illustrasjonar av Remi Juliebø

Oppsett og design: SisteSkrik

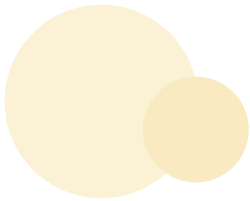
Trykk: 07 GRUPPEN AS

Heftet kan ein bestille på www.idebanken.org/temahefter



Tillitsvalde i eit inkluderande arbeidsliv

Kapittel 1	Part i IA-avtala	7
Kapittel 2	Tillitsvalde sine IA-oppgåver.....	11
Kapittel 3	Å setje IA på dagsorden.....	31
Kapittel 4	Den norske modellen.....	39
Kapittel 5	Avtaler og lovreguleringar	45
Notar.....		46
Meir lesing.....		46



Innleiing

Part i avtalen

I samarbeidsavtala om eit mer inkluderande arbeidsliv (IA-avtala) har tillitsvalde formell status som avtalepart. Tillitsvalde er definert som likeverdig avtalepart på lik line med arbeidsgiver og representant fra NAV noe som forplikter dem til å ta en pådriverrolle i IA-arbeidet.

Mandat og likeverdig part

Tillitsvalde og verneombod er valde av dei tilsette til å representere seg i ulike organ og funksjonar. Som valde representantar skal dei ta hand om deira interesser for eit godt og inkluderande arbeidsmiljø. I tillegg har dei, saman med leiinga, eit felles ansvar for å følgje opp IA-avtala og gjennomføre ho på ein 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 ein grunnpilar i norsk samfunns- og arbeidsliv. "Den norske modellen" er eit omgrep ein ofte nyttar i denne samanhengen. Omgrepet har tidlegare ikkje vore klårt definert. Derfor har Idébanken fått Stein Stugu i forlaget De Facto – Kunnskapssenter for fagorganiserte til å lage ei nærare beskriving. Også denne finn du i dette heftet.

Gode eksempel

Idébanken har gjennom ei årrekke presentert gode eksempel på verksemder som har lukkast i IA-arbeidet generelt og i sjukefråværsarbeidet spesielt. Eit gjennomgåande trekk i desse eksempla er eit godt og etablert partssamarbeid med aktive tillitsvalde.

Typiske utsegner er:

– Eit godt samarbeid mellom tilsette, tillitsvalde og leiing er ein føresetnad for å få ned sjukefråværet

– Ved å trekkje tillitsvalde og tilsette med i utviklingsarbeidet blir kompetansen i bedrifta nytta betre.

– Takka vere medverknad frå tilsette og tillitsvalde har kommunen lukkast.

I dette heftet har vi plukka ut eksempel frå Nettet kommune, Bydel Grünerløkka, Birkenes sjukeheim og Volvo Aero. Fleire eksempel finn du på **www.idebanken.org**.



Part i IA-avtalen

IA-avtala er ei intensjonsavtale mellom partane på nasjonalt nivå, og ei samarbeidsavtale som regulerer det lokale IA-arbeidet ¹⁾. Samarbeidsavtala er ikkje bindande med mindre alle dei tre partane har skrive under. I verksemdar med mange arbeidstakarorganisasjonar skal organisasjonane bli samde om kven som representerer arbeidstakersida i avtala. Det er likevel ganske vanleg at organisasjonane blir samde om at fleire, eller alle representantane, underteiknar og at dei fordelar arbeidsoppgåvene i etterkant. På den måten sikrar dei god forankring av avtala, også i dei mindre organisasjonane i verksemda.

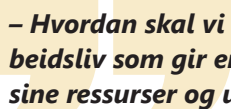


Vurdering av den tillitsvalde si rolle i IA-arbeidet

Vurder kvar påstand og noter tiltak som eventuelt kan gjerast.

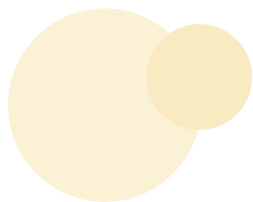
	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak Kven gjer kva
Tillitsvalde samarbeider målretta med arbeidsgjevar, verneombod og tilsette i verksemda for å oppnå ein meir inkluderande arbeidsplass.		
Tillitsvalde har vore med og sett mål for IA-arbeidet i verksemda.		
Arbeidsgjevar innkallar til to møte årleg der IA-arbeidet er einaste tema og der både leiing, tillitsvalde og verneombod er representert.		
Tillitsvalde har vore med og laga sjukefråværsrutinar som også er ein del av HMS-systemet.		

<p>Tillitsvalde har nødvendig kunnskap om IA- og HMS-arbeidet.</p>		
<p>Tillitsvalde bidrar til at det systematiske HMS-arbeidet er/blir prioritert.</p>		
<p>Tillitsvalde bidrar til at tilretteleggingstiltak kan bli gjennomførte.</p>		
<p>Tillitsvalde har vald eigen kontaktperson i trepartssamarbeidet med leiling, NAV og andre statlege og kommunale instansar.</p>		
<p>Tillitsvalde deltek i dialogmøte når den sjukmeldte ønskjer 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.

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



Tillitsvalde sine IA-oppgåver

Godt IA-arbeid skaper ein i den enkelte verksemda. Gode resultat føreset eit sterkt engasjement både hos leining og tillitsvalde, og eit godt etablert samarbeid mellom dei over tid. Brei medverknad og støtte frå dei tilsette er ofte avgjerande for å lukkast, både i partssamarbeidet og IA-arbeidet.

Tillitsvalde si rolle når det helsefremjande er tema

På spørsmål om kva som kjenneteiknar eit godt arbeidsmiljø, er "trivsel" ofte eit av orda som først kjem opp. Mange knyter trivsel til arbeidsoppgåver, forholdet til kollegaer, moglegheit til å lære, at verksemda har eit godt rykte og liknande. Sjølv om sjukdom eller skade fører til nye utfordringar, har tilsette som blir råka av dette like stort behov for å trivast og meistre oppgåver, lære nytt, ha gode kollegaer osb. Føresetnadene for å klare

jobben kan vere endra, noko tilrettelegging skal vege opp for. Tilsette som får slik tilrettelegging opplever gjerne at jobben fortsatt gjev mykje, dei får meir overskot enn ved berre å vere heime og dei beheld lettare sjølvkjensla. Då er jobben god medisin, han gjev helse ²⁾. Ved å legge vekt på motivasjon og lystkjensle hos den tilsette, vil det bli lettare å nå måla i IA-avtala.

Viktige stikkord og kjenneteikn ved ein helsefremjande arbeidssituasjon er:

- Meiningsfulle oppgåver
- Meistring
- Sjølvkjensle
- Motivasjon
- Klåre roller
- Balanse mellom ansvar, krav og kontroll
- Utviklingsmoglegheiter
- Sosial støtte ³⁾

Tillitsvalde som har det helsefremjande perspektivet med seg inn i det daglege arbeidet, i enkeltsaker, ved omstillingar og i tiltak som gjeld arbeidsmiljøet, vil hjelpe til på ein god måte. Å få temaet "helsefremjande arbeid" på dagsorden vil vere ein viktig start på dette arbeidet.

SLÅSS FOR SAMARBEIDET

Jorge Pino er tillitsvald på heiltid ved Volvo Aero på Kongsberg. Han brukar mykje av tida til å snakke med kollegaer rundt om i bedrifta.

– Det er viktig å halde seg oppdatert på kva som rører seg. Det er viktig med stor openheit og små avstandar, seier han.

Volvo Aero produserer komponentar til flymotorar. Samanlikna med konkurrentane er det dyrt å produsere i Noreg. Derfor satsar bedrifta på å lage dei mest kompliserte komponentane, dei som er meir avhengige av kompetanse enn lågare produksjonskostnader.

– Uten høy kompetanse og kompetanseutvikling er vi solgt, sier Jorge Pino. – Men vi må også trivast. Det gjer vi når samarbeidet er godt, og det er ein fordel både for den enkelte og for bedrifta.

Ny IA-avtale

Pino fortel at dei nyleg har skrive ny IA-avtale og at fagforeiningsrepresentantar og HMS-leiaren har gått systematisk gjennom avtala, punkt for punkt. Grundig og solid arbeid synest å liggje i ryggmargen til folka på Volvo.

– Vi oppfyller krava i avtala fullt ut, seier han.

– Mykje av bakgrunnen for dette er at vi er svært opptekne av å jobbe førebyggjande og unngå situasjonar med brannsløkking. Og jobben skal gje helse.

Helse og samarbeid

Med helsebringande arbeid meiner han både slike ting som jobbrotasjon, trim og god kantine.

– Alt dette er viktige element, men endå viktigare er det at alle forstår

dei løysingane som blir valde ved endringar i organisering og i produksjonen. Dette handlar om å sjå samanhengar og meininga i det ein gjer, å ha eigarskap til jobben.

Samde om det meste

Pino peikar på at dei tillitsvalde og leiinga bør vere mest mogleg samkøyrd. Når leiing og tillitsvalde opererer med same forståing og er samde om situasjonsbeskrivinga, unngår dei å misbruke tida på unødvendige diskusjonar og splid. Miljøet blir betre då, meiner han.

– Det er veldig bra her og vi klarar å ha dei viktige tinga i fokus. Derfor er forholdet til leiinga heilt avgjerande i arbeidsmiljøjobbinga, seier han.

Tillitsvalde si rolle når førebygging er tema

I følge IA-avtala skal arbeidsgjevar legge til rette slik at tillitsvalde kan delta i kompetansehevande tiltak innanfor HMS- og IA-arbeidet. Kunnskap om risikoforhold, korleis ein kan unngå desse og korleis ein kan styrkje dei gode arbeidsmiljøfaktorane, blir spesielt nemnt.

Å vere godt kjent med arbeidsmiljøkartleggingar og risikovurderingar har derfor blitt ein viktig del av oppgåvene til tillitsvalde. Like viktig er rolla i det praktiske arbeidet der tillitsvalde skal samarbeide med verneombod og leiinga for å finne fram til eigna tiltak.

Sjølv om arbeidsgjevar har det overordna ansvaret for verksemda sitt HMS-arbeid, har tillitsvalde ei "pådrivarrolle". Dei skal medverke til at HMS-arbeidet blir prioritert og ta dette opp i eigna samanhengar som i møte med leiinga og i bedrifta sitt styre ⁴⁾.

Når verksemda lagar retningslinjer for oppfølging av sjukmeldte skal alle partar vere involvert. Dette vil sikre at retningslinjene er tilpassa verksemda og at dei er gjennomførlege. For at retningslinjene skal fungere godt, må dei vere kjent, forstått og ikkje minst akseptert av alle. Arbeidslivssentra og bedriftshelsetenesta har erfaring og kompetanse på feltet og kan hjelpe. Dette er instansar som dei fleste verksemder nyttar både i enkeltsaker og som støtte i utvikling av arbeidsmiljøet. Å trekkje dei inn tidleg og avstemme behov og forventningar om tenester og leveransar kan vere 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)

Tillitsvalde si rolle når sjukefråværet er tema

Tillitsvalde bør aktivt delta i arbeidet med å førebyggje fråvær og støtte kollegaer som treng tilrettelegging. På den måten kan dei hindre at kollegaer unødvendig blir pressa ut av arbeidslivet på grunn av helseproblem.

Tema som sjukefråvær og arbeidsnærvær bør med jamne mellomrom vere på dagsorden både i klubb-, foreinings-, og avdelingsmøte. Ein bør handsame dette på ein balansert måte, ikkje minst fordi spørsmål om helse, sjukmelding og endringar i arbeidsoppgåver kan vere følsame emne for dei som er råka. Tillitsvalde bør vere pådrivar i det å utvikle eit godt arbeidsmiljø med god dialog på arbeidsplassen. Er det klart at sjukefråværet har samanheng med arbeidsmiljøet, bør tillitsvalde kontakte leiinga og verneombod og foreslå tiltak.

Å vere tydeleg på ansvar, rettar og plikter er eit kjernepunkt, ikkje minst i sjukefråværsarbeidet.



Tillitsvalde si rolle i enkeltsaker

Mange tillitsvalde får oppgåva med å støtte og hjelpe sjukmeldte kollegaer i dialogmøte⁵⁾. Her kan dei møte krevjande dilemma og må gjere avvegingar. Omsynet og støtta til den enkelte er viktig, men løysingar må heller ikkje gå unødvendig ut over andre kollegaer. Det er ein stor fordel om tillitsvalde på førehand har tenkt gjennom problemstillingar rundt denne rolla og blitt samde om måtar å opptre på.

“RETTFERDIG” TILRETTELEGGING

Tilrettelegging for sjukmeldte kan føre til skeiv fordeling av arbeidsoppgåver. Birkenes sjukeheim laga derfor egne køyrereglar slik at tilrettelegging ikkje skal gå ut over friske medarbeidarar.

– Eg fekk kjensla av at nokre sjukmeldte venta å få det akkurat som dei ønskte seg fordi vi er ei IA-bedrift og er pliktige til å legge til rette etter arbeidsmiljølova. Men blant kollegaene blei praksisen opplevd som urettferdig, fortel sjukeheimsleiar Liv Heidi Eines.

– Tilrettelegging må handle om samsvar mellom føremål og middel. Den må ikkje vere så god for dei sjukmeldte at det går ut over dei friske. Derfor valde vi å ta tak i dette for å sikre oss flest mogleg lang-tidsfriske medarbeidarar, fortel ho.

Nyttige innspel

Saman med tillitsvald, verneombod og personalsjef fikk Eines oversikt over situasjonen og laga ny rutine for tilrettelagt turnus.

– Det er viktig for oss å sjå problemstillinga frå ulike sider. Derfor var det ikkje tilfeldig korleis vi sette saman gruppa, seier ho.

Generell rutine

Rutinen inneheld blant anna mål, verdigrunnlag og prinsipp ved tilrettelagt turnus. I tillegg definerte arbeidsgruppa kor mykje tilrettelegging som er mogleg ved sjukeheimen. Eines fortel at Arbeidstilsynet hjelpte mykje med utforminga av rutinane.

– Vi fekk veldig gode innspel frå dei gjennom deltaking i 3-2-1-prosjektet. Dette galdt ikkje minst dei sidene ved turnusordninga som påverkar helsa, som tal vakter etter kvarandre, kombinasjon sein/tidleg vakt, tilrettelegging for gravide, kor mange vi kan legge til rette for på éin gong og så vidare.

Rutinen gjev fleire fordelar

Rutinen førde til at ein blei merksam på problemstillinga i heile sjukeheimen. Samtidig ga den klåre rammer som alle kan halde seg til framover. Den medverkar dermed til eit felles og realistisk bilete av kva

som er mogleg å gjere, og rett å gjere, i samband med tilrettelegging.

– Tilrettelegging skjer ikkje lenger bare ut frå sjukmeldte sine ønskje og behov, men også ut frå kva som er helsefremjande for dei andre og for sjukeheimen som heilskap, seier Eines.

Ho fortel at rutinen blir presentert i byrjinga av kvar oppfølgingsprosess med den sjukmeldte. Då får medarbeidaren vite kva ho eller han kan vente med tanke på tilrettelegging og kva sjukeheimen ventar når det gjeld arbeidsevne.

– Eg trur desse tydelege rammene er helsefremjande for den sjukmeldte, seier Eines.

Dialogmøte

Dialogmøte er eit sentralt punkt i sjukefråværsoppfølginga⁶⁾. Nyttan av dialogmøte er ofte avhengig av kor god dialogen elles er. Oppgåva som tillitsvald startar lenge før og utanfor møta, nemlig ved å medverke til tillit og god dialog mellom kollegaer og andre partar i IA-arbeidet.

I framkant av dialogmøta kan den tillitsvalde gjerne ta opp verdet av openheit, av å leite aktivt etter gode løysingar og å vurdere alternative jobbmoglegheiter i verksemda. Nokre gonger kan det også vere aktuelt å framheve medverknadsplikta og nyttan den kan gje.

Oppfølgingsplanen er kontrakten i oppfølginga av lengre sjukefråvær. Å lage gode oppfølgingsplanar medverkar ofte til raskare og betre løysingar for alle partar.



Tillitsvalde i rolla som haldningsskapar, pådrivar og støttespelar

Å fremje verdiane som ligg i IA-avtala og skape arbeidsplassar som gjev helse og trivsel er ei stor oppgåve. Mange som står utanfor arbeidslivet får merkbart betre helse og sjølvkjensle ved å få ein jobb som passer dei. Men dette gjeld også dei som skal tilbake etter sjukefråvær eller seniorar som framleis ønskjer å vere aktive ei tid. Å sjå moglegheiter for tilpassing, tilrettelegging og utvikling er ein nøkkel for å lukkast. Samtidig er det viktig med ei klår haldning om at ingen skal bli skadd i arbeidet eller bli overarbeidd og miste overskot og arbeidslyst av den grunn. Ved å vere pådrivar og i framkant, vil tillitsvalde spele ei aktiv rolle for å skape ein inkluderande arbeidsplass. Verdiane blir synlege for andre gjennom haldningar i det praktiske arbeidet.

– Tillitsvalde skal bidra i arbeidet med å skape trivsel og sikre medverknad og jobbnærvær. Dei skal finne endringsbehov, sjå moglegheiter og medverke til engasjement blant alle tilsette.

Hans Henrik Andresen, HR-rådgjevar.

Tillitsvalde i rolla som konfliktløysar, meklar og grensesetjar

Når ulike interesser kryssar kvarandre kan det oppstå krevjande situasjonar. Tillitsvalde skal både vere støttande for enkelttilsette, ta omsyn til andre kollegaer og jobbe for at arbeidsmiljøet ikkje blir for tungt belasta ved val av løysingar. IA-arbeidet byggjer på viljen til dialog. Det inneber at alle partar skal vere konstruktive, sjå etter moglegheiter og vere innstilte på å finne løysingar. Samstundes er det viktig at tillitsvalde er tydelege på verdiane som ligg i arbeidet for eit meir inkluderande arbeidsliv og kan setje grenser når det er behov for det.

– Om vi ikkje var usamde hadde vi ikkje gjort jobben vår, som bydelsdirektøren brukar å seie.

Ingeborg Wæthing, hovudtillitsvald i bydel Grünerløkka



Roller og oppgåver i ulike samanhengar og på ulike nivå

Sjølv om IA-avtala gjeld for alle verksemder som har teikna samarbeidsavtale, vil IA-arbeidet kunne arte seg forskjellig frå verksemd til verksemd. Eit bakeri har andre føresetnader enn ein sjukeheim, og ei stor bedrift har andre utfordringar enn ei lita. I tillegg kan elles ganske like verksemder likevel vere forskjellige, rett og slett fordi det dreiar seg om forskjellige menneske, ulike måtar å gjere ting på og ulike omgjevnader. Om verksemda tilfeldigvis har ei eldsjel eller ikkje, vil kunne gjere ein stor forskjell i korleis IA-arbeidet fungerer. Tillitsvalde kan vere med og drive arbeidet og prosessane framover ut frå kjennskap til situasjonen og ambisjonane i verksemda.

Regionale og fylkesvise IA-råd

Tillitsvalde kan ha oppgåver på mange nivå i IA-arbeidet. Då intensjonsavtala om eit meir inkluderande arbeidsliv blei inngått i 2001, blei det i dei fleste

fylke oppretta formelle samarbeidsutval mellom partane og NAV Arbeidslivssenter. Utvala blei seinare til IA-råd og kan seiast å utgjere "fylkesnivået" i IA-samarbeidet.

Rådet er samansett av representantar for partane i arbeidslivet og NAV, der NAV Arbeidslivssenter dei fleste stader har sekretariatsfunksjon. Samansetjing, oppgåver, mandat og kor ofte ein har møte kan variere noko mellom dei ulike råda. Dei siste åra er også Arbeidstilsynet innlemma i dette samarbeidet. Råda møter til vanleg nokre gonger i året og har ansvar for å følge opp IA-aktivitetane i fylket. Tillitsvalde på lokalt nivå har dermed moglegheit til å påverke IA-arbeidet på regions- og fylkesnivå gjennom sine kontaktar i utvalet.

– At Noreg har lukkast relativt bra på det økonomiske området skriv seg i stor grad frå både eit nært samarbeid mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar.

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; klinikkssjef Kirkenes sykehus (Inkluderende arbeidsliv, LO Media 2010)

3 2 1 - EIT UNIKT TREPARTSSAMARBEID

Tjugeein verksemdar i sjukeheimsbransjen og ti i kjøtt- og fjørfeindustrien har gjennomført eit landsomfattande samarbeidsprosjekt saman med Arbeidstilsynet og NAV. Prosjektet "3 - 2 - 1, Saman for eit godt arbeidsmiljø" har testa ut moglegheiter som ligg i bransjesamarbeidet og har funne fram til mange velfungerande tiltak.

Eigne prosjekt

Kvar verksemd hadde eigne prosjektgrupper samansett av leiing, tillitsvalde og verneombod. Saman med rettleiarar frå Arbeidstilsynet og NAV gjennomførde dei ei rekkje opplærings- og utviklingstiltak. Forskarar frå STAMI og FAFO følgde prosjektet. I følgje forskarane medverka tiltaka til å styrkje både trepartssamarbeidet og HMS-arbeidet. Dette gav auka trivsel, god utvikling i arbeidsmiljøet og lågare sjukefråvær.

Tydelegare roller og oppgåver

Forskarane peikar vidare på at samarbeidet mellom tillitsvalde og verneombod blei klårt styrkt i løpet av prosjektet, og rolla deira i HMS- og IA-arbeidet blei tydelegare. Likevel bør opplæringa av tillitsvalde innehalde endå meir om verneombodet og HMS, mens opplæringa av verneombod bør innehalde tilsvarande meir om tillitsvalde og IA-avtala, heiter det i rapporten.

Vegen vidare

Forskarane føreslår at det blir laga lokale trepartsavtaler i kvar enkelt verksemd. Ein annan måte å styrke trepartssamarbeidet på er at verksemda etablerer nye prosjekt eller ved at andre avdelingar i den same verksemda etablerer eigne arbeidsmiljøprosjekt.

I følgje rapporten var vinstane klare: Trepertssamarbeidet tilførte bedriftene kompetanse, verkemiddel, nettverk og legitimitet som dei ikkje ville ha oppnådd med ei smalare samansetjing.

Kjelde: 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 Forfattarar: Kirsti Jacobsen, STAMI, Leif E. Moland, Fafo, Terje Pettersen, STAMI 2

UFORMELL TONE SOM VERKEMIDDEL

Tillitsvalde er sentrale aktørar og er aktivt med på alle nivå i Nesset kommune. Saman med leiinga vil dei utvikle kommunen, både som arbeidsplass og tenesteleverandør.

– Samarbeidsmøte og ein uformell tone er svært viktig for resultatane vi har oppnådd, seier Martinus Leirvoll, hovudtillitsvald i Utdanningsforbundet, og Kjersti Svensli i Fagforbundet.

– I samarbeidsmøta utvekslar vi informasjon og avklarar moglege mistydingar. Å vere informert før saker kjem ut, både internt og eksternt, gjev tryggleik for samarbeidet og styrker tilliten oss imellom. Under dette ligg felles haldningar og ein positiv vilje til å bli endå betre, både på arbeidsmiljøside og i tenestene våre. IA-avtala for eksempel, fungerer ikkje dersom det ikkje ligg nokre haldningar under, seier Leirvoll.

– Haldningane var der hos oss tidlegare også, men er blitt forsterka med det rådmannen og personalsjefen har dratt i gang. Det betyr utroleg mykje å bli sett og få gehør for ting. Ein må føle seg ivareteken. Det blir vi i samarbeidet med kommuneleiinga vår.

– Men ikkje alt er rosenraudt hos oss heller, seier Kjersti Svensli.

– Det er særleg viktig å få med også dei som er kritiske eller misnøgde med sider av verksemda. Dei må ikkje isolerast, men lyttast til. Dette er ei av oppgåvene våre som fagforeiningsrepresentantar. Vi må - og vil - dra saman som eit lag.

INVOLVERT I DET MESTE

Birkenes sjukeheim involverer dei tilsette i leiarutvikling og planlegging av arbeidsoppgåver og får som fortent. Frå eit sjukefråvær på 17 % i 2005 har dei i lengre tid lege på rundt 4 %. Derfor får dei skryt av Arbeids-tilsynet og NAV Arbeidslivssenter.

– Vi satsar på det vi kallar ei myndiggjerande, rettferdig og støttande leiing, seier sjukeheimsleiar Liv Heidi Eines.

– Det inneber mykje involvering av alle tilsette, og at vi saman er tett på utfordringar i oppgåver og i arbeidsmiljøet.

Ein vekkar

Ei arbeidsmiljøkartlegging for tre år sidan viste at sjukeheimen burde arbeide meir med leiarfunksjonar og det å ha eit mobbefritt miljø.

– Vi starta med å avklare gjensidig kva vi ventar av kvarandre, både kva tilsette ventar av meg, kva eg ventar av dei og dei av kvarandre, fortel Eines.

Involvering og fellesskap

Ein av intensjonane med det vidare arbeidet var å styrke "vi-kjensla" i arbeidsmiljøet og auke mestringsevna i jobben.

– "Vi-kjensla" er å kjenne at ein er på heimebane når ein er på jobb, og at vi er avhengige av kvarandre for å levere gode tenester til brukarane. Fellesmøta blei derfor heimearenaen vår, fortel Eines vidare.

I fellesmøta utvekslar gruppene informasjon om situasjonen sin og blir samde om korleis dei saman kan løyse utfordringar. I tillegg gjennomfører sjukeheimsleiaren tilsvarande møte i mindre grupper ved sjukeheimen.

– Eg er overtydd om at desse arenaene er med å påverke kjensla av meistring og dermed sjukefråværet, seier Eines.

Partssamarbeidet

Ein annan viktig arena er "Vi 4-møta". Dette er faste møte mellom leiar, verneombod og representantar frå dei to fagforeiningane. Møteplanen er den same kvar gong: 1) Kva blir det snakka om? 2) Ti råd for å førebyggje mobbing og 3) HMS-sjekkliste.

Gjennom dette samarbeidet følgjer dei tett det som skjer ute i sjukeheimen. Resultatet så langt er at sjukeheimen skårar høgt på trivsel og har fått slutt på opplevd mobbing.

Heilskapleg og systematisk

Arbeidstilsynet og NAV Arbeidslivssenter har gjennom prosjektet 3-2-1 følgd utviklinga ved Birkenes sjukeheim sidan 2007. Dei er fulle av lovord for sjukeheimen og den måten dei jobbar systematisk med arbeidsmiljøet på.

– Dei har definert rollene sine, og medverknadsarenaene blir bruka slik dei skal. Her har mange andre mykje å lære, seier IA-rådgjevar Synnøve Lassen.

Eldri Kirkesola og Roy Kenneth Øie frå Arbeidstilsynet peikar på at fellesmøta ikkje er einvegs informasjonsmøte, men ei arbeidsform der alle er aktivt med.

– Her får tilsette gode moglegheiter til å påverke eigen arbeidssituasjon og med det kjenne ansvar for fleire område i sjukeheimen. Dette er ingen "happening", men eit systematisk arbeid, noko vi er svært nøgde med, seier dei.

RELASJONAR I IA-ARBEIDET

Mange peikar på at gode relasjonar er avgjerande for å lukkast i IA-arbeidet. Slike gode relasjonar handlar om partar som respekterer kvarandre, har tillit, blir motiverte av kvarandre og skaper felles historie⁷⁾. Her beskriv vi kort desse punkta.

Respekt

Gode relasjonar føreset at partane respekterer kvarandre. Dei kommuniserer respekt og vørndnad når dei viser at dei anerkjenner kvarandre som samhandlingspartar. Utan slik grunnleggande respekt er det vanskeleg å få kommunikasjonen til å flyte.

Tillit

Trass forskjell i interesser og meiningar kan partane ha tillit til kvarandre. Eit tillitsforhold føreset gjensidig tillitvekkande åtferd. Godt etablerte tillitsforhold skaper gjerne ein meir open og personleg kommunikasjon. Begge veit kor dei har den andre, relasjonane er føreseielege.

– 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 tenker på motivasjon som noko individuelt, noko enkeltpersonar har eller ikkje har. Men motivasjon blir i høg grad mobilisert mellom menneske. Dette skjer for eksempel når nokon står saman i ei sak og kan markere at dei har kome i mål med ulike utfordringar.

– Å få fram gode løsnings 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.

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

Felles historie

Gode relasjonar handlar ofte om det partar over tid opplever og skaper saman. Dette gjer at dei lett tek opp tråden, eller finn tonen igjen etter periodar utan kontakt. Når det er gode relasjonar, kan ein få til mykje. Partssamarbeidet i Noreg viser dette.

– 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 verk-tøy 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 FORVENTNINGAR

I bydel Grünerløkka i Oslo er det eit godt organisert og utvikla parts-samarbeid. Avdelingsdirektør Ragnhild Monclair og Ingeborg Wæthing, hovudtillitsvald for Fagforbundet, er klare på kva dei ønskjer seg av den andre parten.

Aktive tillitsvalde

– Det viktigaste er at tillitsvalde er samarbeidsorienterte og opptekne av å skape eit godt arbeidsmiljø, seier Monclair.

Ho framhevar at det å vere trygg i rolla er avgjerande. Då vil medlemmene oftare ta kontakt, noko som igjen fører til eit større engasjement.

– Det er også viktig at tillitsvalde set seg inn i byen sitt virke, det politiske systemet, i budsjettet, og ikkje minst at dei har mot til å ta opp ting. Vi kan godt vere usamde, men dei bør også forstå rolla vår, slik at usemja går på sak, seier ho.

Stødige leiarar

Wæthing på si side, ventar at leiarane er til å stole på, føreseielege og ikkje har skjulte agendaer.

– At leiarar kan vere usamde med oss er heilt ok, så lenge dei er reielege. Då kan vi likevel ta opp spørsmåla både i formelle og uformelle samanhengar, seier ho.

Wæthing peikar på organiseringa av partssamarbeidet og at det er lagt til

rette i samsvar med avtaleverket.

– Det er avgjerande at vi får den informasjonen vi skal ha. I samband med omorganiseringar for eksempel, er det spesielt viktig at vi jobbar saman undervegs for å finne felles og gode løysingar.

Tillitsvalde og IA

– Vi må vel innrømme at arbeidstakersida ikkje har vore medviten nok om kva makt, ansvar og moglegheiter som ligg i IA-avtala. Her er det rom for initiativ som tillitsvalde bør bruke langt meir, meiner Wæthing.

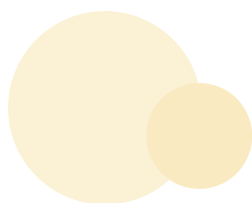
Monclair er samd:

– Tillitsvalde har ei viktig rolle i IA-arbeidet, og bør gjennomføre mykje fellesopplæring med leiarane. For eksempel stikk haldningar om berre å vere heime ved sjukmelding enno djupt. Vi må få bort kjensla av at sjukefråværsoppfølging går inn i privatlivet til folk. På den andre sida kan nokre leiarar kanskje gå for hardt på og opptre uklokt. Her kan tillitsvalde vere eit korrektiv. Dei leiarane som er trygge i dette arbeidet, tek opp temaet med medarbeidarane sine og diskuterer med dei korleis oppfølginga og tilrettelegginga bør vere, kor likt det skal vere osv. Her kan tillitsvalde vere ei støtte.

– Målet for partssamarbeidet er at tilsette skal ha det best mogleg på jobb, og at brukarane får så gode tenester som mogleg. Det er det vi egentlig samarbeider om, seier dei 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-rådgjevar.



Å setje IA på dagsorden

Sjølv om det er store skilnadar mellom ulike IA-verksemder er nokre oppgåver i IA-arbeidet ganske like. Dette kan vere:

- Å lage informasjon om IA-avtala og spreie den til medlemmene slik at flest mogleg i verksemda blir motiverte til innsats.
- Å setje mål og lage tiltaksplan saman med leiinga og rådgjevarar frå Arbeidslivssenteret og eventuelt bedriftshelsetenesta.
- Å lage eller delta på opplæringstiltak på arbeidsplassen.
- Å informere alle om medverknadsplikta, aktivitetsplikta (arbeidstakar) og tilretteleggingsplikta (arbeidsgjevar).
- Å lære korleis tillitsvalde kan rettleie kollegaer som har bede om støtte frå fagforeininga. Skaff gjerne rettleiingsverktøy som kan brukast ved tilrettelegging for sjukmeldte eller personar som kan unngå sjukmelding gjennom tilrettelegging.
- Å vere pådrivarar for å prøve ut nye ordningar som kan ha god effekt på nærværarbeidet.
- Å spreie erfaringar med å vere tillitsvald til andre IA-bedrifter, både i eigen og andre bransjar. Mange er interesserte i kunnskap om kva som kan redusere sjukefråværet, om bruk av IA-plass og om kva som får seniorar til å stå litt lenger enn det dei først hadde tenkt. Det er viktig at tillitsvalde i ulike verksemder kan inspirere kvarandre sjølv om tiltaka ikkje alltid lar seg kopiere direkte.
- Å delta i det løpande arbeidet med å følgje opp lokale og sentrale IA-aktivitetar.

– 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, hovedtillitsvald (www.delta.no)

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

Roar Flåthen, tidlegare LO-leiar
(Inkluderende arbeidsliv, LO Media 2010)



Kvaliteten i IA-arbeidet

Her er nokre spørsmål om kvaliteten i IA-arbeidet. Vurder kvar påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjerast. Er arbeidsgjevarsida og verneomboda samde i dei vurderingane du har gjort som tillitsvald?

Etablering og informasjon

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak
IA-avtala er godt forankra hos toppleiinga.		
Det er eit godt partssamarbeid rundt IA-avtala hos oss.		
Medlemmar og andre tilsette har god innsikt i avtala; i intensjonen, innhaldet og forpliktingane.		
Tillitsvalde peikar på behov og skaper interesse for avtala.		

Involvering

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak
Vi har mål og handlingsplan for alle delmåla.		
Alle i verksemda kjenner sjukefråværsrutinane.		
Tillitsvalde og leiarar har gjennomført felles opplæring.		
IA-arbeid og IA-tenking er innarbeidd i den daglige drifta.		
Vi følgjer opp IA-arbeidet, evaluerer og lærer.		
Vi når måla våre.		

Delmål 1: Sjukefråvær

I følgje samarbeidsavtala skal kvar verksemd sette måla sine ut frå eigne føresetnader, fråværnivå og kva som er realistisk. Verksemda skal også sette mål på aktivitetar.

Her er nokre spørsmål om kvaliteten i IA-arbeidet. Vurder kvar påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjerast.

For ei meir utførleg kartlegging viser vi til Manual for sjukefråværsarbeid som ein kan laste ned eller bestille på www.idebanken.org/temahefter.

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak
Sjukefråværet i verksemda er kartlagt.		
Vi har definert mål og måltal.		
Leiarar får rettleiing og kompetanseheving for å løyse vanskelege enkeltsaker.		
Vi har oppfølgingsplanar for alle tilsette som skal ha det.		
Vi har oversikt over moglegheiter for tilrettelegging, både innanfor og utanfor eiga eining.		

Delmål 2: Personar med redusert funksjonsevne

Eit av måla i IA-avtala er at langt fleire arbeidstakarar med redusert funksjonsevne skal vere i arbeid. Dette omfattar både tilsette med redusert funksjonsevne i eiga verksemd, og personar med redusert funksjonsevne utanfor verksemda. IA-verksemda skal lage aktivitetsmål for begge gruppene. I følgje samarbeidsavtala skal verksemda stille kompetanse og arbeids- og tiltaksplassar til rådvelde, slik at personar som NAV har avklart kan få prøva ut arbeidsevna si. NAV på si side skal hjelpe med kompetanse, økonomiske tiltak og anna tilrettelegging.

Vurder kvar påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjerast.

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak
Hos oss er det mogleg å setje av IA-plassar for personar med redusert funksjonsevne.		
Det arbeider i dag personar med redusert funksjonsevne på arbeidsplassen vår.		
Betre tilrettelegging kan auke ytevna for nokre tilsette.		
Verksemda er oppteken av å hindre diskriminering, også i tilsettingsprosessar.		

Delmål 3: Yrkesaktivitet etter fylte femti år

I ulike fasar av yrkeslivet har tilsette ulike krav, utfordringar og behov. "Livs-fasepolitikk" kallar vi det, når verksemda har ein personalpolitikk som tek omsyn til ulike krav og forventningar som arbeidstakarane må takle på ulike trinn i yrkeslivet sitt.

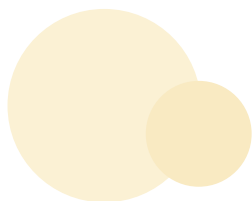
Eldre arbeidstakarar er vanlegvis betydelege ressursar for verksemda. Summen av ferdigheiter, kunnskap og erfaring er stor blant seniorar. Men synlege og usynlege mekanismar i verksemda og hos seniorane sjølve kan gjere sitt til å skuve seniorane for tidleg ut av arbeidslivet. For å ta vare på seniorressursane må verksemda legge arbeidsoppgåvene til rette slik at seniorane kan halde fram med å arbeide. Tillitsvalde kan vere ein pådrivar i denne samanhengen.

Vurder kvar påstand og noter tiltak som eventuelt bør gjerast. Skjema for ei meir utførlig kartlegging finn du på www.vinnvinn.org

	Vurdering: Minus (-), pluss (+) og veit ikkje (o)	Eventuelle tiltak
Verksemda vår er oppdatert på korleis vi kan dekke kompetansebehovet framover.		
Vi har ei medviten og positiv haldning til seniorar i verksemda.		
Eldre arbeidstakarar hos oss ønskjer stort sett å jobbe til ordinær pensjonsalder.		

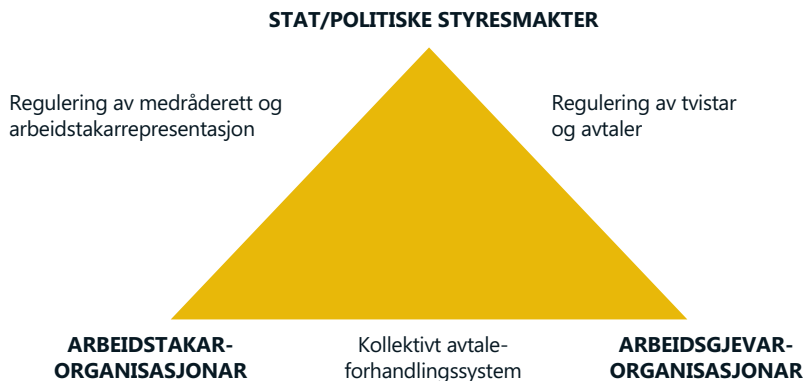
- For at vi skal lykkes med IA-arbeidet er det viktig å vise til den samfunnsøkonomiske, så vel som den bedriftsøkonomiske gevinsten ved et vellykket IA-arbeid.

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



Den norske modellen

“Den norske modellen” er eit omgrep som blir nytta for å beskrive det spesielle ved korleis arbeidslivet er organisert i Noreg. Ein brukar omgrepet for å illustrere forholdet mellom arbeidsgjevarar og arbeidstakarar, arbeidsgjevar- og arbeidstakarforeiningar og det forholdet begge sider har til staten. Trekantforholdet kan forenkla beskrivast med utgangspunkt i følgjande modell ⁸⁾:



At Noreg har lukkast relativt bra på det økonomiske området skriv seg i stor grad frå både eit nært samarbeid mellom partane i arbeidslivet og styresmaktene, og kort avstand og god dialog mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. Men kva er det som særpregar korleis arbeidslivet er organisert i Noreg?

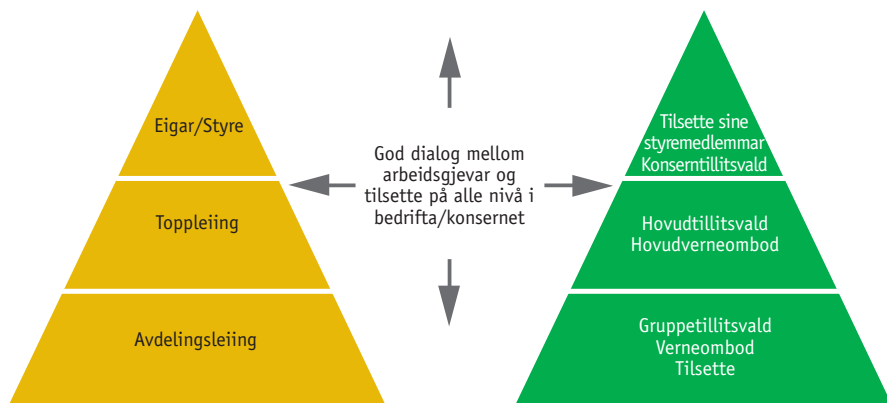
Forholdet mellom styresmakter, arbeidstakar- og arbeidsgjevar-organisasjonar.

Korleis forhold mellom partane i arbeidslivet er og blir regulert er arbeidsgjevar og arbeidstakar sitt ansvar, men dette skjer innanfor eit rammeverk som i tillegg til avtaler også består av lovverk. Både arbeidsmiljølova og andre lover legg rammer for kva som kan avtalast mellom arbeidsgjevar og arbeidstakar. I tillegg er det minimumsreglar for korleis ein skal sikre dei tilsette sine moglegheiter for medverknad. Det er

dessutan reglar for korleis ein skal løyse konflikter. Lønsoppgjera kan vere eksempel på det. Det er partane som inngår avtaler, men konflikt i form av lock-out eller streik er ikkje lovleg før ein har vore gjennom tvungen mekling. Minst like viktig er breie høyringsprosessar rundt lover og reglar for arbeidslivet. Desse høyringane skal gje både fagforbund og arbeidsgjevarorganisasjonar moglegheit for å bli høyrde før nye lover og reglar blir utforma.

Forholdet mellom arbeidsgjevar og tilsette

God kontakt mellom eigar/leiing og dei tilsette sine organisasjonar og tillitsvalde er viktig for at modellen skal fungere. Dette kan skje i form av forhandlingar, drøftingar, formelle møte i styre og utval eller meir uformelt. Uavhengig av form er det eit mål at det føregår på alle nivå i ei bedrift der det blir gjort vedtak som får konsekvensar for tilsette sin arbeidssituasjon. Skjematisk kan dette framstillast slik:



Tilsette skal ha moglegheit til å påverke alle forhold som gjeld arbeidet deira, frå utforming av den enkelte arbeidsplassen til strategiske mål for verksemda. Ein grunnmur for korleis dette arbeidet skal gå føre seg er regulert gjennom både lov og avtale, som hovudavtala i arbeidslivet, arbeidsmiljølova og aksjelova, som gjev reglar om tilsette sin representasjonsrett i styrande organ i bedrifta. Men dei formelle reglane er ikkje nok, ei viktig erfaring er at samarbeidet fungerer best når det er etablert eit tillitsforhold mellom partane som går lenger enn det formaliserte avtaleverket.

Nokre stikkord til forståing av "den norske modellen" er:

Anerkjenning av tillitsvalde og verneombod

Arbeidsgjevar anerkjenner at tilsette har legitime felles interesser. Førsetnaden for at det skal fungere er at tilsette sin rett til felles representasjon blir anerkjent på alle nivå i bedrifta sin organisasjon.

Representativt system

Dei tilsette skal gjevast moglegheit til å etablere eit representativt system, dvs. at det kan veljast tillitsvalde og verneombod. Tilsette skal ikkje ha innverknad på arbeidsplassen berre som individ, men også ved at dei får moglegheit for å opptre samla.

Tidleg involvering

Det er eit mål at leiing og tilsette kan bli samde om den vidare utviklinga av arbeidsplassen. Skal dette fungere er det viktig at tillitsvalde blir involvert før leiinga i bedrifta har avgjort/teke avgjerd om kva dei vil gjere. Tidleg involvering gjev tilsette og tillitsvalde større moglegheiter for reell innverknad på avgjerder som blir tekne, og aukar moglegheitene for konstruktive bidrag når avgjerder skal setjast ut i livet.

Aksept for usemje

Leiing og tilsette har både like og ulike interesser. Sjølv om begge partar har felles interesse av vidareutvikling av arbeidsplassen, kan det vere ulike interesser rundt spørsmål som løn, tilsetjingar og kven som skal gjere visse typar arbeidsoppgåver. Usemje kan det også vere rundt korleis arbeidet skal utførast når det er avgrensa ressursar, eksempelvis tid. For at eit godt samarbeid skal fungere er det viktig at ein også aksepterer at det i nokre spørsmål er interessekonflikatar. Retningslinjer for korleis usemje skal handterast, anten det dreiar seg om reine lønsspørsmål eller for eksempel tiltak for å minke arbeidsstokken, er derfor ein viktig del av "den norske modellen".

Kunnskap

Konstruktivt samarbeid mellom leiing og tillitsvalde føreset kunnskap, hos begge partar. Tillitsvalde og verneombod må derfor få arbeidsrom slik at dei er i stand til å medverke til dialogen i bedrifta. Arbeidsrom både i form av tid og kursmoglegheiter. Dette er også arbeidsgjevar sitt ansvar.

Forpliktande avtaler

Skal eit godt samarbeid fungere er det ein føresetnad at leiing og tillitsvalde kan gjere forpliktande avtaler. I forhandlingar skal dei tilsette møte leiinga med mandat til å ta avgjerder, på den andre sida må dei tillitsvalde kunne forplikte alle medlemmar (og av og til alle tilsette).

Tilsette sin kunnskap styrkjer bedrifta

Historisk er tankegangen bak både bedriftsutval og tilsette sin representasjon i styre at dei tilsette skal ha innverknad i kraft av at dei er tilsette. Dei tilsette og deira valde representantar sit på ein annan kunnskap enn den eigar og leiing har. Skal eigar og leiing få tilgang til denne kunnskapen må det skapast arenaer der dei tilsette kan komme fram med synspunkta sine. At dei tilsette skal ha denne moglegheita er derfor ikkje berre eit uttrykk for at dei har ein demokratisk rett til innverknad i kraft av å vere tilsett, men også at dei har kunnskap å bidra med.

SATSAR PÅ TREKANTEN

Den blir kalla Trekanten, består av fire partar og omtalast ofte som UKUL. I ein kreativ bydel gjer ikkje det noko, når resultatet er engasjement, utvikling, mangfald og sjølvstøtt: lågare sjukefråvær.

Trekanten er eit omgrep i bydel Grünerløkka i Oslo. Her føregår partssamarbeidet etter boka, som i dette tilfelle er Hovudavtala.

– Utan det gode partssamarbeidet og gode leiarar vil systemet ikkje fungere, seier avdelingsdirektør Ragnhild Monclair.

UKUL står for utval for kompetanse, utvikling og likeverd. Trekanten er det praktiske arbeidet knytt til utvalet, med oppgåver som likestilling og HMS (helse, miljø og sikkerheit). Heller kule arbeidsområde, med andre ord.

Meir enn éin

Eigentlig er det ikkje éin trekant, men over trettifem trekantar, éin på kvar tenestestad. Her møttast tillitsvalde, verneombod, likestillingsrepresentant og tenesteleiar med jamne mellomrom for å finne balansen mellom gode tenester og eit godt arbeidsmiljø.

– Vi ser det tydeleg når samarbeid og god leiing enno ikkje er etablert.

Då kan det bli mindre engasjement i arbeidsmiljøspørsmål, meir misnøye, dårlegare kvalitet på tenestene og høgare sjukefråvær. Partssamarbeidet tek tid, men det løner seg – utan tvil, understrekar Monclair.

Oljen i maskineriet

Ein kommunal bydel er ein nokså kompleks organisasjon, der avstanden kan vere stor mellom politisk leiing, administrasjonen som mellomliggjande instans og dei operative tenestestadene, slik som heimeteneste, barnehagar og barnevern. Partsamarbeidet medverkar til at dette systemet likevel fungerer smidig og fleksibelt.

Monclair gjev følgjande eksempel:

Brukarval

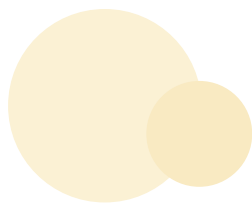
– Politikarane si avgjerd om fritt brukarval var ikkje spesielt populær alle stader. Men når avgjerda først var teken, galdt det å gjere det beste ut av situasjonen. Saman gjekk vi inn for å behalde flest mogleg av brukarane i den nye konkurransesituasjonen. I den partssamansette arbeidsgruppa sette vi fokus på tenestekvalitet og arbeidsmiljø, og gjennom brei medverknad frå medarbeidarane gjekk vi til oppgåva med liv og lyst. Resultatet er svært godt. Bydelen er klårt den leverandøren av heimetenester som blir sett høgast. Engasjementet rundt eige arbeidsmiljø er stort og sjukefråværet i heimetenesta er lågt og betydeleg lågare enn tilsvarende stader.

Ingeborg Wæthing, hovudtillitsvald i Fagforbundet, er samd:

– Det ville vore svært vanskeleg å få til dette utan eit godt partssamarbeid. I trekantane blir det jobba med å få til semje om felles mål og tiltak. Avgjerder og vedtak derfrå verkar derfor samlande.

– 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, leiar i TCO, Arbeidsliv i Norden, juni 2011



Avtaler og lovreguleringer

Tillitsvalde

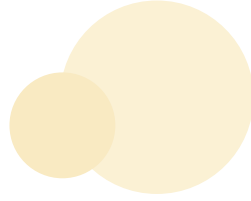
Tillitsvaldordninga er ikkje direkte lovregulert, men har grunnlaget sitt i Hovudavtala og i tariffavtaler. Tillitsvalde skal ivareta medlemmane sine interesser og rettar etter desse avtalene. Likevel inneheld arbeidsmiljølova reglar om at arbeidsgjevar skal trekkje tillitsvalde aktivt inn i utviklinga og gjennomføringa av det systematiske HMS-arbeidet. Arbeidsmiljølova tildelar også tillitsvalde andre oppgåver som ikkje er direkte knytte til HMS, men som i vesentleg grad kan påverke arbeidsmiljøet. Dette er område som arbeidstid, oppseiingar, omorganiseringar og andre endringar. I tillegg har arbeidsgjevar og arbeidstakar også forpliktingar etter folketrygdlova, blant anna i samband med sjukefråværsoppfølging.

Verneombod

Verneombodet er verneombod for alle tilsette i verksemda og skal ivareta interessene til dei tilsette i saker som gjeld arbeidsmiljøet. Verneombodet si rolle og oppgåver er definert i arbeidsmiljølova. Vanlege oppseiingssaker, personalsaker og lønskonflikter er ikkje oppgåver for verneombodet, men snarare saker for tillitsvalde. I tilfelle der slike saker skuldast eller har konsekvensar for arbeidsmiljøet, kan likevel verneombodet ha ei rolle.

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

Verneombodet kan søkje råd hos Arbeidstilsynet, som har plikt til å rettleie.



Notar:

1. Dokumenta knytte til IA-avtala finn du på partane sine nettsider, www.nav.no og www.regjeringen.no.
2. Per Fugelli; Helse på norsk, 2009 og Nok-punktet, 2010.
3. Les meir om dette i Idébanken sitt temahefte Helsefremmende arbeidsplasser.
4. Samarbeidsavtala s.3.
5. Arbeidsmiljølova § 4.6. Sjå også brosjyren Tidlegare oppfølging av sjukmeldte.
6. Sjå brosjyra Tidlegare oppfølging av sjukmeldte.
7. Cato Wadel; Kommunikasjon – et mangfoldig samspill, 1999.
8. Dette er ein forenkla modell henta frå Korsnes 2003:13

Meir lesing:

Brosjyra 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 Hovudorganisasjonanes Fellestiltak, Juni 2010:
PALU - Utvikling og praktisering av den norske samarbeidsmodellen

Idébanken.org
fortel dei gode historiene frå
norsk arbeidsliv og tilbyr informasjon,
verktøy og fagleg materiell for eit
arbeidsliv som inkluderer.

Bestill temahefte:
idebanken.org/temahefter

Meld deg på nyheitsbrev:W
idebanken.org/nyhetsbrev

Kontakt oss:
post@idebanken.org

Besøk oss på:
[facebook.com](https://facebook.com/idebanken) | twitter.com/idebanken | youtube.com/idebanken

