

"Sammen skal vi lykkes – nasjonal IA-konferanse"
Oslo, 3. desember 2010

Hva er gjort for å lykkes? Presentasjon av prosjektet
"3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø"
3 parter, 2 bransjer, 1 mål

Leif Moland, Fafo

Kirsti Jacobsen og Terje Pettersen, Stami

HMS og IA: To sider av samme sak?

Evaluering av prosjektet

"3-2-1 Sammen for et godt arbeidsmiljø"

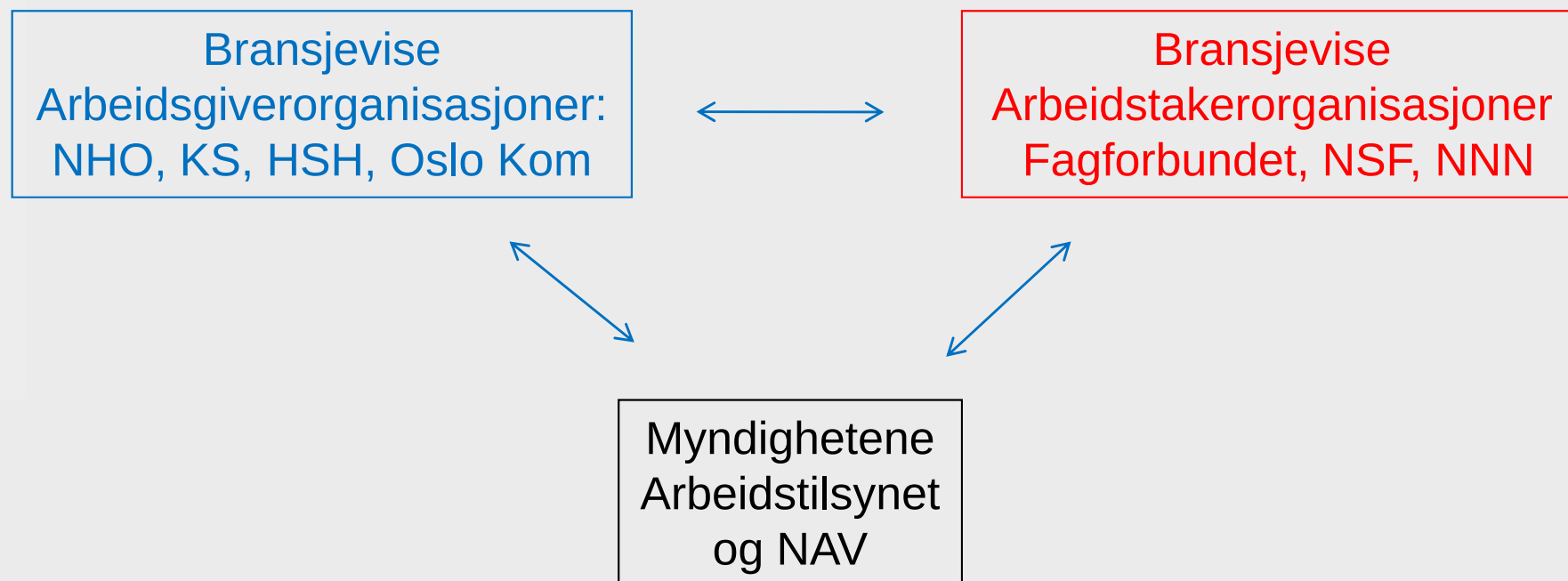
3 parter, 2 bransjer, 1 mål

Rapporten publiseres i dag

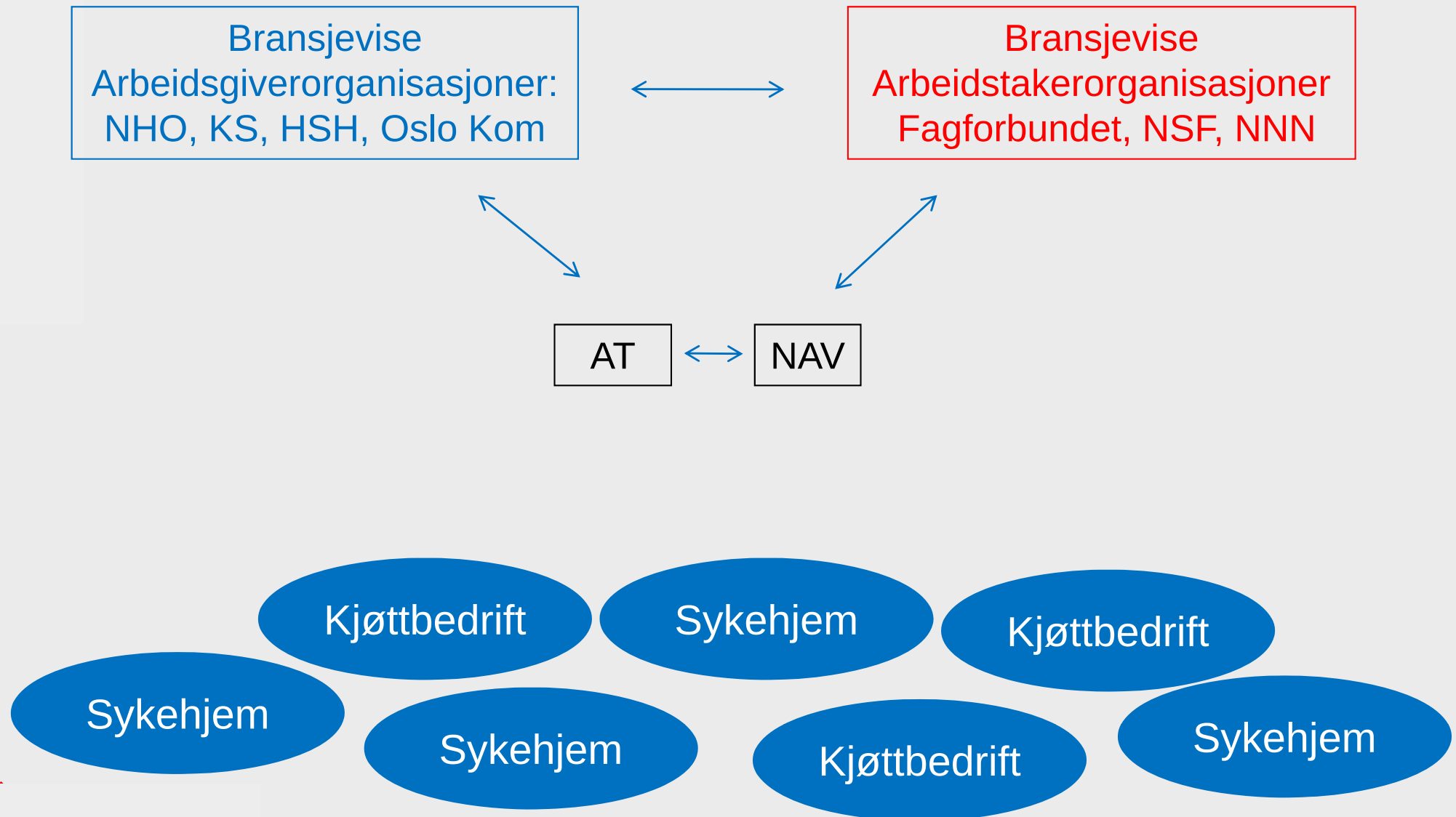
Problemstillinger

1. Å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefravær og øke den reelle pensjoneringsalderen i to utvalgte bransjer med store utstøtingsproblemer.
2. Å prøve ut om større grad av bransjetilpasning og bransjeforankring av arbeidet med å identifisere arbeidsmiljø og tilretteleggings/oppfølgingstiltak kan bidra til at førstnevnte mål nås.
3. Å bidra til utvikling av en fruktbar og framtidsrettet samarbeidsform mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

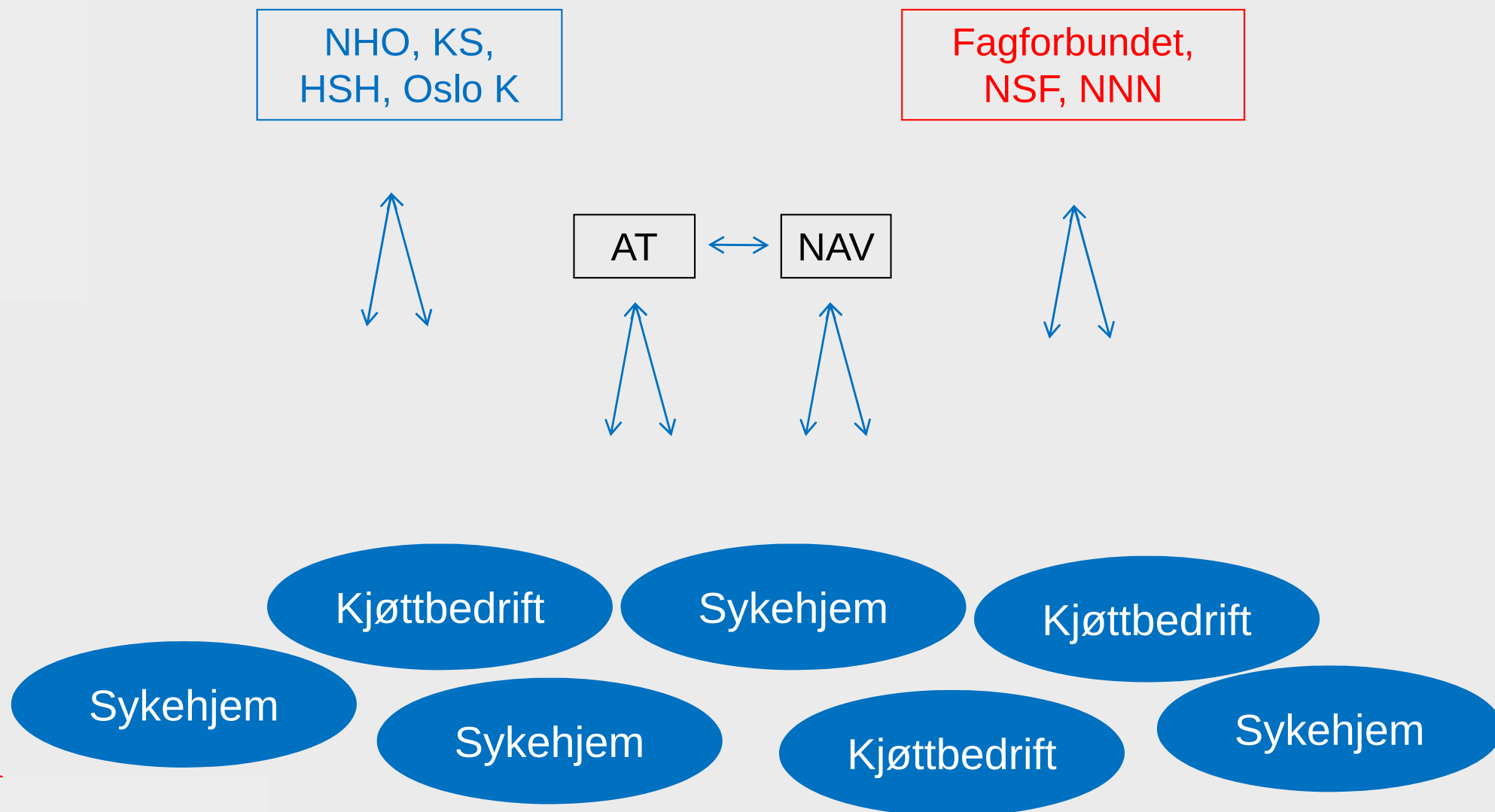
Trepartssamarbeid på bransjenivå



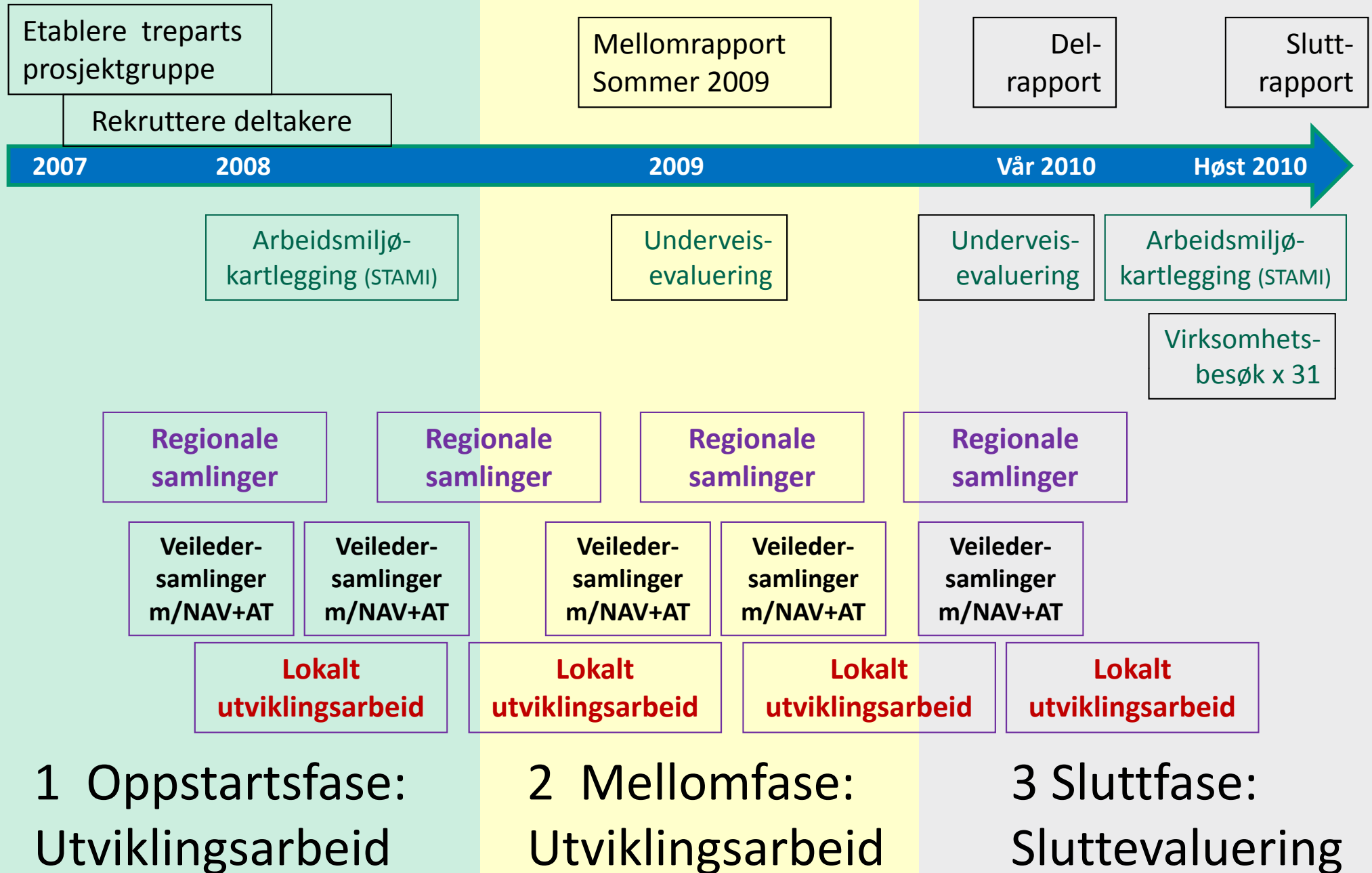
Trepartssamarbeid på bransjenivå



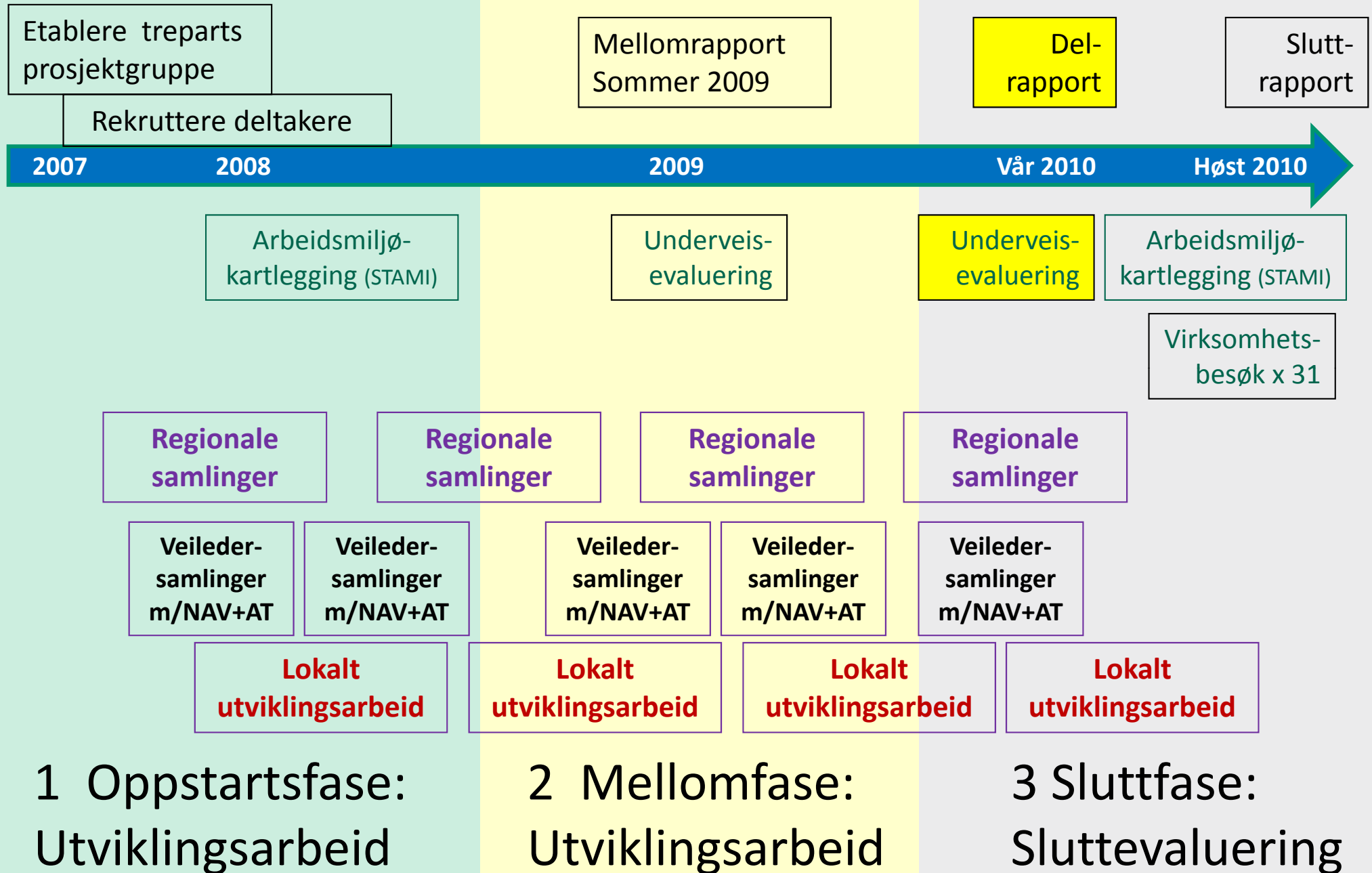
Trepartssamarbeid på bransje- og virksomhetsnivå



321-prosjektet Hovedplan



321-prosjektet Hovedplan



Problemstillinger

1. Å forbedre arbeidsmiljøet, redusere sykefravær og øke den reelle pensjoneringsalderen i to utvalgte bransjer med store utstøtingsproblemer.
2. Å prøve ut om større grad av bransjetilpasning og bransjeforankring av arbeidet med å identifisere arbeidsmiljø og tilretteleggings/oppfølgingstiltak kan bidra til at førstnevnte mål nås.
3. Å bidra til utvikling av en fruktbar og framtidsrettet samarbeidsform mellom myndighetene og partene i arbeidslivet.

Grepet med å gi rådgivere og inspektører fra NAV og Arbeidstilsynet veilederroller i prosjektet, og deres tverrfaglige samarbeid har vært en suksess:

- Styrket partsbegrep
- Ny kunnskap og nye rollemodeller
- Etatenes veilederroller godt mottatt av brukerne
- Etatenes samarbeid har styrket deres omdømme
- Nye roller også godt mottatt i etatene
- Strukturerende regionssamlinger
- Målavklaringer er vanskelig – særlig når målene formuleres generelt / på dep nivå
- Jakten etter mellomnivået som kommuniserer både sentralt og lokalt

Styrket partsbegrep både sentralt og lokalt

Gjennom trepartssamarbeidet er prosjektet tilført kompetanse, virkemidler, nettverk og legitimitet som neppe ville vært oppnådd med en smalere sammensetning. Arbeidslivspartene er særlig fornøyd med å ha blitt kjent med NAV og AT og vise versa

Kombinert strategisk og operativt perspektiv

Lokalt har trepartsforankringen involvert både tillitsvalgt (TV) og verneombud (VO). Dette har bidratt til å styrke samarbeidet og til at både TVs og VOs roller i HMS/IA-arbeidet er blitt tydeligere. Bedre innsats for bedre arbeidsmiljø når det ikke drives av ledelsen alene, men sammen med TV og VO

Ny kunnskap og nye rollemodeller

- NAV har hovedansvaret for IA-arbeidet.
- Arbeidstilsynet har hovedansvaret for HMS-arbeidet.

Begge etater har fått i oppdrag å styrke samarbeidet. De har etablert både sentrale og regionale/fylkesvise samarbeidsavtaler. Gjennom 3-2-1-prosjektet har etatene innfridd departementets ønske om å prøve ut et tettere, operativt samarbeid. Spørsmålet er om de klarer å følge opp når prosjektperioden er over.

Grepet med å gi rådgivere og inspektører fra NAV og Arbeidstilsynet veilederroller i prosjektet, har vært en suksess. Samhandlingen mellom Arbeidstilsynet og NAV har gitt deltakerne et klarere helhetsbilde av HMS og IA.

Etatenes veilederrolle godt mottatt av brukerne

De fleste mener etatenes veilederrolle har vært avgjørende for suksessen, og til sammen har veilederne hatt relevant kompetanse og gode virkemidler.

Men det nye og morsomme er gjennom veilederrollen har vi sett nye sider ved etatenes tilbudsevne. Her trekkes særlig fram at Arbeidstilsynet er blitt mer informerende og veiledende.

Etatenes samarbeid har styrket deres omdømme

Virksomhetene har hatt en mer anstrengt relasjon til Arbeidstilsynet enn til NAV. AT er ikke så farlig lengre.

Samarbeidet mellom etatene er godt mottatt og dette har særlig vært positivt for Arbeidstilsynet. Ifølge informantene har Arbeidstilsynets veilederrolle i 3-2-1-prosjektet ført til at virksomhetene nå bedre ser muligheten til selv å ta kontakt med Arbeidstilsynet. Dette er vanligvis utenkelig for flertallet av både arbeidsgivere og verneombud.

Nye veilederroller også godt mottatt i etatene

NAVs rådgivere har først og fremst lært av Arbeidstilsynets inspektører at HMS-planen er et egnet virkemiddel også i det ordinære IA-rådgivningsarbeidet. De har også lært å bli mer pågående overfor virksomhetene.

Arbeidstilsynets inspektører har først og fremst fått ny kunnskap om veiledning og prosessarbeid. De har i tillegg fått økt kunnskap om at sykefraværsarbeidet også handler om oppfølging av og tilrettelegging for den enkelte sykmeldte. I 3-2-1 har veilederne fått anledning til å utøve flere funksjoner og bruke mer av eget kompetansepotensial. Dette har gitt rådgiver/inspektørrollen utvidet meningsinnhold.

Veilederrollen – en utfordring for Arbeidstilsynet?

Framover blir det viktig å diskutere veilederrollen og avklare om og hvordan denne eventuelt skal videreutvikles. Arbeidstilsynet kan velge å styrke veiledningen i tilsynskampanjer og annen prosjektrettet virksomhet. Men Arbeidstilsynet bør også drøfte om veiledningsaspektet skal styrkes i det løpende tilsynsarbeidet.

En vekker for NAV?

3-2-1-prosjektet har vist at NAVs rådgivere bør bli mer pågående og fordringsfulle i veiledningssituasjonen. De har også erfart at de kan bli mer effektive ved å bruke HMS-verktøy.

Har hjulpet NAV å komme kjappere i gang og komme inn i prosesser de tidligere ikke har deltatt i.

Viktigste bidrag fra etatene er ikke prosessveiledning som sådan, men at de har bidratt til å tydeliggjøre HMS og IA-systemene med tilhørende roller.

Møteplasser mellom sentralt og lokalt nivå

har vært viktig for kommunikasjon både "ovenfra og ned" og "nedenfra og opp" og for å sikre en rimelig grad av målkongruens.

I bransjevise, regionale samlinger har deltakere fra ulike virksomheter kunnet utveksle erfaringer seg imellom og med etatene og organisasjonene.

Erfaringssamlingene har vært en arena for både vertikal og horisontal kommunikasjon og læring. Her har man utviklet ny kunnskap om samarbeid, roller og tiltak. Fellessamlingene har også vært strukturerende både for veilederne og for virksomhetene.

Jakten på de regionale trepartsforaene som kommuniserer både sentralt og lokalt ...