



**Arbeidstilsynet**

VÅR DATO  
10.06.2011  
DERES DATO

VÅR REFERANSE  
2011/6675 63866/2011  
DERES REFERANSE

1

VÅR SAKSBEHANDLER  
Tonje Kummeneje Vangen tlf 402 41 205  
Edle Utaaker,

Helse-og omsorgsdepartementet  
Postboks 8011 Dep.  
0030 OSLO

## **SVAR PÅ HØRING - NOU 2010:13 - ARBEID FOR HELSE - SYKEFRAVÆR OG UTSTØTING I HELSE- OG OMSORGSSEKTOREN**

Vi viser til henvendelse fra Helse- og omsorgsdepartementet datert 10.3.2011.

Arbeidstilsynet stiller seg bak alle forslagene til tiltak i NOU 2010:13 da vi var representert i utvalget ved Edle Utaaker. Vi vil likevel trekke frem noen av tiltakene og begrunne hvorfor disse er spesielt viktige å sette i verk.

### 9.3.3 Satsing på systematisk utprøving av tiltak

Systematisk utprøving og evaluering av tiltak for å bedre arbeidsmiljø og redusere sykefravær og uføretrygding er viktig fordi det er gjennom praktiske tiltak en lærer og henter ut nye ideer. Det vil være nødvendig å teste ut et mangfold av tiltak fordi årsaker til sykefravær og utstøting er mange og ulike. Tiltakene må prøves ut enkeltvis og over tid slik at en kan slå fast hvilket tiltak som har den ønskete effekten. Utprøving og evaluering må planlegges i et samarbeid mellom forskningsmiljøer og aktører som har ansvar for å sette i verk tiltak. Planleggingen må skje i god tid før tiltakene iverksettes.

### 9.3.4 Forbedre systemene for å formidle kunnskap om effektive tiltak

Formidling av kunnskap om tiltak for å bedre arbeidsmiljø og redusere sykefravær og uføretrygding er svært sentralt. Mange virksomheter som ikke har ressurser til å utvikle egne tiltak, vil med kunnskap om andres erfaringer kunne finne tiltak som passer for å møte de utfordringer de har. Det er viktig at den foreslåtte nettsiden blir gjort kjent i sektoren, er lett tilgjengelig og holdes oppdatert til enhver tid.

I kunnskapsoversikten om effektive tiltak i helse- og omsorgssektoren er det viktig at sektorens egen kunnskap og erfaring blir inkludert i tillegg til forskningsbasert kunnskap. I alle deler av sektoren finnes gode eksempler på hvordan en kan arbeide systematisk og forebyggende for å bedre arbeidsmiljø og redusere sykefravær og uføretrygding.

## 10.3 Forbedre arbeidsmiljø og arbeidsinnhold

Arbeidstilsynet ser hele kapittel 10.3 som viktig fordi det i sin helhet vektlegger tiltak som vil kunne bidra til å forebygge sykdom og fremme helse hos arbeidstakerne i helse- og omsorgssektoren. Vi utdyper likevel noen punkter spesielt.

POSTADRESSE  
Postboks 4720 Sluppen  
7468 Trondheim  
Norge

E-POST  
post@arbeidstilsynet.no  
INTERNETT  
www.arbeidstilsynet.no

TELEFON  
815 48 222  
TELEFAKS  
73 19 97 01

ORGANISASJONSNR  
974761211



### 10.3.1 Prosjekt med forsterket partssamarbeid

Erfaringene fra 3-2-1 prosjektet viser at trepartssamarbeid på nasjonalt nivå sammen med godt partssamarbeid i virksomhetene gir resultater. I prosjektet gjorde arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene for sykehjemssektoren sammen med Arbeidstilsynet og NAV en grundig vurdering av arbeidsmiljøproblemer og utfordringer knyttet til tilrettelegging, og kom frem til de viktigste satsingsområdene med tilhørende forpliktende mål og strategier for sykehjem som skulle delta. Sykehjemmene rapporterer at partssamarbeidet virker når det er gjensidig forståelse for roller og ansvar hos ledere, tillitsvalgte og verneombud. Det er nødvendig med felles målforståelse i utviklingsarbeidet i virksomheten. Regelmessige og faste møteplasser tilpasset daglig drift må etableres for samspill og praktisk handling.

Arbeidstilsynet mener det er et potensial for arbeidsmiljøforbedring i helse og omsorgssektoren gjennom å intensivere og ytterligere systematisere det forebyggende HMS- og IA-arbeidet. Vi mener videre at et prosjekt der felles mål og strategier fastsettes i samarbeid mellom de tre partene på nasjonalt nivå og danner grunnlaget for styringsdialogen med virksomhetene lokalt, vil sette fart i både forebyggende og helsefremmende arbeid. Det forsterkede partssamarbeidet bør være drivkraft i systematisk utviklingsarbeid, styrking av lederfunksjonen, kompetanseutvikling, gode omstillingsprosesser med mer.

### 10.3.2 Systematisk utviklingsarbeid

3-2-1 prosjektet slår fast arbeidsmiljø- og IA-arbeid må forankres i alle ledd i organisasjonen og at ansatte må involveres. Det tar tid, men styrker nærvær og trivsel. Videre hjelper et godt tilpasset HMS- og IA-arbeid lederne å holde fokus på arbeidsmiljøet og medarbeiderne.

Dersom alle virksomheter i helse- og omsorgssektoren gjennomfører utvikling av arbeidsmiljø og tjenestekvalitet på en systematisk måte og gjør det til en del av det daglige arbeidet vil dette skape forankring i alle ledd, sikre at ledere følger opp sitt ansvar og at ansatte blir involvert og medvirker aktivt. Da vil samlet kunnskap og brukte ressurser bidra bedre til kvalitet på utført arbeid og opplevd arbeidsmiljø.

### 10.3.3 Styrking av lederfunksjonen

3-2-1 prosjektet konkluderer med at en må satse på mellomlederne fordi de er nøkkelpersoner i arbeidet med arbeidsmiljø og sykefravær. Mellomlederne må få tilstrekkelig opplæring i personalarbeid og ledelse og tid til å utøve ledelse. Opplæring og coaching gir større trygghet i mellomlederrollen.

Styrking av lederfunksjonen i helse- og omsorgssektoren er viktig fordi utøvelse av ledelse i stor grad påvirker både arbeidstakernes helse og sykefravær. Lederne har ansvaret for den daglige og praktiske oppfølgingen av den enkelte ansatte, og for organisering av arbeidet for den som har hatt sykefravær og for de øvrige i arbeidskollegiet. Det må derfor på systemnivå legges til rette for rekruttering, kompetanseutvikling og oppfølging av ledere, og samtidig etableres rammebetingelser slik at de kan utøve god ledelse.

### 10.3.6 Utvikling av medarbeidernes kompetanse



Ledere og ansatte i sykehjemmene i 3-2-1 prosjektet sier at mestrings av arbeid og jobbutførelse forutsetter tilstrekkelig kompetanse. Kompetanseutvikling må omfatte alle i virksomheten, på alle nivå. Kompetanseutvikling kan omfatte mange felt; HMS, IA, fagkompetanse, kommunikasjon og samarbeid, etikk, og rolleavklaring, herunder kompetanseheving for verneombud og tillitsvalgte.

Medarbeidernes kompetanse og utvikling av denne er viktig for å motivere og beholde medarbeidere i helse- og omsorgssektoren. I en travel hverdag med mange krav til den enkelte, vil opplevelsen av å bli verdsatt gjennom kompetanseutvikling styrke den enkelte medarbeider. Samtidig vil opplevelsen av mestrings i arbeidet være en viktig trivselsfaktor. Det er viktig å vektlegge kunnskap om HMS- og IA-arbeid og om den enkelte medarbeiders ansvar og rolle i dette arbeidet. Utvikling av kompetanse må være en del av det systematiske arbeidet med HMS og forbedring av kvalitet på tjenestene. Kompetanseutvikling må også ha en sentral plass i gjennomføringen av samhandlingsreformen.

### 10.3.7 Gode omstillingsprosesser gjennom medvirkning og partssamarbeid

Arbeidstilsynet har gjennom tilsyn sett at medvirkning fra arbeidstakerne er en spesiell utfordring i omstillingsprosesser i helseforetakene og hjemmetjenesten. Omstilling og endring tar ofte oppmerksomheten bort fra det systematiske HMS-arbeidet og eksisterende skriftlige rutiner for gjennomføring av omstilling med krav til konsekvensvurdering, medvirkning og evaluering blir en del steder ikke fulgt. Når det oppstår arbeidsmiljøproblemer i forbindelse med omstilling, kan det like gjerne være resultat av at prosessen er dårlig gjennomført som selve innholdet i omstillingen.

Gode omstillingsprosesser gjennom medvirkning og partssamarbeid er svært viktig i helse- og omsorgssektoren som er i konstant endring og som nå skal gjennomføre samhandlingsreformen. Disse omstillingene berører svært mange arbeidstakere. Prosessene må gjennomføres slik at arbeidsmiljøet ivaretas og at den enkelte ansatte blir i stand til å mestre de utfordringene omstillingene innebærer. Eksisterende kunnskap om hva som skal til for å få gode omstillingsprosesser må gjøres kjent og tas i bruk. Det må stilles krav fra overordnet myndighet om at reformer og omstillingsprosesser skal inneholde tiltak som sikrer medvirkning og ivaretar arbeidsmiljøet. Arbeidstilsynet mener at dette vil være helt avgjørende for å forebygge sykefravær i helse- og omsorgssektoren både på kort og lang sikt.

### 11.3 Bedre tilrettelegging for gravide

Arbeidstilsynet mener det er viktig å prioritere de foreslåtte tiltakene for å forebygge sykefravær hos gravide. I helse- og omsorgssektoren er det mange store virksomheter med mange kvinner og på disse arbeidsplassene vil det til enhver tid være en del gravide. Informasjon til og oppfølging av den gravide på arbeidsplassen kan planlegges og må settes i system gjennom HMS-arbeidet. For å styrke bedre tilrettelegging for gravide i virksomhetene, er det viktig å øke kompetansen om arbeid og graviditet både hos arbeidsgivere, gravide og jordmødre. Systematisk utprøving av tilretteleggingstiltak for den gravide på arbeidsplassen vil styrke kunnskapsgrunnlaget. Det er ofte mangel på kunnskap og kreativitet som fører gravide ut av arbeidet tidligere enn nødvendig.



Med hilsen  
Direktoratet for arbeidstilsynet

Gry Singsaas  
avdelingsdirektør, Lov og regelverk  
(sign.)

Tonje Kummeneje Vangen  
rådgiver, Lov og regelverk  
(sign.)

*Dette brevet er godkjent elektronisk i Arbeidstilsynet og har derfor ingen signatur.*

Kopi til:  
Arbeidsdepartementet