

Omstilling og endring – Hvordan få til en reell medvirkning?

Øystein Grytøyr
Seniorrådgiver - Arbeidsmiljøsentret

1

Dagens tema!

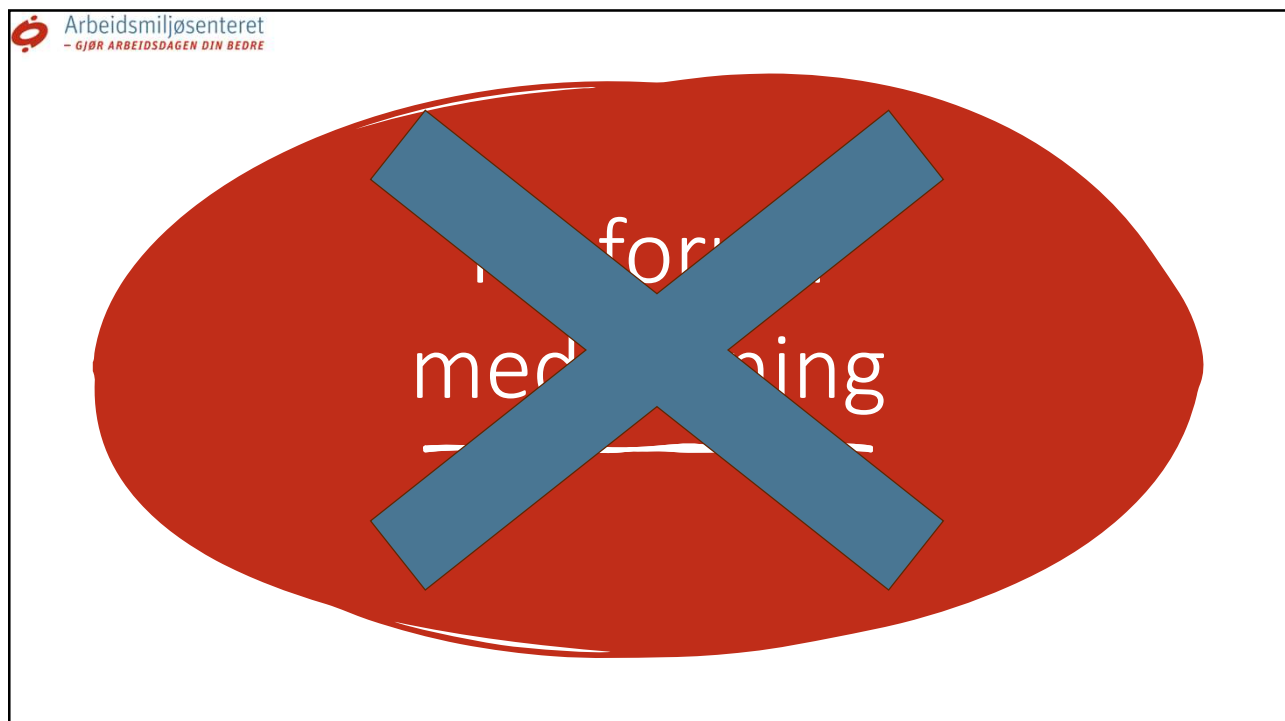
- Koalabjørner
- Idioter i kø
- Nei til informasjon
- Det å være tenåringsforelder



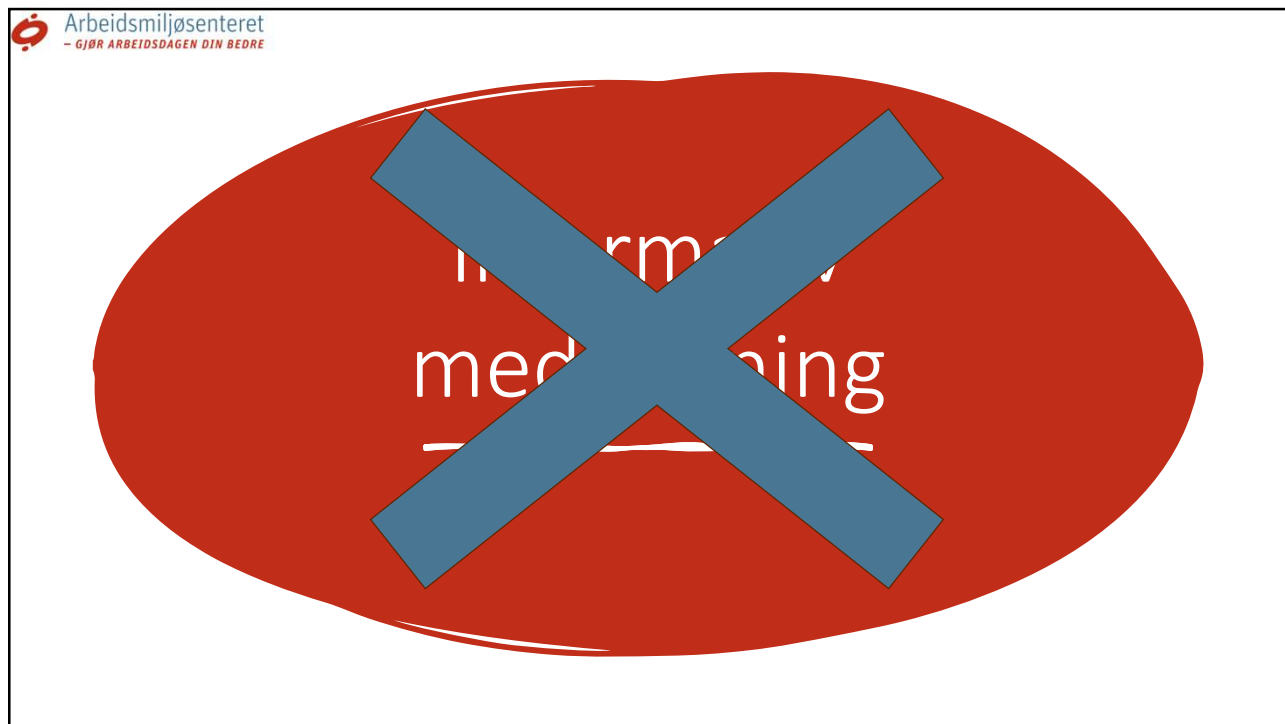
2



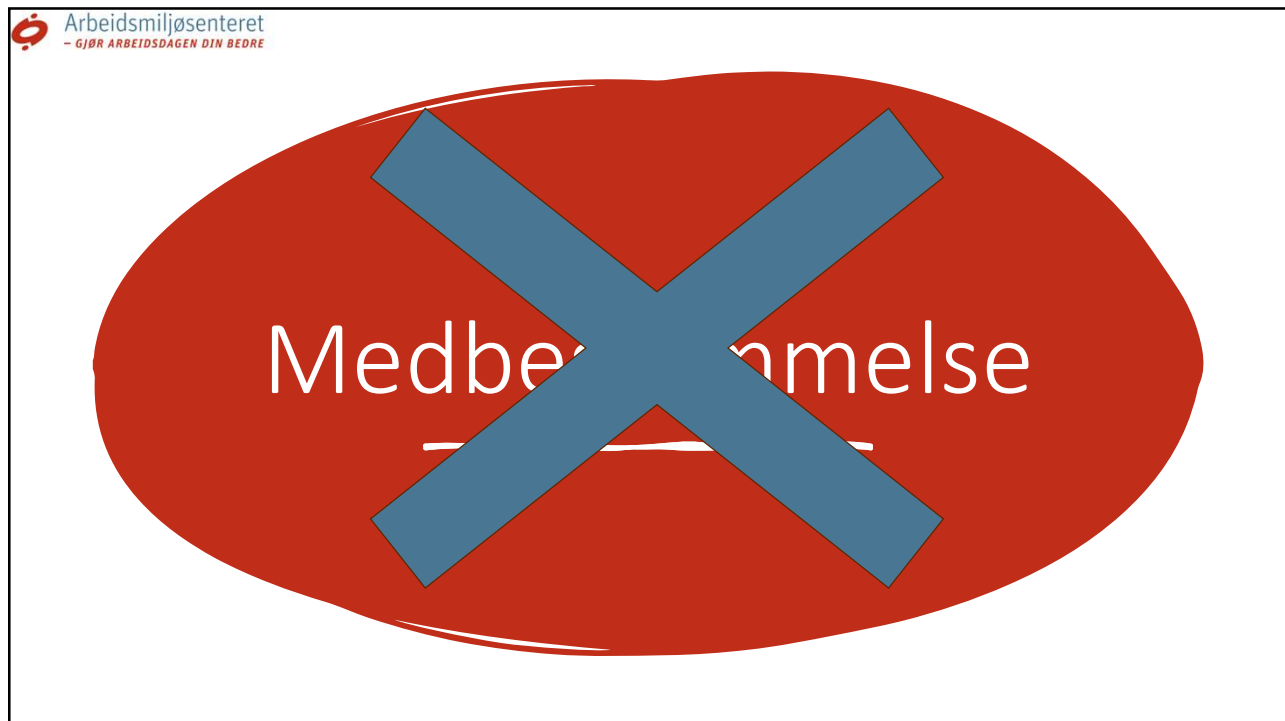
3



4



5



6

Hva mener jeg må til?

7

«Endringer av betydning»

Arbeidsmiljøloven §4-2 (3) krever at «under omstillingsprosesser som medfører endring av betydning for arbeidstakernes arbeidssituasjon, skal arbeidsgiver sørge for den informasjon, medvirkning og kompetanseutvikling som er nødvendig for å ivareta lovens krav til et fullt forsvarlig arbeidsmiljø»

[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-NC](#)

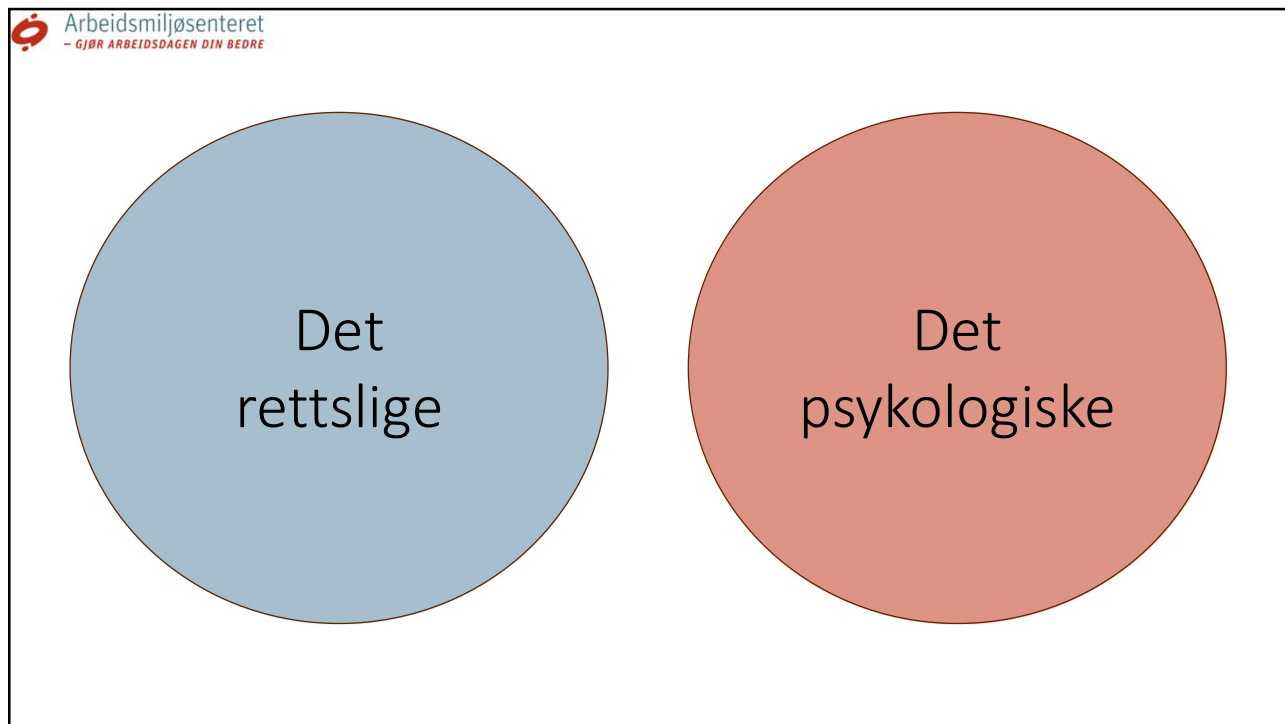


27.11.2024

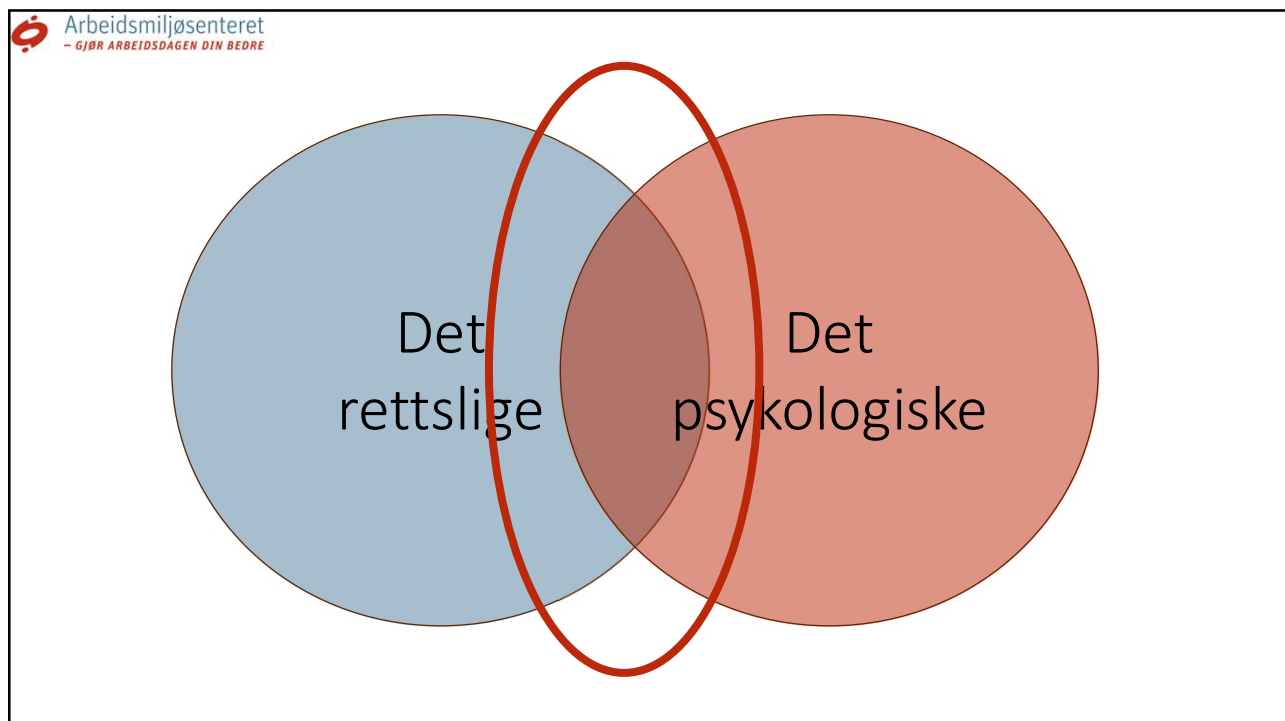
Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

8

8



9



10

Rettigheter og plikter

11

Styringsretten

12

Arbeidsgivers styringsrett

- Retten til å lede, organisere, fordele og kontrollere arbeidet.



Dette bildet av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-NC](#)

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

13

13

Begrensinger i styringsretten

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

14

14

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

27.11.2024 Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no 15

15

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Hva innebærer da omsorgsplikten til arbeidsgiver?

27.11.2024 Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no 16

16



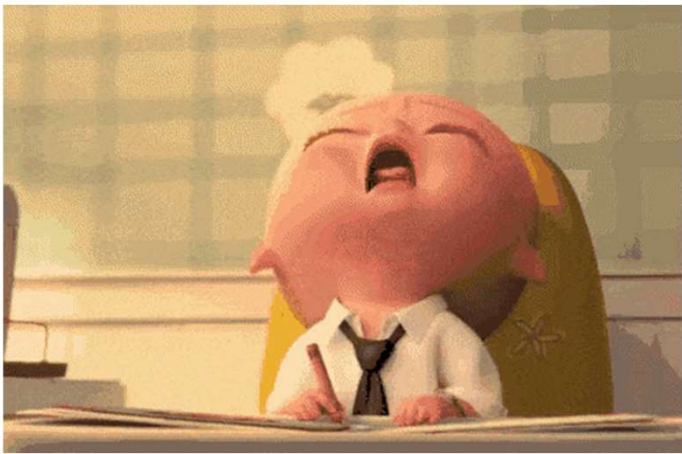
17



Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

§ 2-1 Arbeidsgivers plikter

- Ansvar for å oppfylle kravene i AML



[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-NC-ND](#)

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

18

18



19



20

§ 2-3 (1) Arbeidstakers medvirkningsplikt

- Arbeidstaker **skal** medvirke ved utforming, gjennomføring og oppfølging av systematisk HMS-arbeid.
- Arbeidstaker **skal** delta i det organiserte verne- og miljøarbeidet i virksomheten.
- Arbeidstaker **skal** aktivt medvirke ved gjennomføring av de tiltak som blir iverksatt for å skape et godt arbeidsmiljø

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

21

21

§ 2-3 (2) Arbeidstakers medvirkningsplikt

Arbeidstaker...

- ... skal bruke påbudt verneutstyr
- ... skal underrette om feil og mangler
- ... har plikt til å avbryte farlig arbeid
- ... skal varsle om trakassering og diskriminering
- ... skal melde fra om skade og sykdom
- ... plikter å medvirke til oppfølgingsplan
- ... plikter å møte i dialogmøte med arbeidsgiver
- ... plikter å følge påbud fra arbeidstilsynet

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

22

22

Arbeidsgivers medvirkningsplikt

- Arbeidsgiver har plikt til å sørge for medvirkning.
- Aml § 2-1 pålegger arbeidsgiver ansvaret for at lovens krav blir fulgt.
- Forskrift om organisering, ledelse og medvirkning § 1 Formål:
 - Formålet med forskriften er at arbeid organiseres og tilrettelegges slik at arbeidstakere sikres et fullt forsvarlig arbeidsmiljø beskyttet mot fysiske eller psykiske belastninger ved at:
 - kartlegging, risikovurdering og iverksetting av tiltak gjennomføres før aktiviteten igangsettes,
 - arbeidstakerne og deres representanter sikres medvirkning,
 - arbeidstakerne og deres representanter gis nødvendig informasjon og opplæring

23



Verneombud

24

Hva er verneombudets rolle i omstilling?

Påse

Pådriver

Fullt forsvarelig for
HELE arbeidsmiljøet!

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

25

25



§ 6-2. (2)

Verneombudet skal særlig påse:

- a) at maskiner, tekniske innretninger, kjemiske stoffer og arbeidsprosesser ikke utsetter arbeidstakerne for fare,
- b) at verneinnretninger og personlig verneutstyr er til stede i passende antall, at det er lett tilgjengelig og i forsvarelig stand,
- c) at arbeidstakerne får den nødvendige instruksjon, øvelse og opplæring,
- d) at arbeidet ellers er tilrettelagt slik at arbeidstakerne kan utføre arbeidet på helse- og sikkerhetsmessig forsvarelig måte,
- e) at meldinger om arbeidsulykker mv. i henhold til § 5-2 blir sendt.
- f) At arbeidstakernes psykososiale arbeidsmiljø er ivare tatt

27.11.2024

oystein@arbeidsmiljo.no – 472 47 835

26

26

 Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



Hva er vårt viktigste virkemiddel?

27

 Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



Medvirkning

28

Medvirkning i vernetjenesten

- Den enkelte arbeidstaker skal ha mulighet til å medvirke i prosesser og beslutninger
- Påse og pådriver rolle
 - § 6-2 (2)
- Vernetjenesten har formelle roller for å sikre medvirkning
 - Verneombud – HVO - AMU
- AMU er øverste organ i HMS-relaterte spørsmål



27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

29

29

Grunnleggende prinsipp for medvirkning

Bo Vestergaard

30

Grunnleggende prinsipp for medvirkning

Involvering

Forklaring

Ramme og retning

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

31

31

Grunnleggende prinsipp for medvirkning

Involvering

Forklaring

Ramme og retning

- Involvering gjør at de ansatte ser muligheter og handler på de
- Medarbeidere får brukt sin kunnskap i utviklingen
- Øker kvaliteten på løsningen
- Øker eierskap

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

32

32

Grunnleggende prinsipp for medvirkning

Involvering

- Det viktigste er ikke å bli hørt, men opplevelsen av å bli hørt.
- Alle kan ikke få viljen sin

Forklaring

- Informere om hvorfor en endte opp med det resultatet man gjorde
- Må svare ut hvorfor hver enkeltes ide ikke ble en del av den endelige beslutningen

Ramme og retning

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

33

33

Grunnleggende prinsipp for medvirkning

Involvering

- Partene i en prosess må heile tida ha en klar oppfattelse av:
- Retningen - Hva kan vi gjøre etterpå som vi ikke kan gjøre nå?
- Ramme - Hva er vilkårs- og mulighetsrom - Speilegg

Forklaring

Ramme og retning

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

34

34

Grunnleggende prinsipper for medvirkning

- Hvorfor ta seg bryet med å legge til rette for medvirkning?
- Holder man seg til disse tre prinsippene oppnår man tillit til:
 - Prosessen
 - Lederen
 - Beslutningen
 - Strategien
- Medarbeidere som aktivt og frivillig deltar i utvikling og tester løsninger

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

35

35



[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-SA](#)

[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-ND](#)

36

Arbeidsmiljøsentret
- GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



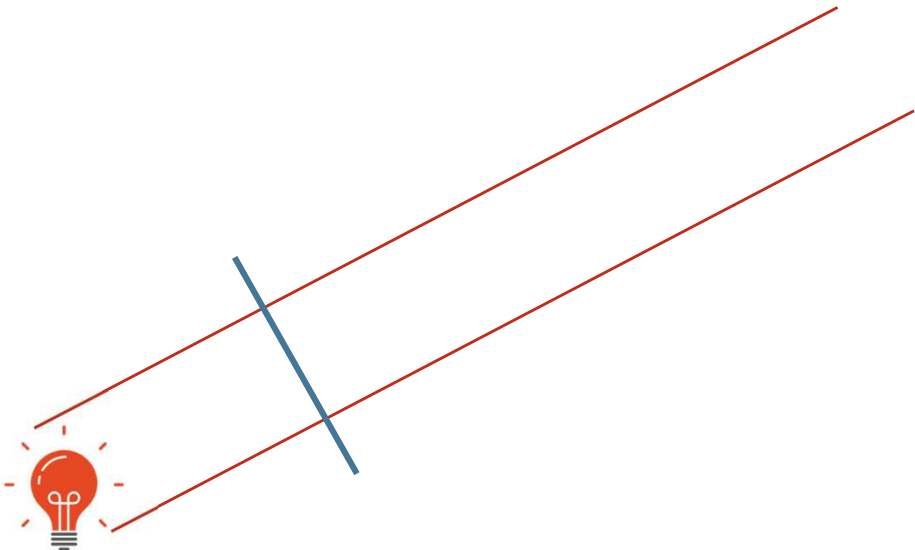
27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

37

37

Arbeidsmiljøsentret
- GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

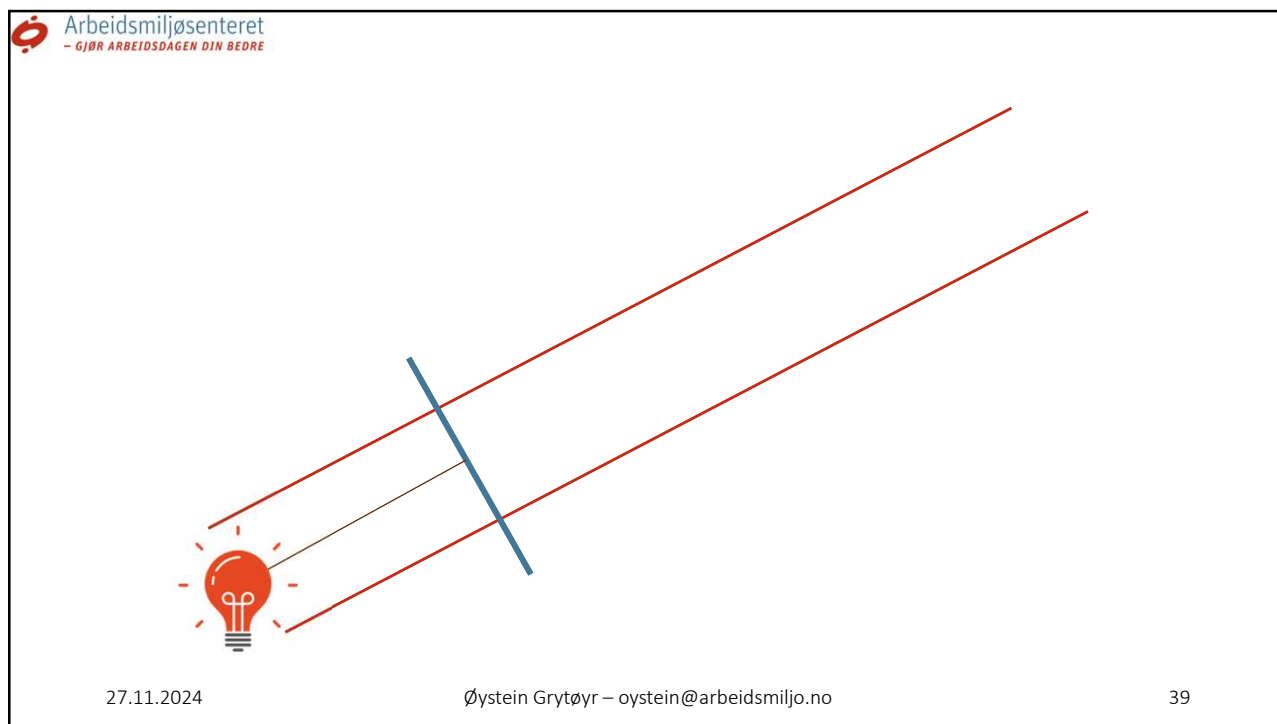


27.11.2024

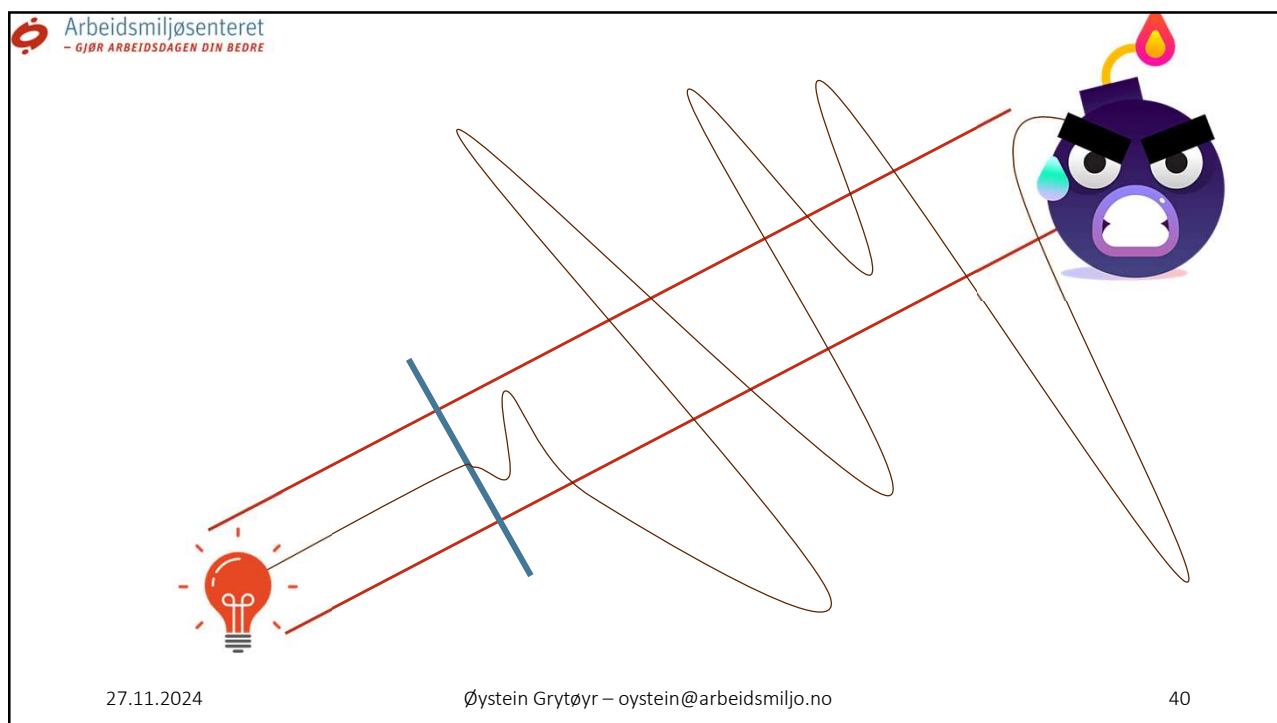
Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

38

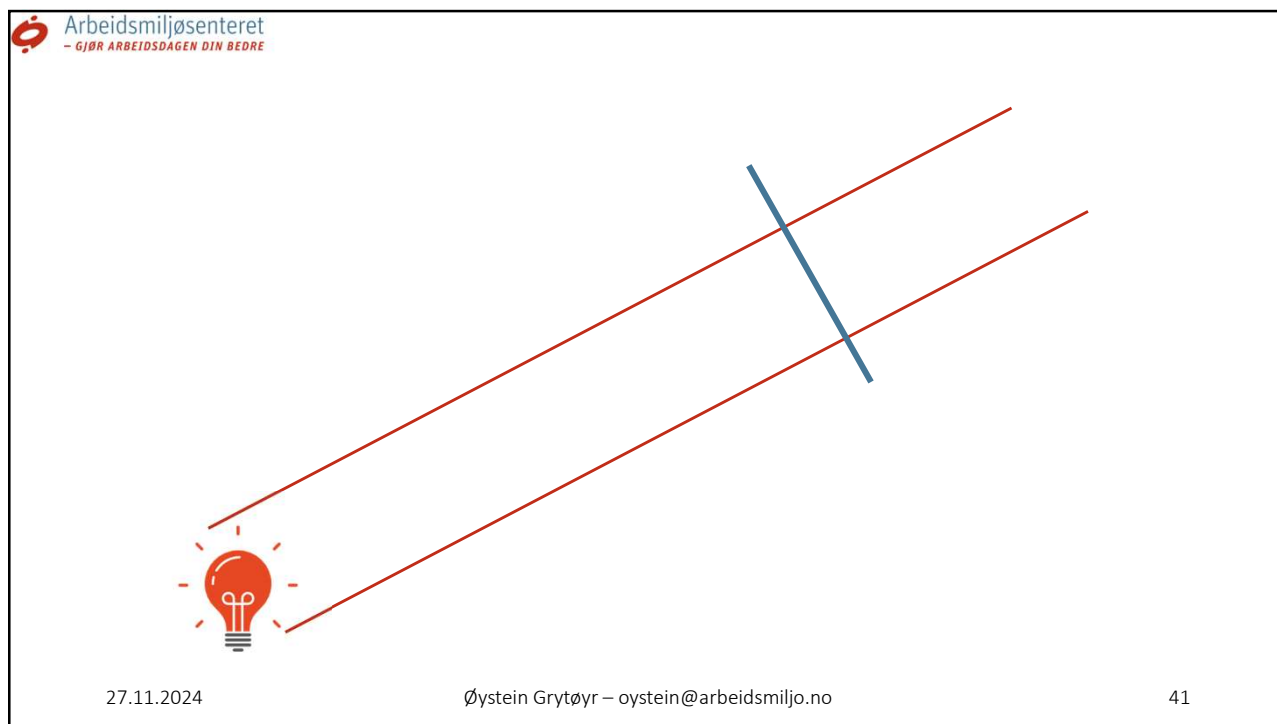
38



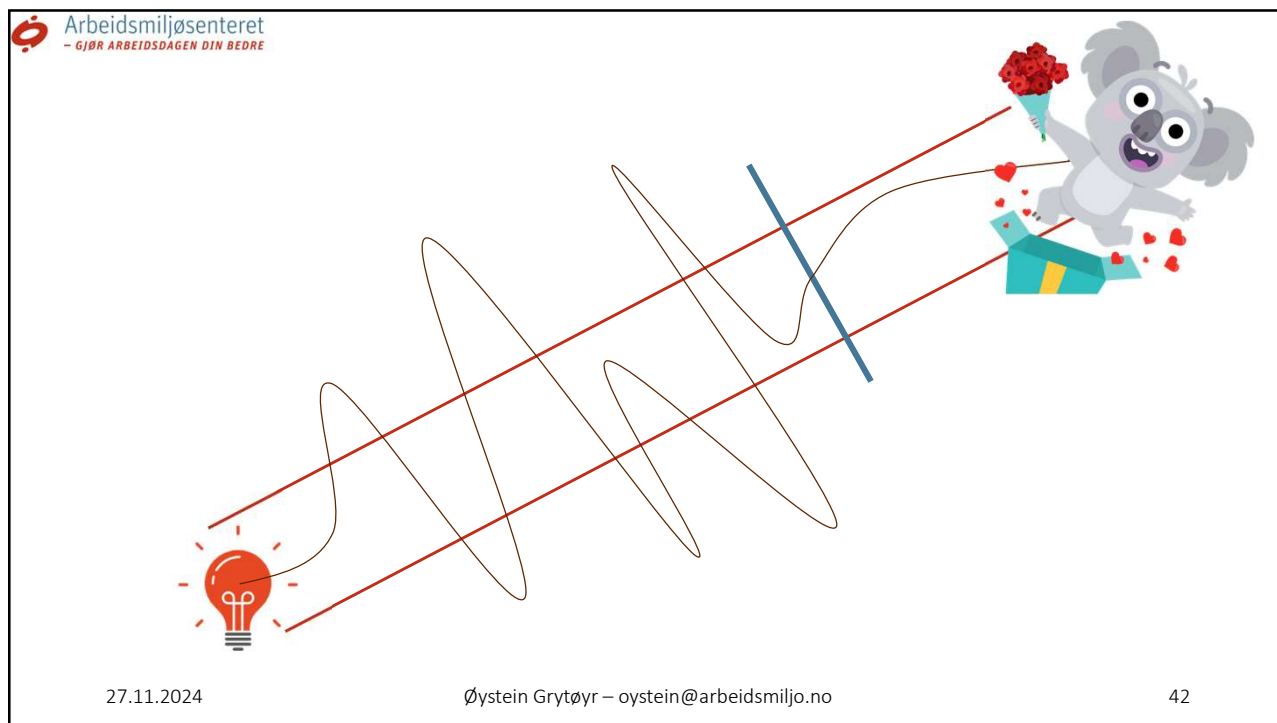
39



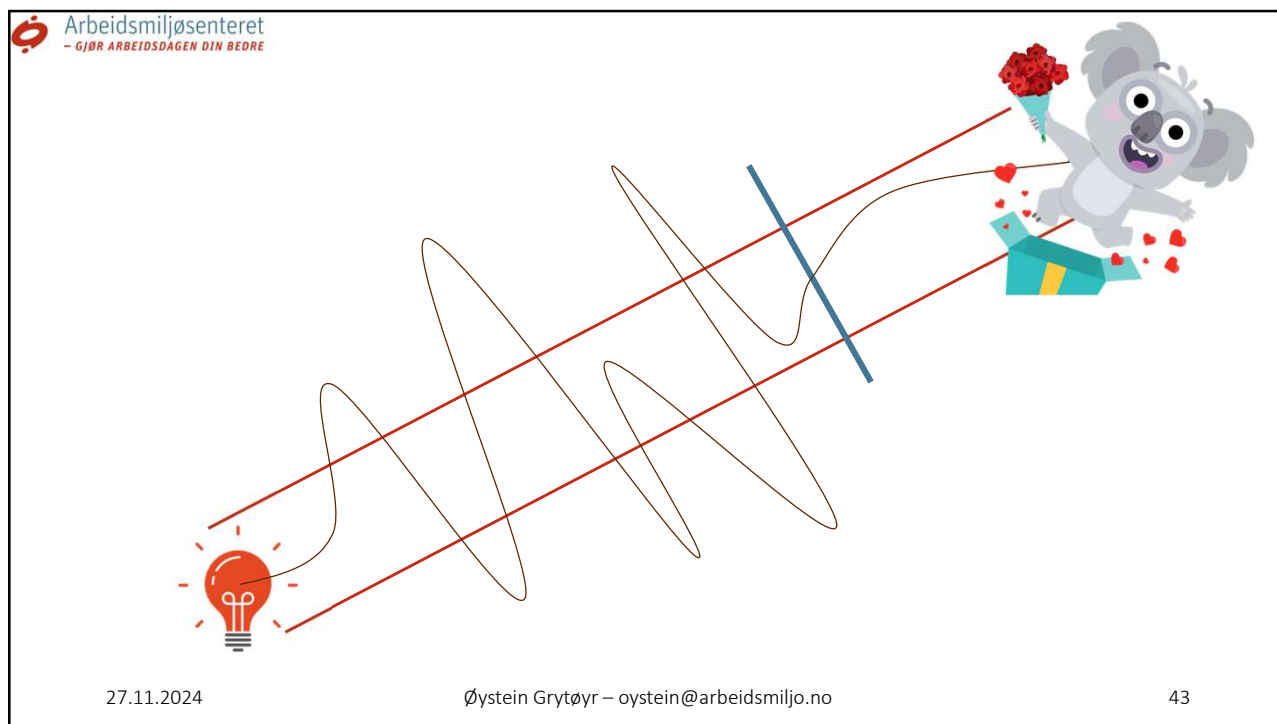
40



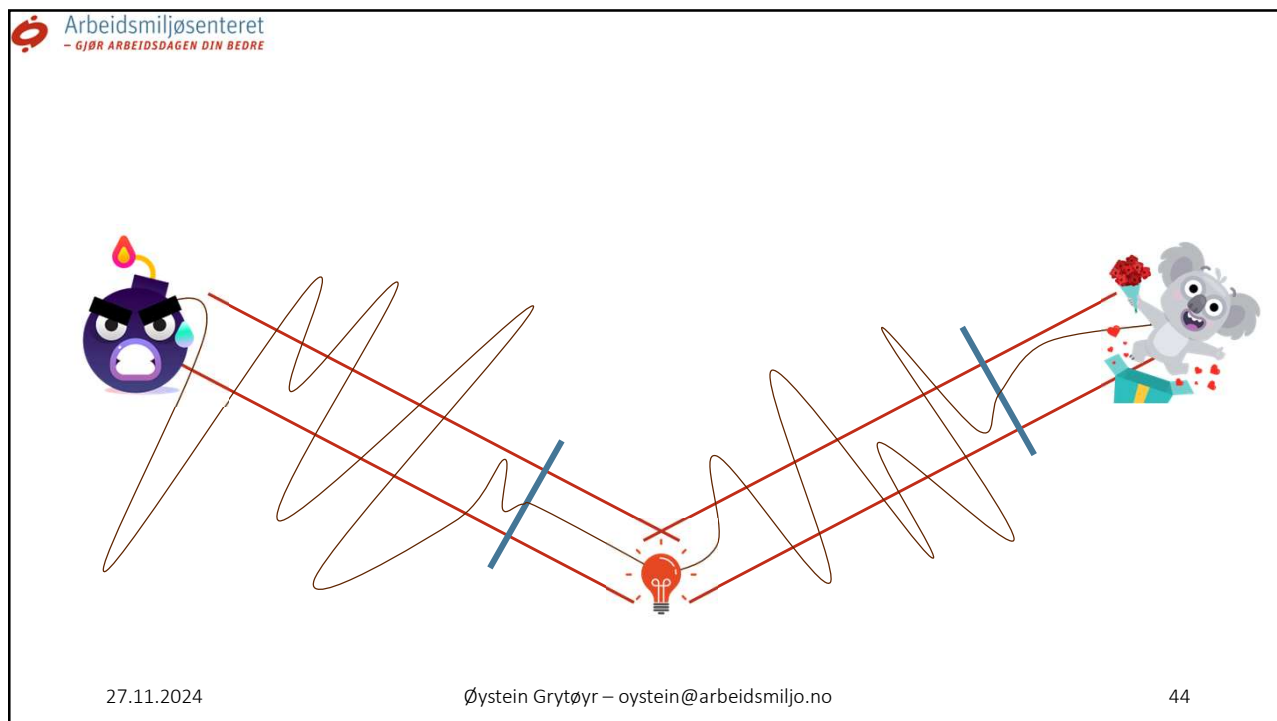
41



42



43



44

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Den berømte takhøyden

45

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

?

Hva er psykologisk trygghet?

27.11.2024

Øystein Grytøyr –
oystein@arbeidsmiljo.no

46

46

Psykologisk trygghet

- Definisjoner:
 - Tørre å ta ordet i en forsamling uten å være redd for represalier fra leder eller kollegaer
 - Psykologisk trygghet er opplevelsen av aksept for den du er
 - Fyhn, 2024



Dette bildet av Ukjent forfatter er lisensiert under CC BY-SA-NC

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

47

47

Psykologisk trygghet

- Hvorfor er dette viktig?
 - Er ikke et mål i seg selv, men et middel for å oppnå:
 - Forbedring i utvikling
 - Få all informasjonen frem
 - Bedre effektivitet
 - Takle kritikk
 - Bedre samarbeid
 - Alle tjener på å skape størst mulig grad av psykologisk trygghet

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

48

48

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar.

Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.



Dette bildet av Ukjent forfatter er lisensiert under CC BY

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

49

49

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar. Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.

- **Kjenne de du jobber med**
 - Bygge felleskap og relasjoner. Lytte. Være engasjert.
- Møte forslag og meninger på en god måte
 - Være nysgjerrig på hva andre mener. Anerkjenn innspill. Tål kritikk.
- Del kunnskap og erfaringer
 - Vi lærer av hverandre. Dele avvik
- Be om tilbakemeldinger innspill og hjelp
 - Få andre sitt syn på saken
- Innrøm feil og vise usikkerhet
 - Vær åpen om de tingene du ikkje er like god på. La det være trygt å ta feil.

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

50

50

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar. Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.

- Kjenne de du jobber med
 - Bygge felleskap og relasjoner. Lytte. Være engasjert.
- **Møte forslag og meninger på en god måte**
 - Være nysgjerrig på hva andre mener. Anerkjenn innspill. Tål kritikk.
- Del kunnskap og erfaringer
 - Vi lærer av hverandre. Dele avvik
- Be om tilbakemeldinger innspill og hjelp
 - Få andre sitt syn på saken
- Innrøm feil og vise usikkerhet
 - Vær åpen om de tingene du ikkje er like god på. La det være trygt å ta feil.

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

51

51

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar. Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.

- Kjenne de du jobber med
 - Bygge felleskap og relasjoner. Lytte. Være engasjert.
- **Møte forslag og meninger på en god måte**
 - Være nysgjerrig på hva andre mener. Anerkjenn innspill. Tål kritikk.
- **Del kunnskap og erfaringer**
 - Vi lærer av hverandre. Dele avvik
- Be om tilbakemeldinger innspill og hjelp
 - Få andre sitt syn på saken
- Innrøm feil og vise usikkerhet
 - Vær åpen om de tingene du ikkje er like god på. La det være trygt å ta feil.

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

52

52

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar. Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.

- Kjenne de du jobber med
 - Bygge felleskap og relasjoner. Lytte. Være engasjert.
- Møte forslag og meninger på en god måte
 - Være nysgjerrig på hva andre mener. Anerkjenn innspill. Tål kritikk.
- Del kunnskap og erfaringer
 - Vi lærer av hverandre. Dele avvik
- **Be om tilbakemeldinger innspill og hjelp**
 - Få andre sitt syn på saken
- **Innrøm feil og vise usikkerhet**
 - Vær åpen om de tingene du ikkje er like god på. La det være trygt å ta feil.

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

53

53

Psykologisk trygghet

Ikke bare leder sitt ansvar. Trenger de som går foran med gode eksempler hver dag.

- Kjenne de du jobber med
 - Bygge felleskap og relasjoner. Lytte. Være engasjert.
- Møte forslag og meninger på en god måte
 - Være nysgjerrig på hva andre mener. Anerkjenn innspill. Tål kritikk.
- Del kunnskap og erfaringer
 - Vi lærer av hverandre. Dele avvik
- **Be om tilbakemeldinger innspill og hjelp**
 - Få andre sitt syn på saken
- **Innrøm feil og vise usikkerhet**
 - Vær åpen om de tingene du ikkje er like god på. La det være trygt å ta feil.

27.11.2024

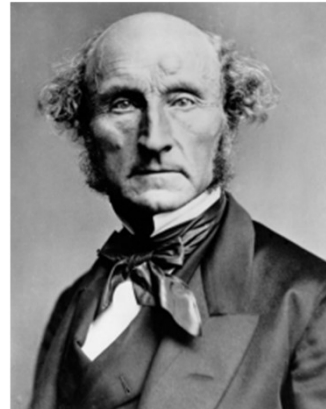
Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

54

54

John Stuart Mill, Principles of Political Economy, 1848

«Det er neppe mulig å overvurdere verdien av å sette mennesker i kontakt med personer som er ulik dem selv og med tanke- og handlingsmåter ulikt de de er kjent med. Slik kommunikasjon har alltid vært, og er spesielt i dagens tidsalder, en av de viktigste kildene til fremgang»



55



Hvor mange individer trenger man for å ødelegge en psykologisk trygghet?

27.11.2024

Øystein Grytøyr –
oystein@arbeidsmiljo.no

56

56

Personlighet

57



27.11.2024

58

58

Hvordan kjøpe bil med Øystein



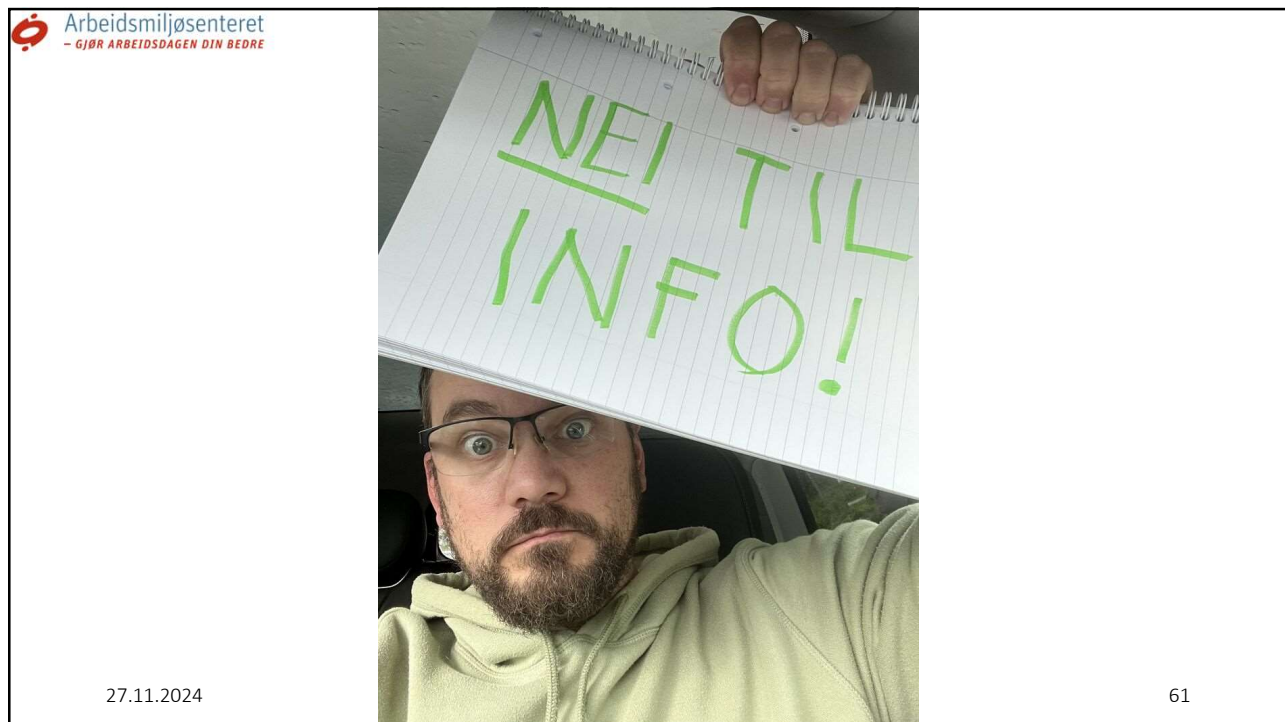
Dette bildet av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-SA](#)

59

NEI TIL INFO!

55

60



61

Forskjellige typer AMU

- Famlende AMU
- Byråkratisk AMU
- Informasjonmøter
- Forhandlingsorgan

[Dette bildet](#) av Ukjent forfatter er lisensiert under [CC BY-SA](#)

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

62

62

AMU som:



- Beslutningsorgan
- Tilsynsorgan
- Rådgiver
- Styringsorgan
- Koordinator
- Samarbeidsutvalg

27.11.2024

oystein@arbeidsmiljo.no – 472 47 835

63

63

AMU som:



- Beslutningsorgan
- Tilsynsorgan
- Rådgiver
- Styringsorgan
- Koordinator
- Samarbeidsutvalg

27.11.2024

oystein@arbeidsmiljo.no – 472 47 835

64

64

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Syke- og nærværsarbeid

1:05

65

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

?

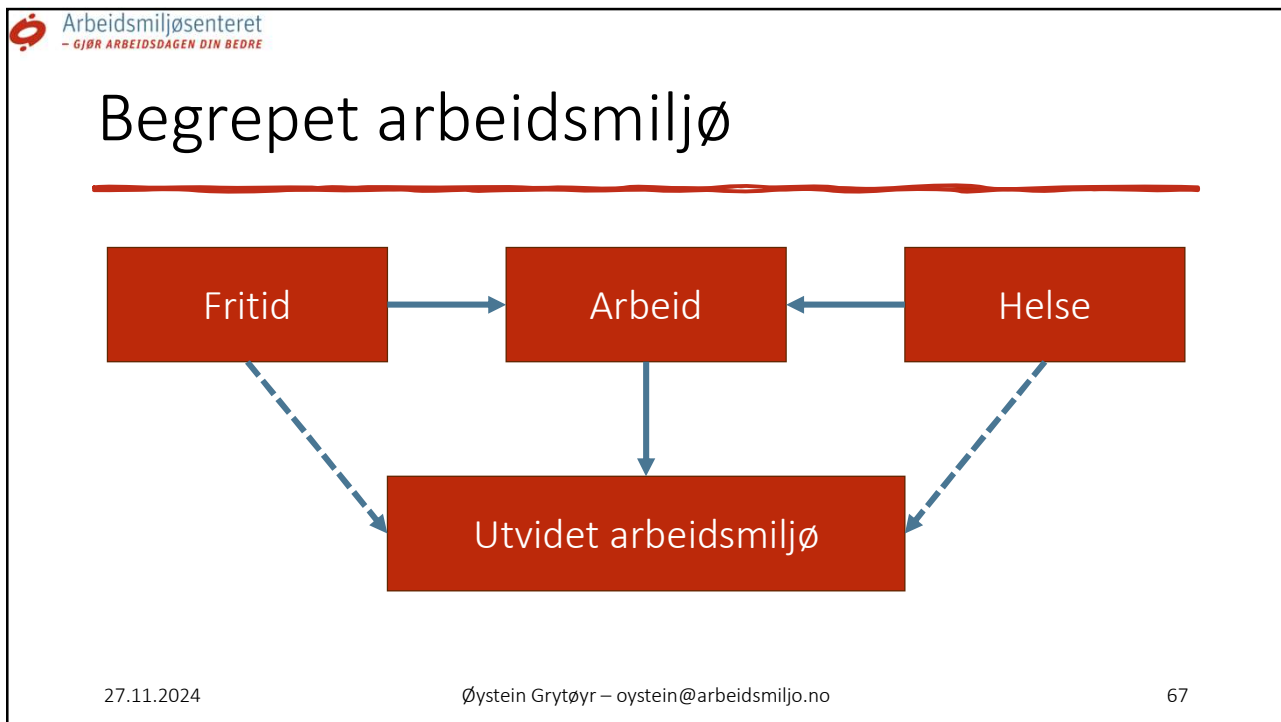
Kan omstilling
påvirke
sykefraværet?

27.11.2024

Øystein Grytøyr –
oystein@arbeidsmiljo.no

66

66



67

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Hvorfor ha fokus på dette?

6,58 % 69,6 mrd.

69 600 000 000

27.11.2024 Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no 68

68

Sette det litt i perspektiv

UNG.NO

Temaer ▾

Spørsmål og svar

Snakk med noen

Selvhjelpsverktøy

Hvor lenge kan man leve for en milliard?



Gutt, 19 år

SPØRSMÅL

Hei, jeg er bare nysgjerrig på hvor mye penger 1 milliard faktisk er. Jeg greier liksom ikke å skjønne hvor mye det faktisk er. Fordi hvis man har 100 millioner kan man jo leve luksus, men med en milliard så føler jeg at man på en måte aldri kommer til å gå tom for penger uansett om man ikke jobber. Så hvis jeg hadde hatt ca. 1 milliard kroner, men levde et helt normalt "A4" liv(uten yacht, mansion, dyre biler og merkeklær) hvor mange år hadde det da tatt før jeg var tom?

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

69

69

Sette det litt i perspektiv

Hei!

En milliard er ett tusen millioner kroner. En ganske vanlig årslønn i Norge er 500.000. Hvis du sammenligner med de som lever på en inntekt på 500.000, så kan en person leve på en milliard i 2.000 år. Eller du kan si at en milliard tilsvarer årslønnen til 2.000 mennesker.

Har du en milliard er du veldig, veldig rik!

Med hilsen Husbanken i samarbeid med Ung.no

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

70

70

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

?

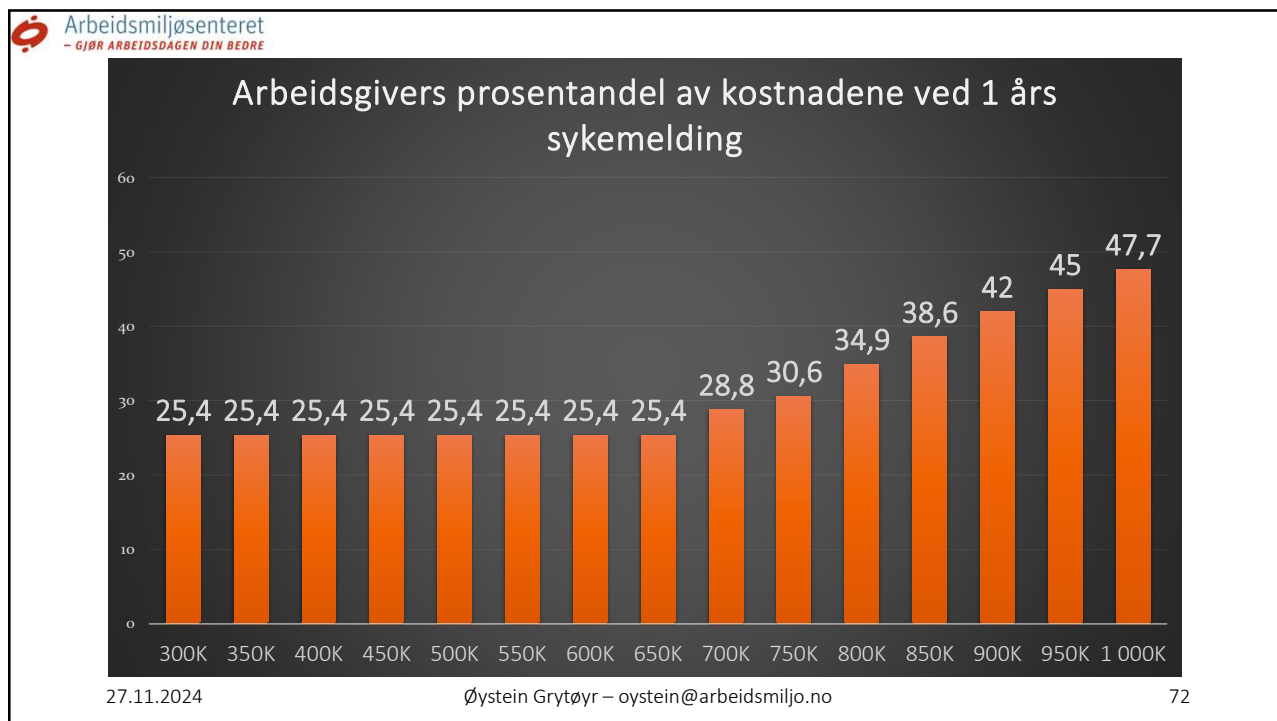
Hvor mye koster sykefraværet din bedrift om du er syk i ett år?

27.11.2024

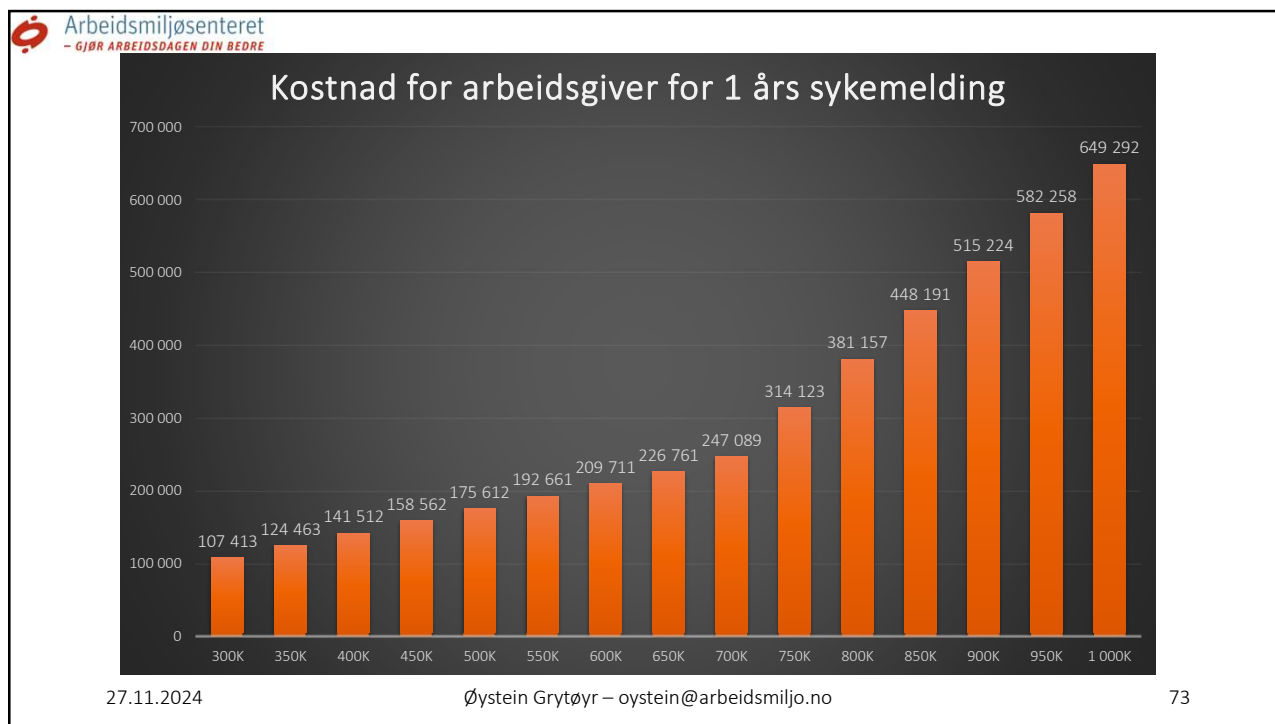
Øystein Grytøyr –
oystein@arbeidsmiljo.no

71

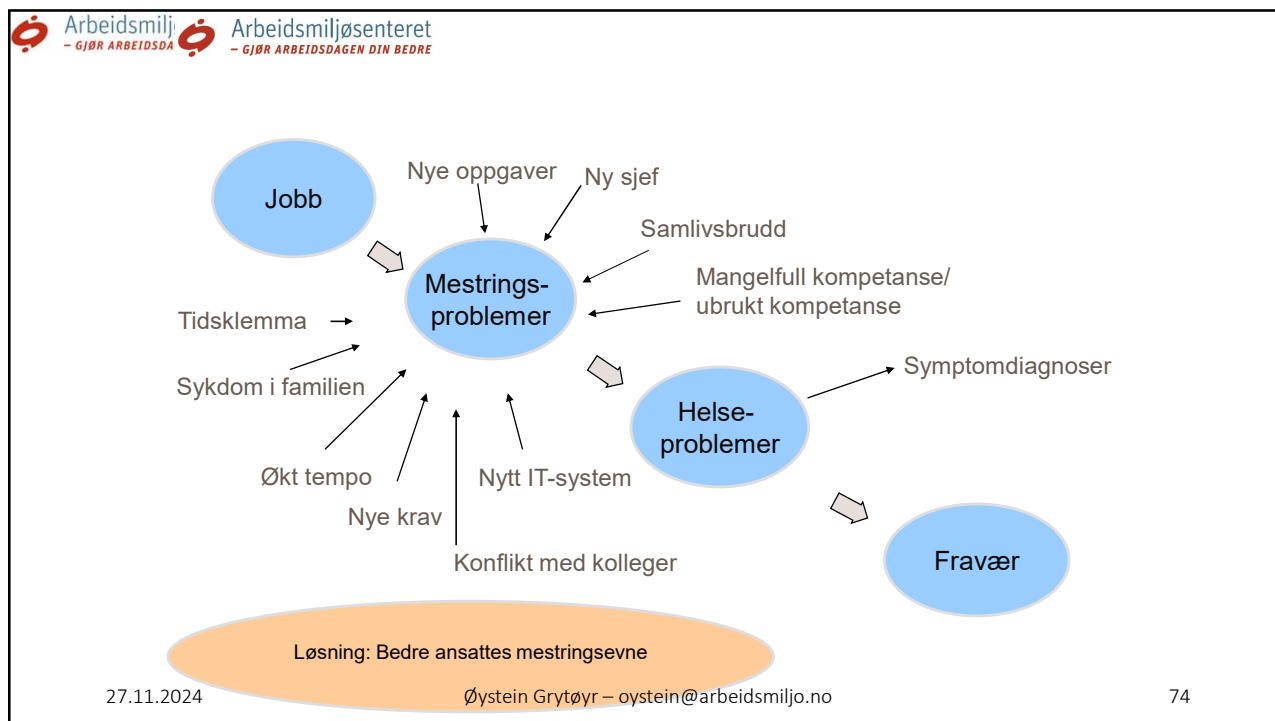
71



72



73



74

Hva er leders rolle?

- Arbeidsgiveren har hovedansvaret for å følge opp ansatte som blir sykmeldt.



27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no [Dette bildet av Ukjent forfatter er lisensiert under CC BY-NC](#)

75

75

Hva er verneombudets rolle?

- Bidra til å gjøre sykefraværsarbeid til en integrert del av HMS-arbeidet
- Gi arbeidstakerne råd og veiledning, og bistå arbeidstakeren i dialogen med arbeidsgiveren og andre
- Kan delta på dialogmøtet når den sykemeldte ønsker det
- Bidra til å finne gode løsninger sammen med arbeidsgiver og arbeidstaker
 - Kilde Nav.no

27.11.2024

Øystein Grytøyr – oystein@arbeidsmiljo.no

76

76

Hva fører reell medvirkning til?

77

Hva fører reell medvirkning til?

- Et godt arbeidsmiljø
- Påvirkning av og kontroll med egen arbeidssituasjon
- Personlig og faglig utvikling
- Følelse av å bli sett og hørt
- Balanse i makt og strukturer i arbeidsmiljøet
- Eierskap til virksomhet og arbeidsoppgaver
- Økt produktivitet
- God drift
- En tryggere arbeidsplass
- Saker løses på lavest mulig nivå
- Motvirker konflikter
- Motvirker varsling

78

 Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE



Hvorfor snakke om
utgifter med
sykefravær?

79

 Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Hva fører reell medvirkning til?

- Økt fortjeneste!

80

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Helt til slutt...

81

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

?

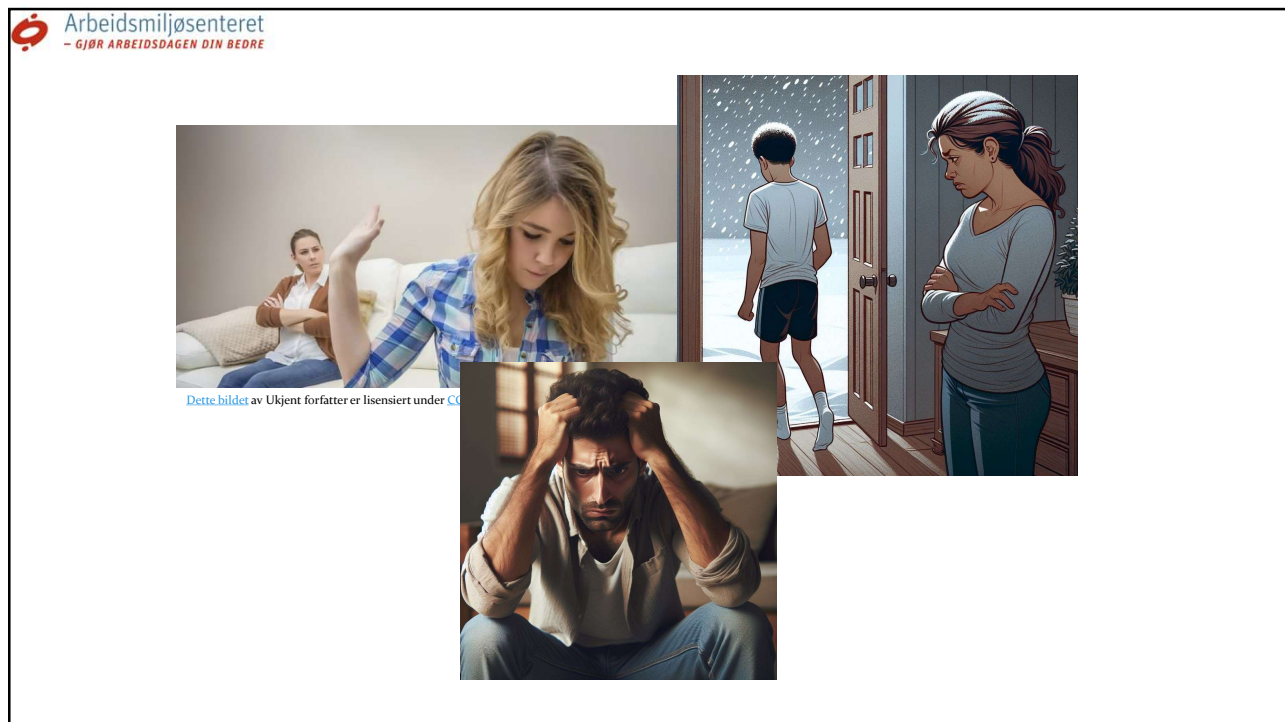
Hvordan kan vi
beskrive forholdet
mellom styringsrett
og medvirkningsplikt i
omstilling?

27.11.2024

Øystein Grytøyr –
oystein@arbeidsmiljo.no

82

82



83

Arbeidsmiljøsentret
– GJØR ARBEIDSDAGEN DIN BEDRE

Heroes in disguise

Verneombud er organisasjonsutviklere. Dere er som alle andre ansatte, bare litt bedre fordi dere gjør en innsats for felleskapet.

Dere er helter i forkledning!

Grytøyr (2024)

84



Takk for meg