



Unios

# verdibok

om verdier som fremmer inkludering og godt arbeidsmiljø



Unio



## Sentrale utfordringer i framtidens arbeidsliv

Norge og det norske arbeidslivet er under sterk påvirkning fra det internasjonale samfunnet. Globaliseringen, opprettelsen av det europeiske arbeidsmarkedet og friere flyt av tjenester mellom landegrensene er sammen med økende markedsstyring av offentlig sektor med på å endre arbeidslivet. Omstillingsfrekvensen øker og det stilles stadig større krav til økonomisk vinning og effektivitet.

Markedsliberalisering har fått stor plass i offentlig sektor. Vi ser tendenser til at maktforholdene forskyves mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere. Den norske trepartsmodellen for samarbeid i arbeidslivet utsettes for stadige prøvelser.

Dette fører til at offentlige ansattes hverdag preges av reformer, omstilling, sparekrav og effektivitetsorientering. Stram økonomi brukes som et virkemiddel for å presse fram markedstilpasning, konkurranseutsetting og privatisering. Jobbutrygghet er blitt en del av hverdagslivet.

Denne utviklingen må møtes med målrettede krefter som kan være med på å skape balanse i arbeidslivet. Unio vil derfor bekjempe utviklingstrekk som svekker arbeidstakernes rettigheter. Samtidig vil vi tenke nytt og drive fram fornuftige og nødvendige omstillinger. Målet er hele tiden å holde arbeidsmiljøstandard og kvalitetsnivå på de tjenestene vi yter høyt. Arbeidslivet skal være slik at arbeidstakerne kan bevare trivsel, motivasjon og innsatsvilje.



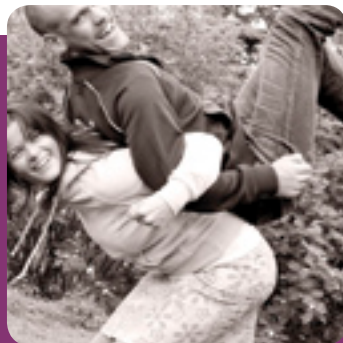
# Arbeidslivet skal tilpasses folk - ikke omvendt!

Særlig oppmerksomme må vi være mot de i yrkesaktiv alder som har problemer med å være en del av et ordinært arbeidsliv. Ulike former for redusert funksjonsevne gir ulike forutsetninger for å fylle en jobb. Derfor er det helt nødvendig å fortsette arbeidet med å inkludere, slik at vi kan bekjempe arbeidslivsmekanismer som virker utstøtende.

Her har fagorganisasjonene en helt sentral funksjon. Med tradisjonsfestet tro på menneskerettigheter, enkeltmenneskets verdi og fellesskapets styrke bidrar vi til å utvikle et arbeidsliv som er produktivt og levedyktig, og som samtidig tar vare på den kjernevernsressursen arbeidstakerne er.

Med denne boka vil Unio bevisstgjøre rundt sentrale og viktige verdier som bidrar til å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø. Vi ønsker å bidra til større aksept for mer verdistyring og sosialt ansvar i arbeidslivet.

Unio vil inspirere til at viktige arbeidsmiljøforutsetninger følges opp på den enkelte arbeidsplass.



# Organisasjonenes rolle

Arbeidstakernes organisasjoner har i denne sammenheng tre hovedroller i dagens og framtidens samfunns- og arbeidsliv:

- De er **pådrivere** i å utvikle et godt arbeidsliv med rom for alle, i å kontinuerlig utvikle kvaliteten på tjenestene og i konstruktiv bruk av arbeidslivets ressurser
- De er **partnere** i et likeverdig samarbeid og en kontinuerlig dialog mellom arbeidslivets aktører om å skape rammebetingelser og felles prosjekter, som fremmer verdiskaping og et helsefremmende og inkluderende arbeidsmiljø
- De er **påpassere** som sikrer at den enkeltes rettigheter blir ivaretatt både gjennom kollektive avtaler og individuell oppfølging, og som sier fra når trygghet, forsvarlighet og kvalitet settes på spill

Avtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) er et felles prosjekt mellom arbeidslivets parter som bidrar til å demme opp for utstøting fra arbeidslivet.

Organisasjonene har en helt sentral rolle både i sentral og lokal oppfølging av avtalen. Den bygger på viktige verdier om inkludering og romslighet, og forutsetter at disse verdiene omsettes til praksis i lokale arbeidsmiljø.

pådrivere

partnere

påpassere

# Det gode arbeidslivet

Arbeid har en stor og viktig plass i menneskers liv. Det er en grunnpilar i samfunnet som gir overlevelse, sosialt vedlikehold og vekst både for enkeltpersoner og fellesskap. I samfunnet vårt er det en underliggende forutsetning at alle voksne skal ha en produktiv rolle. Derfor kan arbeid sies å være både en rettighet og en plikt.

## Mestring - mening - materiell trygghet

Mestring, mening og materiell trygghet er tre kjernebegreper i visjonen om det gode arbeidslivet. Den enkelte må oppleve at arbeidet er interessant og meningsfylt. Det må by på individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter. Man må kunne se resultater av eget arbeid og det må gi tilfredsstillende økonomisk uttelling.

I det gode arbeidslivet betraktes arbeidstakerens kompetanse som kjerneressursen i enhver bedrift. Dette innebærer en stor vilje til å investere i utvikling og vedlikehold av kompetansen i form av gode vilkår for etter- og videreutdanning.

Samtidig vet vi at alle ikke kan være 100 prosent produktive og i arbeid gjennom et helt voksenliv. Med et mer inkluderende arbeidsliv som en overordnet og drivende målsetting er det derfor viktig å stille spørsmålet: "Hvor stor andel av befolkningen kan vi forvente skal kunne arbeide i full stilling sammenhengende i 43 år?" (ref. pensjonskommisjonen).

Svaret er at innenfor rammen av et velfungerende samfunn må det være rom for ulike tilknytninger til arbeidslivet. Det må aksepteres at noen ikke er i stand til å

arbeide over tid, og det må finnes en vilje til å legge til rette for andre former for strukturert og meningsfull aktivitet.

Visjonen om det gode arbeidsliv må ta høyde for et individuelt perspektiv, der den enkelte verdsettes for det man er i stand til å bidra med. Visjonen må også baseres på en bred forståelse av arbeidsbegrepet, slik at det rommer mange former for tilknytning til arbeids- og samfunnsliv.

For det enkelte mennesket er arbeidslivet en viktig arena for utfoldelse, utvikling, selvrealisering og sosialt liv. Arbeid virker identitetsbyggende, gir status og innebærer aktiv samfunnsdeltakelse. Arbeid er den viktigste faktoren i struktureringen av voksenlivet. Den store plass og betydning arbeid har i et menneskes liv sier mye om hvor viktig det er at arbeidslivet oppleves godt for den enkelte. Det motsatte kan virke svært helseskadelig og destruktivt.



mestring  
mening  
materieell trygghet

# Verdigrunnlaget for det gode arbeidsmiljøet

<< Arbeids-  
takerens  
kompetanse  
er kjerne-  
ressursen i  
enhver  
bedrift >>

Arbeidsmiljøloven gir arbeidsgivere ansvaret for arbeidsmiljøet. Dette utfordrer ledere på alle nivåer. Men et godt arbeidsmiljø skapes i samarbeid mellom arbeidstaker, arbeidsgiver, kolleger/samarbeidspartnere og de arbeidsoppgavene som skal gjøres. Hvordan dette samspillet fungerer bestemmes av flere forhold, men hvilke holdninger som dominerer og hva slags samhandlingskultur som er etablert har stor betydning. En positiv samhandlingskultur og et godt arbeidsmiljø krever felles bevissthet og enighet om hvilke verdier man ønsker skal prege arbeidsplassen.

Verdier i denne sammenheng er idealer man ønsker skal farge holdninger og handlinger i miljøet. Kjerneverdiene i et godt arbeidsmiljø kan diskuteres, og vil variere fra sted til sted, men noen framstår som viktigere og mer universelle enn andre:

- Et godt arbeidsmiljø må først og fremst ivareta grunnleggende behov for *trygghet og forutsigbarhet* gjennom ansettelses- og arbeidsvilkår som sikrer den enkeltes forankring og rettigheter i arbeidslivet.

- Den enkelte arbeidstaker må oppleve *anerkjennelse og verdsetting* ut fra egne forutsetninger og bidrag. I et godt og inkluderende arbeidsmiljø ser man verdien av *mangfold og ulikhet* og vet å bruke den enkelte arbeidstakers særlige evner og sterke sider. Arbeidslivet må også ha *rom for variert innsats og funksjonsevne* gjennom livet.
- Alle arbeidstakere må ha arbeidsoppgaver som oppleves som *meningsfulle*, og en arbeidssituasjon som byr på *individuelt tilpassede utfordringer og utviklingsmuligheter*. Noen ønsker først og fremst stabilitet og faste rutiner, mens andre ønsker kontinuerlig nye utfordringer. Disse variasjonene må arbeidsmiljøet gi rom for.
- All samhandling må være preget av stor *raushet*, tydelige og konstruktive *tilbakemeldinger, åpenhet* og vilje til å *løse konflikter der de oppstår*. Felles arbeidsprosesser må bygge på en klar forståelse av at *alle kan bidra* med verdifulle innspill og at ulike erfaringer og kvalifikasjoner sikrer et best mulig felles resultat.

<< Arbeids-  
takere som  
trives på jobben  
yter mer >>

- En klar felles *bevissthet om virksomhetens mål* og *alles eierskap til resultatene* av arbeidet legger et godt grunnlag for engasjement og innsatsvilje, noe som igjen skaper arbeidsglede og et godt arbeidsmiljø. Det optimale målet for enhver arbeidsplass må være *alles opplevelse av å skape resultater sammen*.

Et arbeidsmiljø preget av disse grunnleggende verdiene vil tjene både arbeidstakere og arbeidsgivere. Arbeidstakere som trives og har det godt på jobben yter mer. Å investere i et godt arbeidsmiljø vil derfor gi direkte avkastning for arbeidsgiver i form av høyere produktivitet, bedre resultater og høyt arbeidsnærvær.



# Tillitsvalgtes rolle i et framtidig arbeidsliv

Arbeidsgiver har hovedansvaret for arbeidsmiljøet, men de tillitsvalgte er lokale utøvere av rollen som **pådrivere, partnere** og **påpassere**.

Tillitsvalgtes rolle har sin basis i hovedavtalene ved siden av blant annet tjenestetvistloven, tjenestemannsloven og arbeidsmiljøloven. Disse kollektive avtalene er gode samhandlingsverktøy. De tillitsvalgte er, spesielt i hovedavtalene, anerkjent som representanter for organisasjonenes medlemmer. De skal dermed ha en reell innflytelse på hvordan arbeidsplassen skal organiseres og hvordan arbeidsmetodene skal utvikles. De skal være med på oppfølging av avtalene som skal være et redskap for å utvikle ledelse, medbestemmelse og arbeidsmiljø.

## **Mandat til å forhandle – makt til å påvirke – mot til å si fra**

Tillitsvalgte har mange og krevende oppgaver. Dialog, medvirkning, myndiggjøring og involvering kan gi følelse av medeierskap og føre til gode arbeidsvilkår og godt arbeidsmiljø. For å få til dette, har den tillitsvalgte en nøkkelposisjon.

Den tillitsvalgte må ha en jevn dialog med medlemmene. Han/hun skal være talerør og støtte for medlemmene som gruppe og for det enkelte medlem overfor arbeidsgiver og ellers i kollegafellesskapet. Han/hun skal møte arbeidsgiver som en likeverdig samarbeidspartner, forhandle på medlemmenes vegne, delta i samarbeidsprosjekter med arbeidsgiver på vegne av medlemmene, være vaktbikkje i forhold til at lover, retningslinjer og avtaler blir fulgt opp av arbeidsgiver og av medlemmene. Hun/han skal også være en pådriver, holdningsskaper, forslagsstiller og grensesetter overfor ledelsen og medvirke til å løse konflikter.

Tillitsvalgte må også kunne ta opp hvilke verdier som skal ligge i bunnen for personalpolitikk, kollegialt samarbeid og problemløsning. Det er med på å skape godt og inkluderende arbeidsmiljø og helsefremmende arbeidsplasser.

Styrke til rollen som tillitsvalgt er gitt både ved at han/hun representerer på vegne av organisasjonen og på vegne av medlemmene på den enkelte arbeidsplass. I framtidens arbeidsliv er det viktig å fastholde tillitsvalgtrollen for å motvirke krefter som trekker for sterkt i retning av individualisering og undergraving av kollektive rettigheter.

Gjennom sin representativitet, gjennom avtaleverket og gjennom lange tradisjoner er tillitsvalgte gitt mandat til å (for)handle og makt til å påvirke. Den viktigste kvalifikasjonen for en god tillitsvalgt er samtidig mot til å si fra. Til sammen gir de tre kvalitetene mandat, makt og mot stor tyngde til rollen som tillitsvalgt på vegne av arbeidstakerfellesskapet. Denne kraften må brukes til å fremme verdier som gir plass til flere i arbeidslivet.



# Økt arbeidsnærvær

Unios grunnholdning er at i et arbeidsliv med høy deltakelse må man forvente varierende sykefravær og at arbeidstakerne ikke alltid fungerer optimalt.

## På arbeidsplassen vil Unio:

- Bidra til holdningsendringer som gir aksept for at arbeidstakerne skal kunne arbeide med oppgaver som er mulige, til tross for at man er sykmeldt
- Innarbeide prinsippet om at også de som ikke fungerer optimalt skal få delta i arbeidslivet
- Kreve tilrettelegging og meningsfylt aktivitet for de som har varig eller midlertidig redusert arbeidsevne
- Styrke arbeidsgivers engasjement i dialog og tilpasning av arbeidsoppgaver
- Påse at arbeidsgiver tar personvern hensyn i dialogen med arbeidstakere med høyt fravær
- Forhindre at tilretteleggelse for syke arbeidstakere ikke øker arbeidsbelastningen for øvrige ansatte
- Påse at arbeidsgiver finner løsninger på arbeidsplassen
- Bidra og stimulere til hensiktsmessig sykefraværsarbeid i virksomhetene
- Motarbeide arbeidstid- og bemanningsordninger som virker sykdomsframkallende

<< Det gode  
arbeidslivet  
har rom for  
variasjoner >>

### Unio mener:

- Sykefraværsarbeidet i virksomhetene bør fortsette etter de premisser som ligger i i IA-avtalen, der hovedmålet er at det skal være plass til alle som kan og vil jobbe
- 'Arbeidslinja' kan bare virkeliggjøres gjennom et bredt samarbeid mellom myndigheter, arbeidsgivere og ansatte og tillitsvalgte. Samtlige må forplikte seg til å jobbe for et arbeidsmiljø som ikke virker ekskluderende
- Arbeidstiden må tilpasses vekslende behov i livet, likeverdig for kvinner og menn
- Bemanningen i virksomhetene må være tilstrekkelig for å unngå belastende overtidsbruk og et uforsvarlig arbeidsmiljø som svekker arbeidshelsa og medfører dårlig kvalitet på arbeidet
- Arbeidstidsreglene må forbedres, blant annet ved å
- likestille skift- og turnusarbeid
- styrke tillitsvalgtes innflytelse i forbindelse med organisering av arbeidstiden
- sikre regler om normalarbeidsdag

# Et åpent arbeidsliv for mennesker med funksjonsnedsettelse

## På arbeidsplassene vil Unio:

- Alminneliggjøre at kompetente ansatte med funksjonsnedsettelse deltar i arbeidslivet
- Forebygge og hindre enhver form for diskriminering av arbeidstakere som er funksjonshemmede og/eller har behov for tilrettelegging av arbeidsplassen
- Arbeide for bedre informasjon og holdningsskapende tiltak
- Fjerne eller bygge ned barrierer som hindrer våre medlemmer med funksjonsnedsettelse fra deltakelse og likestilling:
  - at de betraktes som mindre kompetente og dermed mindre attraktive
  - at de har vansker med å bli innkalt til intervju, få, beholde og bytte jobb
  - at de stilles overfor begrensende holdninger og muligheter til utdanning, yrkesvalg og karriere
  - at de forbigås ved muligheter for avansement
  - at de settes til oppgaver som over tid virker begrensende i forhold til personlige kvalifikasjoner
  - at de hindres fra faglig utvikling og oppdatering på grunn av manglende tilrettelegging



## Unio vil jobbe for:

- Et livsløpsperspektiv på å inkludere funksjonshemmede og andre utsatte arbeidstakergrupper i samfunns- og arbeidsliv
- Best mulig tilgang til ønsket utdanning, helt fra barnehage og grunnutdanning til høyere utdanning
- Høyere kvalitets på yrkesveiledning for funksjonshemmede i grunn- og videregående utdanning
- Universell tilnærming til spørsmål rundt utdanningsfinansiering – at generelle ordninger legges til grunn og at ekstrautgifter knyttet til selve funksjonsnedsettelsen kompenseres med tilskudd fra det offentlige
- Å øke inkludering i høyere utdanning, fremme reelle muligheter for valg av lærested og studium og dermed bidra til mest mulig fritt valg av arbeid
- At funksjonshemmede som er kvalifisert til en utlyst stilling i offentlig eller privat sektor, i større grad enn nå innkalles til intervju
- Å fjerne holdningsmessige barrierer hos arbeidsgivere for å ansette mennesker med funksjonshemming
- Fleksible arbeidstidsordninger for de som på grunn av funksjonsnedsettelse ikke kan stå i 100 % stilling
- Motarbeide press mot ansatte med funksjonsnedsettelse om å gå av før oppnådd pensjonsalder
- At viktig informasjon skal få en universell utforming
- Å hindre at funksjonshemmede med vansker i arbeidslivet skal få dårlige pensjonsytelser

# Seniorpolitikk og inkluderende arbeidsliv

Unio mener at det i hovedsak er arbeidsmiljøsituasjon, arbeidsvilkår og helse som avgjør om seniorenne blir eller trekker seg ut av arbeidslivet. Det er derfor et naturlig mål å gjøre arbeidsvilkårene i norske virksomheter så gode at de i seg selv demper utstøtingsmekanismene. Motivasjonen til å bli i arbeidslivet må styrkes.

## Seniorenne i det norske arbeidslivet skal skjermes mot press til å gå.

For å nå dette målet må vi styrke fellesskapsverdiene i arbeidslivet. Solidariteten mellom generasjonene må også styrkes slik at ikke inkluderingsviljen forvitrer på grunn av krav om økonomisk overskudd og effektivitet.

### På arbeidsplassene vil Unio:

- Bekjempe all form for diskriminering av eldre arbeidstakere
- Avlive myter om eldres arbeidsevne
- Hindre sosialt press mot avgang i omstillingsfaser
- Dempe effektivitetskrav og krav om økonomisk vinning som kan drive eldre ut av arbeidslivet



- Sørge for at seniorpolitikken prioriteres og blir en integrert del av HMS-arbeidet i virksomhetene
- Påse at eldre får individuell tilrettelegging i samsvar med arbeidsmiljøloven og tilbud om tilpasset senkarriere med nødvendig fleksibilitet og valgfrihet
- Foreslå utvidede medarbeidersamtaler/seniorsamtaler med fokus på karriereutvikling
- Påse at eldre som nærmer seg pensjonsalder får reell deltakelse i arbeidsmiljøet ved at de blir gitt tilbud om faglig fornying og kompetanseutvikling
- Innføre fleksibel arbeidsorganisering for eldre gjennom bruk av deltidstillinger og tilpassede arbeidstidsordninger

### **Unio vil arbeide for nye seniorpolitiske tiltak:**

Bruk av utdanningsvikariat (la seniorer få studiepermisjon og yngre arbeidstakere få prøve seg i deres vikariat)

- Styrke IA-arbeidet for å holde på seniorer



- Statlige bevilgninger til opplæringstiltak for arbeidsgivere og tillitsvalgte – i regi av IA-avtalen
- Stimulere til å øke tillitsvalgtes og arbeidsgivernes seniorpolitiske engasjement i drøftings- og forhandlingsprosesser
- Arbeide med holdninger overfor arbeidsgivere og medarbeidere
- Tilrettelegging, fleksibilitet og redusert arbeidstid
- Likestille skift- og turnus-arbeid
- Tilbud om skifte av jobb, jobbrotasjon, hospitering og sabbatsordning
- Kombinasjon arbeid og pensjon eller tidskonto
- Kompetanseutviklingsmidler til seniorer
- Videreføring og forsterking av ordningen med redusert arbeidsgiveravgift for tilsatte seniorer
- Bedre systematisk bruk av seniorennes kompetanse, for eksempel som veiledere og mentorer

<< Det er viktigere å se etter ressurser  
enn begrensninger >>

# Rammevilkår for inkluderende arbeidsplasser

- Tilgjengelig transport, tilgjengelige bygg, anlegg og utemiljøer er en forutsetning for at flest mulig skal kunne delta i utdanning og arbeidsliv
- Unio vil arbeide for fleksible og velfungerende ordninger, slik at nødvendige hjelpemidler og ordninger kan komme raskt på plass
- Forenkling av lov- og regelverk og effektivisering av hjelpeapparatet er nødvendig
- Unio vil arbeide for et godt og effektivt samarbeid mellom arbeidslivets parter
- Unio vil bidra til å endre holdninger, slik at man heller ser etter kompetanse- og ressurser framfor begrensninger hos arbeidssøkere og ansatte
- Der ansatte må ha fleksible arbeidstidsordninger vil Unio arbeide for at det offentlige kan bistå arbeidstaker og arbeidsgiver med nødvendig støtte
- Unio vil arbeide for at myndighetene gir virkemidler til arbeidsgivere som opptrer med samfunnsansvar og bidrar til en bedre forvaltning av menneskelige ressurser

# Inkluderende arbeidsliv

- og tillitsvalgtes rolle



# Som tillitsvalgt er du viktig:

## Som organisasjonenes lokale ledd...

- er du forpliktet til å følge opp Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv
- ved å undertegne den lokale IA-avtalen når den inngås

## Som pådriver...

- til at virksomheten/arbeidsplassen inngår en IA-avtale
- i planprosessen – i å utforme mål og tiltak i samsvar med arbeidstakernes rettigheter, plikter og behov
- til at avtalen følges opp, evalueres og eventuelt justeres

## Som holdningskaper...

- som bidrar til å skape positive holdninger til avtalen og oppfølging av den i forhold til ledelse og medlemmer
- som fremmer grunnleggende inkluderende mål på arbeidsplassen

## Som samarbeidspartner...

- i en likeverdig relasjon til arbeidsgiver
- overfor andre tillitsvalgte
- i forhold til HMS, verneombud og bedriftshelsetjeneste

## Som forslagsstiller...

- som foreslår tiltak som kan forebygge eller løse problemer knyttet til arbeidsmiljø i AMU, personalmøter og andre egnede fora, for eksempel:
- endre rutiner, arbeidsfunksjoner eller arbeidstid
- endrede/tilrettelagte arbeidsoppgaver
- tilpasse og anskaffe utstyr
- tilrettelegge fysiske omgivelser
- opplæring/omskolering
- miljørettede tiltak

## Som konfliktløser/megler...

- som bidrar til å hindre utfrysing, mobbing og trakassering av kolleger
- som bidrar til å løse konflikter mellom ansatte og ansvarliggjøre ledelsen til å løse problemer
- som bidrar til å løse konflikter mellom ledere og ansatte

## Som grensesetter...

- overfor ledelsen om for store arbeidsbelastninger, høyt arbeidspress og farlige arbeidsforhold
- dersom oppfølging av en arbeidstaker medfører for stor merbelastning på andre
- som bistår arbeidstakere dersom arbeidsgiver i sin oppfølging ved sykdom blander seg inn i private forhold som ikke er relevante

## Som forhandler...

- i forhold til bemanningsspørsmål knyttet til behov og ressurser
- ved omorganiseringer og endringer rammebetingelser og arbeidsforhold både på gruppe- og individnivå
- ved behov for forbedrede fysiske arbeidsforhold, tekniske hjelpemidler og utstyr

## Som støtte for enkeltmedlemmer...

- med spesielle behov i arbeidssituasjonen
- som ønsker det i samtaler med ledelsen
- i oppfølgingen av sykefravær

# 10 ideer til inspirasjon

## Vet du nok om IA-avtalen?

Les mer på Unios nettside:

[www.unio.no](http://www.unio.no)

Det ligger også mye nyttig stoff på:

[www.idebanken.org](http://www.idebanken.org)

## **Samarbeider du med tillitsvalgte i de andre Unio-organisasjonene?**

Hvis ikke, inviter til et møte der dere sammen setter dere inn i avtalen og drøfter hvordan dere i fellesskap kan følge opp tillitsvalgtes oppgaver i IA-sammenheng.

## **Er arbeidsplassen en IA-bedrift?**

Hvis ikke, be om et møte med arbeidsgiver der du/dere argumenterer for at virksomheten skal inngå en avtale. Det kan være lurt å samarbeide med andre tillitsvalgte på arbeidsplassen om dette! Nyttige argumenter finnes på de nevnte nettstedene.

## **Har bedriften inngått en IA-avtale uten at det skjer noe?**

Kontakt ledelsen og etterlys evaluering av mål og tiltak i avtalen.

Forbered innspill til justering/videreutvikling av avtalen om du ser at det er behov for det.

## **Er det etablert et samarbeid mellom tillitsvalgte og verneombudet?**

Hvis ikke, ta initiativ til et slikt samarbeid om IA og arbeidsmiljøtiltak.

Diskuter hvordan de to rollene kan utfylle hverandre og derved styrke virksomhetens satsing på arbeidsmiljøet.

Sammen kan dere vurdere hvordan HMS-rutiner blir ivaretatt i bedriften.

## **Er medlemmene involvert og engasjert?**

Presenter og diskuter IA-avtalen på et medlemsmøte. Ta for eksempel opp:

- Hva fremmer arbeidslyst og trivsel på arbeidsplassen vår?
- Hvilke positive elementer i arbeidsmiljøet virker inkluderende?
- Hva kan forebygge eller løse problemer knyttet til arbeidsmiljø og oppfølging av enkeltpersoner?

Resultatene bør få konsekvenser for videre oppfølging av IA-avtalen.

## Er grunnleggende verdier og holdninger et levende tema?

Hvis ikke, ta initiativ til en prosess der det snakkes om hvilke verdier som ligger til grunn for personalpolitikk, kollegialt samarbeid og problemløsning. Alle ansatte, også ledelsen, bør være involvert og delaktige.

Aktuelle spørsmål er:

- Hva gjøres for å fremme arbeidslyst og trivsel på arbeidsplassen?
- Hvordan verdsettes den enkeltes arbeidsinnsats?
- Hva ønsker vi skal prege samarbeidsformen på arbeidsplassen?
- Hvordan tar vi vare på hverandre i stressituasjoner, ved personlige problemer eller ved sykefravær?
- Har arbeidsplassen en politikk for hvordan man tar vare på de ansatte i ulike livsfaser? Har arbeidsplassen en seniorpolitikk?

Resultatet av en slik prosess bør også få konsekvenser for oppfølging av IA-avtalen.

## Er arbeidssituasjonen generelt sett godt tilrettelagt for at den enkelte kan fungere best mulig?

Vurder følgende forhold:

- Rutiner, funksjonsfordeling, arbeidstid

- De enkelte arbeidsoppgavers organisering og belastning
- Tilpasning og anskaffelse av utstyr
- De fysiske omgivelsene
- Opplæring og informasjon

Bidra til at uhensiktsmessige forhold, manglende ressurser og dårlig oppfølging blir beskrevet og gjort noe med.

## **Hva gjør du som tillitsvalgt når du registrerer gryende personalkonflikter?**

Vær våken for slike prosesser, og bidra til å ansvarliggjøre ledelsen slik at noe gjøres før situasjonen skaper varige uheldige konsekvenser.

Bidra selv aktivt i problemløsningsarbeidet, spesielt der konflikten har oppstått mellom ansatt(e) og leder. Du kan være viktig både som støtte for det enkelte medlem, som støttespiller i samtaler mellom de involverte eller som en mer aktiv konfliktløser.

Vær særlig oppmerksom dersom du ser tendenser til utfrysning, dårlig sosialt miljø og sykefravær.

## **Hva gjør du som tillitsvalgt dersom et av medlemmene blir sykmeldt over lengre tid?**

Ta kontakt med medlemmet med jevne mellomrom, både for å vise omsorg, og for å avklare om medlemmet har den kontakten med arbeidsplassen som ønskes.

Diskuter om det er noe i arbeidssituasjonen som påvirker sykefraværet og om det er noe du kan gjøre for å bedre situasjonen.

Sammen  
skaper  
vi verdier



Stortingsgt 2  
0158 OSLO  
Sentralbord: 22 70 88 50  
Faks: 22 70 88 60  
[www.unio.no](http://www.unio.no)

---

**Medlemsforbund i Unio:** Utdanningsforbundet • Norsk Sykepleierforbund • Norsk forskerforbund • Politiets Fellesforbund • Norsk Fysioterapeutforbund • Den norske kirkes presteforening • Norsk Ergoterapeutforbund • Universitet- og Høyskoleutdannedes Forbund • Det Norske Diakonforbund.