

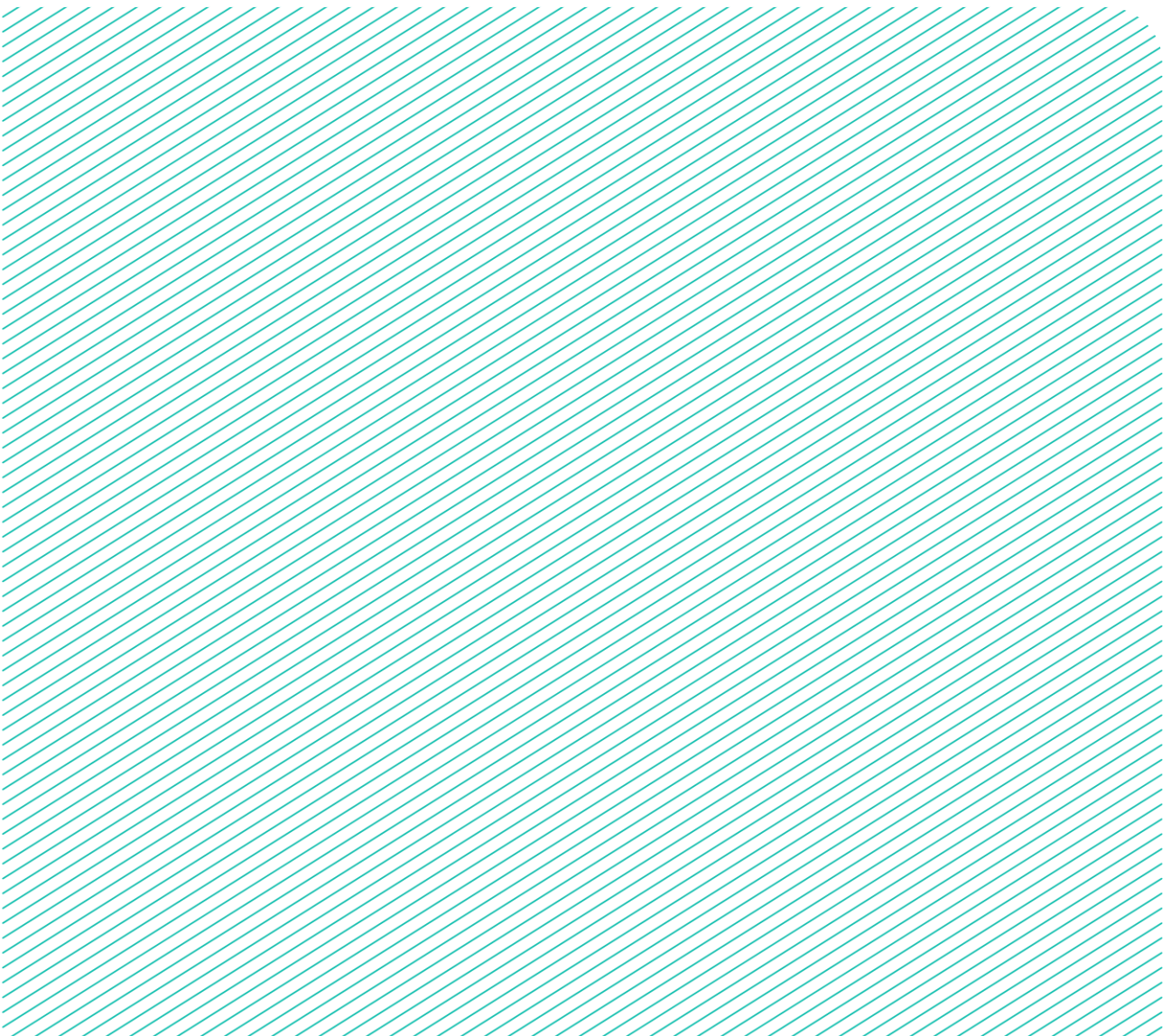


Arbeidstilsynet

Et inkluderende arbeidsmiljø – et inkluderende arbeidsliv

Arbeidstilsynet

KOMPASS-Tema nr. 3 – 2018



Desember 2018

Arbeidstilsynet
Postboks 4720 Torgarden
7468 Trondheim

Kari Lysberg, Arbeidstilsynet
Stian Rosenberg Søyvik, Arbeidstilsynet
Linn Braathen, Institutt for psykologi ved NTNU
Herman Skogvold Goplen, Institutt for psykologi ved NTNU

ISBN: 978-82-90112-77-1

Tittel: Et inkluderende arbeidsmiljø
– et inkluderende arbeidsliv

Innhold

Hovedbudskap	4
1. Bakgrunn og formål	5
1.1 Arbeidstilsynet og IA-arbeidet	5
1.2 Om rapporten	5
2. IA-avtalen	7
3. Arbeidsmiljø og IA	9
3.1 Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell	9
4. Forebygging og oppfølging	12
4.1 Tre typer forebyggende arbeid	12
4.2 Forebygge negative helsekonsekvenser	12
4.3 Tilrettelegging	13
4.4 Oppfølging	14
5. Sammenheng mellom IA-avtalens hoved- og delmål	15
5.1 Arbeidsmiljø og sykefravær	15
5.2 Arbeidsmiljø og funksjonsnedsettelse	15
5.3 Arbeidsmiljø og alder	16
6. Arbeidstilsynets erfaringer	17
6.1 Hovedfunn	17
6.2 Samarbeid og medvirkning på arbeidsplassen	18
6.3 De gode hjelperne	18
6.4 Indikatorer for et velfungerende arbeidsmiljø	19
7. Suksessfaktorer for et godt arbeidsmiljø	22
7.1 Ledelse	22
7.2 Medvirkning	22
7.3 Ser sammenhengen mellom IA og systematisk HMS-arbeid	23
7.4 Helhetlig system	23
7.5 Godt samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten	23

Hovedbudskap

Et godt arbeidsmiljø er inkluderende, helsefremmende og sykdoms- og skadeforebyggende. For å lykkes med IA-arbeidet må norske virksomheter håndtere både forebygging av arbeidsrelaterte plager, skader og sykdom, og oppfølging av de som har blitt syke.

Om arbeidstakere blir skadet eller syke på jobben er ofte avhengig av arbeidsmiljøet, altså arbeidsbetingelsene på arbeidsplassen og hvordan arbeidsgiveren arbeider med helse, miljø og sikkerhet (HMS). Den beste innsatsen virksomhetene kan gjøre er derfor å systematisk jobbe for at ingen blir skadet eller syke på grunn av jobben i utgangspunktet, heller enn å måtte reparere når arbeidstakeren allerede har blitt syk eller skadet.

Arbeidstilsynets aktivitet er ofte rettet mot mekanismer i arbeidsmiljøet som inntreffer lenge før en arbeidstaker står i fare for å bli sykemeldt. Basert på vår unike kunnskap gjennom vårt arbeid ute i virksomhetene mener vi at gode resultater kan skapes ved at det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet utgjør en sentral del av IA-arbeidet. Det innebærer blant annet at virksomhetene må bli enda bedre på det daglige arbeidsmiljøarbeidet. Arbeidstilsynets erfaringer er at de virksomhetene som lykkes med å skape et inkluderende arbeidsmiljø kjennetegnes av at:

- de har gode ledere som samarbeider med de ansatte om å forbedre arbeidsmiljøet
- alle i virksomheten har den opplæringen og kompetansen de trenger
- de har god oversikt over farer og utfordringer i virksomheten
- de setter inn nødvendige tiltak som fører til en bedre organisering av arbeidet og forhindrer at helsebelastninger, sykdom og skader oppstår i første omgang

Mange sykemeldinger kunne ha vært unngått med et godt forebyggende arbeidsmiljøarbeid i den enkelte virksomhet. Å legge økt vekt på det daglige arbeidsmiljøarbeidet vil også gjøre det lettere å fortsette å stå i jobb for alle arbeidstakere, inkludert de som allerede har en helsebelastning, har funksjonsnedsettelse eller for de over 50 år.

1. Bakgrunn og formål

Målsetningen med inkluderende arbeidsliv (IA) er at flest mulig bidrar i arbeidslivet. Målet er et arbeidsliv hvor flere kan bidra ut fra de ressurser de har til rådighet, og hvor flest mulig ønsker og er i stand til, å bli i arbeidslivet til pensjonsalderen. Begrepet ble første gang brukt i Sandmanutvalgets utredning fra 2000, *Sykefravær og uførepensjonering. Et inkluderende arbeidsliv* (NOU 2000: 27). Bakgrunnen for utredningen var stigende sykefravær og økning i antallet uførepensjonister. Utredningen la grunnlaget for det som ble *Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv, (IA-avtalen)* i 2001. Arbeidsplassen ble utpekt som den viktigste arenaen for å forebygge sykefravær og utstøting. Dette innebærer at virksomhetene må legge vekt på den enkelte arbeidstakerens funksjon og hva hun eller han kan utføre av arbeid til tross for helseplager.

1.1 Arbeidstilsynet og IA-arbeidet

Da arbeidsmiljøloven skulle revideres på begynnelsen av 2000-tallet, ble IA gjenspeilet allerede i tittelen på utredningen: *Arbeidslivslovutvalget – et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst* (NOU 2004: 5). Inkluderende arbeidsliv var i utredningens mandat ett av fire hovedområder det skulle legges vekt på. Dette kom også tydelig fram i arbeidsmiljølovens nye formålsparagraf, der et av formålene er «å bidra til et inkluderende arbeidsliv» (arbeidsmiljøloven § 1-1 bokstav e). I utredningen står det at regjeringens mål er at flest mulig skal være i arbeid og for å få til det må arbeidslivet bli mer inkluderende og det må legges til rette slik at det blir plass til alle. Videre sier utredningen at arbeidsmiljøloven er et sentralt virkemiddel for å oppnå målet om et godt, inkluderende arbeidsliv og hindre utstøting.

IA-avtalen forplikter Arbeidstilsynet til å føre tilsyn med næringer og virksomheter som har et høyt sykefravær. Arbeidstilsynet følger opp denne forpliktelsen ved å gjennomføre aktiviteter rettet primært mot virksomhetens systematiske HMS-arbeid for å forebygge sykefravær og fremme inkludering.

Arbeidstilsynet er opptatt av forebyggende arbeid og mekanismer i arbeidsmiljøet som inntreffer lenge før en arbeidstaker står i fare for å bli sykemeldt. Følgelig er tilsynsaktiviteten hovedsakelig rettet inn mot det primærforebyggende arbeidet. Det vil si virksomhetens daglige arbeid med arbeidsmiljøet, kartlegging av potensielle farer, vurderinger av disse farene og iverksetting av nødvendige tiltak, opplæring, arbeidstidsordninger og valg av og opplæring av verneombud. I tillegg legger etaten vekt på sammenhengen mellom forebygging og oppfølging av sykemeldte. Arbeidstilsynet gjennomfører også målrettet veiledning overfor virksomheter, samarbeidspartnere og samfunnet for øvrig for å synliggjøre arbeidsmiljøets og særlig det forebyggende arbeidsmiljøarbeidets betydning for økt inkludering.

1.2 Om rapporten

Formålet med denne rapporten er å synliggjøre Arbeidstilsynets perspektiv på IA, spesielt sammenhengen mellom et inkluderende arbeidsmiljø og et inkluderende arbeidsliv.

Målgruppen for denne rapporten er alle som er opptatt av arbeidsmiljø og et inkluderende arbeidsliv.

I rapporten beskriver vi først IA-avtalen og Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell, forebygging og oppfølging og hvordan etaten ser på sammenhengen mellom arbeidsmiljø og IA. Basert på arbeidsmiljømodellen viser vi hvordan forebygging kan bidra til et mer inkluderende arbeidsmiljø. Så ser vi nærmere på hovedmål og delmål i IA-avtalen og hvilke ressurser som virksomhetene kan bruke i arbeidet med å bedre arbeidsmiljøet. Til slutt viser vi noen suksesskriterier for å lykkes i IA-arbeidet.

2. IA-avtalen

Intensjonsavtalen om et mer inkluderende arbeidsliv (IA-avtalen) bygger på en tradisjon for samarbeid og tillit mellom myndigheter, arbeidsgivere og arbeidstakere i Norge, både sentralt og lokalt. Avtalen bygger på en felles erkjennelse av at aktivitet gjennom arbeid fremmer helse og at tidlig iverksetting av aktive tiltak vil kunne forebygge for tidlig avgang fra arbeidet. Arbeidet partene gjør for å nå målene i avtalen er rettet mot arbeidsmiljøet i virksomhetene.

IA-avtalen bør ses i sammenheng med arbeidsmiljølovens formålsparagraf (§ 1-1). Ansvaret for et godt arbeidsmiljø ligger hos alle virksomheter i Norge, uavhengig om de har skrevet under på en lokal samarbeidsavtale om IA eller ikke. Målet med IA-avtalen kan derimot sies å bevege seg videre fra det som ligger lovpålagt i arbeidsmiljøloven. Det handler om å gjøre arbeidslivet mer inkluderende ved å arbeide målrettet med forebygging, tilrettelegging og oppfølging slik at alle arbeidstakere, uavhengig av arbeidsevne, kan stå i jobb så lenge som mulig fram til pensjonsalder.

IA-avtalen er en intensjonsavtale for å bidra til at arbeidslivet blir mer inkluderende. IA-avtalen beskriver hva organisasjonene i arbeidslivet og myndighetene ønsker og har til hensikt å oppnå ved samarbeid og bruk av aktive virkemidler. IA-avtalen ble første gang inngått mellom organisasjonene i arbeidslivet og Regjeringen 3. oktober 2001 for perioden 2002–2005. Når denne rapporten gis ut er vi helt på tampen av fjerde avtaleperiode, som gjelder for perioden 4. mars 2014 til 31. desember 2018. Det er særlig tre nye grep som ble tatt i denne avtalen: legge mer vekt på det forebyggende arbeidsmiljøarbeidet, styrke arbeidet med å inkludere unge med funksjonsnedsettelse i arbeidslivet og prioritere ressurser til kunnskapsutvikling.

Hovedmål og delmål

IA-avtalens hovedmål for perioden 2014–2018 er å bedre arbeidsmiljøet, styrke jobbnærværet, forebygge og redusere sykefravær og hindre utstøting og frafall fra arbeidslivet.

I tillegg har IA-avtalen tre delmål. Disse er:

- 1) Reduksjon i sykefraværet med 20 prosent i forhold til nivået i andre kvartal 2001. Dette innebærer at sykefraværet på nasjonalt nivå ikke skal overstige 5,6 prosent.
- 2) Hindre for tidlig avgang fra arbeidslivet og øke sysselsetting av personer med nedsatt funksjonsevne.
- 3) Yrkesaktivitet etter fylte 50 år forlenges med tolv måneder (sett i forhold til 2009-tall).

Det ble i 2016 foretatt en underveisvurdering av IA-avtalen. Hovedkonklusjonene i underveisvurderingen er at partsamarbeidet i seg selv har merverdi og bidrar til samfunnsutvikling og til resultater i virksomhetene. Partene mener at samarbeidet om avtalen har bidratt til endring i holdninger og atferd når det gjelder oppfølging av sykemeldte i norsk arbeidsliv. «IA» har blitt et allment kjent begrep og et varemerke, og er satt på dagsorden i den offentlige debatten. Seniorene har økt sin yrkesdeltakelse, mens sysselsettingsandelen for unge under 30 år har hatt en nedgang. Sykefraværet har vist en jevnt nedadgående trend i årene etter 2009, og har holdt seg om lag uendret siden 2012. Samtidig viser underveisvurdering at det på flere områder er et potensial og behov for bedre oppfølging, blant annet når det gjelder forebyggende arbeidsmiljøarbeid og tidlig innsats i virksomhetene.

3. Arbeidsmiljø og IA

Arbeidsmiljøet har stor betydning for arbeidstakeres helse og velferd. Negative forhold i arbeidsmiljøet kan føre til skader, sykdom og i verste fall død. Samtidig kan positive forhold i arbeidsmiljøet føre til motivasjon, faglig og personlig utvikling og en meningsfylt arbeidssituasjon. Nøkkelen til å skape en inkluderende arbeidsplass og et inkluderende arbeidsliv er å sikre at kravene til arbeidsmiljøet, kalt arbeidsbetingelser (se kapittel 3.1), er ivaretatt i den enkelte virksomhet. I noen tilfeller er det en direkte og umiddelbar kobling mellom å bli utsatt for dårlige arbeidsbetingelser og det å bli syk. Andre ganger tar det lenger tid før dårlige arbeidsbetingelser resulterer i belastninger og eventuelt sykdom og sykefravær.

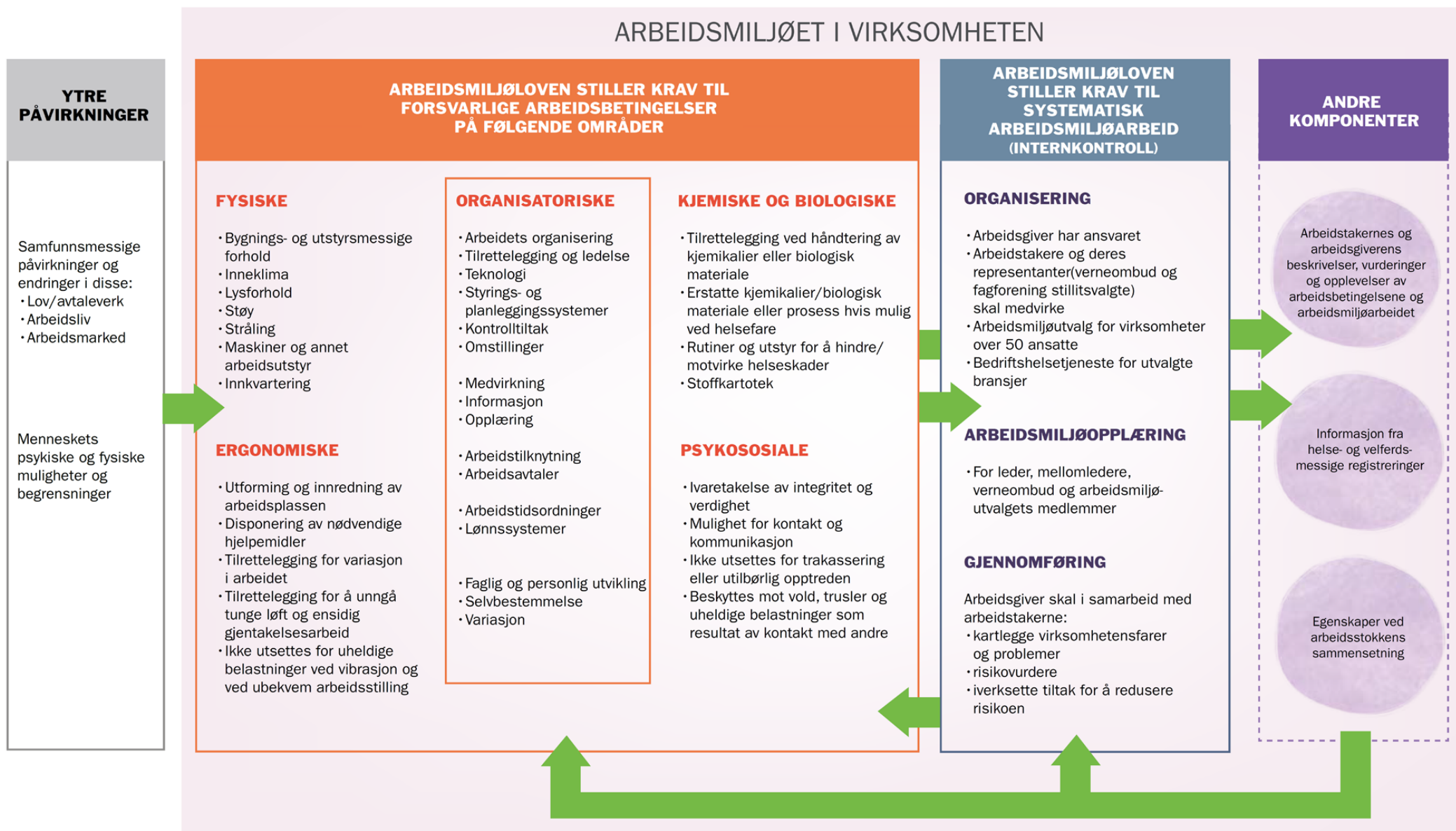
Kravene til arbeidsmiljøet er i seg selv forebyggende i sin innretning. Et helt sentralt verktøy i dette arbeidet er et helse-, miljø- og sikkerhetssystem (HMS-system). Det må fungere i praksis i det daglige og det må være tilpasset den enkelte virksomhet. Arbeidsgiver har ansvaret for dette i enhver virksomhet. Det handler om å vite hva arbeidstakerne faktisk kan bli utsatt for som kan gi negative konsekvenser i et IA-perspektiv. Det innebærer å systematisk kartlegge alle potensielle farekilder og å gjøre en kvalifisert risikovurdering, for deretter å sette i verk prioriterte tiltak for å hindre at belastninger, skader og sykdom oppstår.

3.1 Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell

Virksomhetenes arbeidsmiljø er omfattende og består av en rekke ulike forhold. For å arbeide forebyggende er det både nødvendig å forstå disse forholdene og hvordan de henger sammen og påvirker hverandre. Dette synliggjøres i Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell (Figur 1).

Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell samler og synliggjør hvilke krav arbeidsmiljøloven stiller til virksomhetenes arbeidsmiljø. Arbeidsmiljølovens krav er et «fullt forsvarlig arbeidsmiljø ut fra en enkeltvis og samlet vurdering av faktorer i arbeidsmiljøet som kan innvirke på arbeidstakernes fysiske og psykiske helse og velferd».

ARBEIDSTILSYNETS ARBEIDSMILJØMODELL – INNGANGSDØRER TIL VURDERING AV ARBEIDSMILJØ



Figur 1 Arbeidstilsynets arbeidsmiljømodell – inngangsdører til vurdering av arbeidsmiljø

3.1.1 Tre inngangsdører til arbeidsmiljøet

Arbeidsbetingelser (oransje boks)

Arbeidsgiver må i samarbeid med sine arbeidstakere sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten. Arbeidsbetingelsene utgjør den viktigste delen av arbeidsmiljøet i en virksomhet. Det er arbeidsbetingelsene som representerer mulige helsefarlige eksponeringer. Det er her tiltakene må settes inn for å forebygge eventuelle negative helsekonsekvenser både på kort og på lang sikt. Som vist i modellen stiller arbeidsmiljøloven krav til arbeidsmiljøet på organisatorisk, psykososialt, ergonomisk, fysisk, kjemisk og biologisk område. Loven spesifiserer hvilke temaer som arbeidsgiver må vurdere og ivareta innenfor hvert av disse områdene.

De organisatoriske arbeidsbetingelsene – i loven kalt generelle krav til arbeidsmiljøet – er gitt en sentral plassering i modellen. De organisatoriske arbeidsbetingelsene er tosidige. De kan representere en risiko i seg selv, samtidig som de kan påvirke virksomhetens muligheter for å ivareta kravene til arbeidsbetingelsene på de andre områdene. For eksempel vil måten arbeidet organiseres på, ha betydning for hvordan kravet om kontakt og kommunikasjon med andre følges, noe som igjen har betydning for hvor utsatt en arbeidstaker er for vold og trusler.

Virksomhetene må i sitt eget arbeidsmiljøarbeid bruke kunnskap om hvilke arbeidsbetingelser som utgjør en risiko i ulike bransje, yrke eller virksomheter. Modellen viser hvilke lovkrav som stilles til arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet og som derfor må vurderes. Vurderingen må skje med utgangspunkt i virksomhetens art og størrelse, og i hensikten med hvert enkelt lovkrav.

Arbeidsmiljøarbeidet (blå boks)

Arbeidsmiljøet i en virksomhet omfatter også virksomhetens arbeidsmiljøarbeid. Det vil si måten virksomheten arbeider med å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser. Loven stiller krav til hvordan dette arbeidet skal organiseres, til at ledere skal ha arbeidsmiljøopplæring og til hvordan arbeidsmiljøarbeidet skal gjennomføres. Arbeidsmiljøarbeidet er med andre ord et virkemiddel for å sikre forsvarlige arbeidsbetingelser i virksomheten.

Andre komponenter (lilla boks)

En virksomhets arbeidsmiljø omfatter imidlertid mer enn hvordan virksomheten møter lovens krav. Arbeidstakernes og arbeidsgivers beskrivelser, vurderinger og opplevelser av arbeidsbetingelsene og arbeidsmiljøarbeidet, er også komponenter i virksomhetens arbeidsmiljø.

Helse- og velferdsmessige registreringer som sykefravær, sykdom og skader er også en del av virksomhetens arbeidsmiljø. Dette gjelder også arbeidsstokkens sammensetning. En bredt sammensatt arbeidsstokk når det gjelder alder, kjønn og etnisitet kan være en indikasjon på at arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøarbeid er til å leve med for alle grupper.

4. Forebygging og oppfølging

Et viktig poeng for Arbeidstilsynet har vært å tydeliggjøre arbeidsmiljøets betydning for IA-avtalens mål. Det gjør Arbeidstilsynet ved å vise at et godt arbeidsmiljø er helsefremmende og sykdoms- og skadeforebyggende. Arbeidslivet skal gi rom for at mennesker i ulike livsfaser og med ulike forutsetninger kan stå i arbeid. Det skal også gi muligheter for at flere kan få innpass og bidra i arbeidslivet. Statistikk viser at mange faller utenfor arbeidslivet, enten på grunn av langvarig sykefravær, uføretrygd, tidlig pensjonering eller at de ikke kommer inn i arbeidslivet. I en del virksomheter er det for eksempel fravær av eldre arbeidstakere eller arbeidstakere med funksjonsnedsettelse (se boksen «Egenskaper ved arbeidsstokkens sammensetning» i arbeidsmiljømodellen). Det viser at forebygging og tilrettelegging for å skape et arbeidsliv med plass til alle, fortsatt er en svært viktig oppgave. Alt systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid (den blå boksen i arbeidsmiljømodellen) kan ses på som forebygging av fysiske og psykiske belastninger, skader, sykdom og sykefravær. Derfor er dette arbeidet både en forutsetning for å kunne følge arbeidsmiljøloven og for å nå IA-avtalens mål. Dette er også bakgrunnen for at dokumentasjon på systematisk helse-, miljø- og sikkerhetsarbeid ofte blir etterspurt av Arbeidstilsynets inspektører ute hos virksomhetene.

4.1 Tre typer forebyggende arbeid

Primærforebyggende arbeid er innsats for å forebygge at sykdom og skade oppstår. Tradisjonelt sett har dette vært Arbeidstilsynets viktigste oppgave. Primærforebygging er gjerne allmenne strategier som retter seg mot mange. Det vil typisk handle om å se på arbeidsbetingelsene i virksomheten, og da særlig de organisatoriske, som årsaker til negative helsekonsekvenser. Primærforebygging krever at planene er støttet og blir fulgt opp av ledelsen. Det krever både tid, ressurser og langsiktighet. Det primærforebyggende arbeidet kan lett innarbeides i virksomhetens HMS-arbeid og rutiner slik at det blir systematisert.

Sekundærforebyggende arbeid handler om å begrense konsekvensene av helseproblemer som allerede har oppstått, men før arbeidstakeren blir for syk til å være på jobb. Det handler om at arbeidstakeren på grunn av jobben ikke skal bli sykere enn det hun allerede er. Det er gjerne individrettede tiltak som fysisk tilrettelegging og opplæring i å endre atferd eller opplæring i å lære å leve med plagene man har.

Tertiærforebyggende arbeid handler om å behandle og rehabilitere, og å tilrettelegge for at den sykemeldte arbeidstakeren skal kunne komme tilbake til jobb. Viktige tiltak her er å utarbeide en oppfølgingsplan og å gjennomføre dialogmøter mellom arbeidsgiver og den sykemeldte arbeidstaker. Dette er krav i sykefraværsoppfølgingen (jf. arbeidsmiljøloven § 4-6).

4.2 Forebygge negative helsekonsekvenser

Arbeidsmiljøloven § 4-1 slår fast at organisering og tilrettelegging av arbeidet er en vesentlig faktor i forebygging av sykdom og skader. Det gjelder for alle ansatte, ikke bare for arbeidstakere med redusert arbeidsevne. Uheldig organisering og manglende eller for dårlig tilrettelegging av

arbeidet, kan påføre og forsterke plager som kan føre til sykefravær. Arbeidets organisering, tilrettelegging og ledelse, arbeidstidsordninger, teknologi, lønssystemer med mer, skal være slik at arbeidstakerne ikke utsettes for uheldige fysiske eller psykiske belastninger (se den oransje boksen og de grønne pilene som viser sammenhengene i arbeidsmiljømodellen).

For å kunne hindre at negative helsekonsekvenser oppstår (primærforebygging), må virksomheten se på sine arbeidsbetingelser og da spesielt de organisatoriske (oransje boks i arbeidsmiljømodellen). Ansvaret for arbeidsmiljøet og sikkerheten ligger hos arbeidsgiver. Arbeidstakerne har en plikt til å medvirke. Men hvordan virksomheten ledes er avgjørende for hvordan dette arbeidet organiseres og fordeles. Altså må virksomhetene systematisk arbeide for å tilpasse oppgavene virksomheten skal løse, for på denne måten å forebygge potensielle negative helsekonsekvenser.

Dette krever at virksomheten etablerer gode planleggings- og styringssystemer. Både organisering og fordeling av arbeidet, ledelse, systemer og medvirkning (se den oransje boksen i arbeidsmiljømodellen) er viktige faktorer for å sikre en god balanse mellom oppgavene virksomheten skal løse og de ressursene som er tilgjengelig til å utføre dem. For å kunne ha oversikt over potensielle farer i virksomheten som kan gi negative helsekonsekvenser, er det viktig at virksomheten kartlegger farene, vurderer dem og setter inn nødvendige tiltak (se den blå boksen i arbeidsmiljømodellen).

4.3 Tilrettelegging

Arbeidsgiver har ifølge arbeidsmiljøloven § 4-1 en generell plikt til å drive et systematisk arbeid med å forebygge og legge arbeidet til rette for å sikre et fullt forsvarlig arbeidsmiljø for alle arbeidstakere. Arbeidstakerne har på sin side en plikt til å medvirke etter arbeidsmiljøloven § 2-3.

Arbeidsmiljøloven § 4-2 krever at den enkeltes arbeidssituasjon skal utformes ved at arbeidet organiseres og legges til rette ut fra den enkelte arbeidstakers arbeidsevne, kyndighet, alder og øvrige forutsetninger.

Arbeidsmiljøloven § 4-6 krever at dersom en arbeidstaker har fått redusert arbeidsevne som følge av ulykke, sykdom, slitasje eller liknende, skal arbeidsgiver, så langt det er mulig, iverksette nødvendige tiltak for at arbeidstaker skal kunne beholde arbeidet eller få et annet passende arbeid. Arbeidstaker skal fortrinnsvis gis anledning til å fortsette i sitt vanlige arbeid, eventuelt etter særskilt tilrettelegging av arbeidet eller arbeidstiden, endringer i arbeidsutstyr, gjennomgått arbeidsrettede tiltak eller liknende. Dersom det er aktuelt å overføre en arbeidstaker som har fått redusert arbeidsevne til annet arbeid, skal arbeidstaker og arbeidstakers tillitsvalgte tas med på råd før saken avgjøres. Dette gjelder både ved varig redusert arbeidsevne og ved kortere sykefravær. Kravene gjelder også tilrettelegging for at virksomheten generelt sett skal kunne sysselsette arbeidstakere med redusert arbeidsevne.

Dersom en arbeidstaker står i fare for å bli sykemeldt er det viktig at arbeidsgiver og arbeidstaker har en god dialog om hva de ulike partene kan gjøre for at arbeidstakeren kan fortsette å jobbe (sekundærforebygging). Det er også viktig at arbeidsgiver snakker med arbeidstakere med helseplager eller funksjonsnedsettelse om hva som kan gjøres for at de fortsatt kan stå i jobb.

Det kan bli vanskelig for en virksomhet når det er mange arbeidstakere med behov for individuell tilrettelegging eller at tilretteleggingen blir av en varig karakter. Når virksomheten har mange

sykemeldte eller mange som får arbeidet sitt individuelt lagt til rette, kan dette gå ut over tid og ressurser til det systematiske forebyggende arbeidet. Det kan også gå ut over de andre ansatte som ikke har arbeidet sitt tilrettelagt, og som dermed kan få økt belastning. Det kan igjen føre til at enda flere har behov for individuell tilrettelegging.

For å lykkes med tilrettelegging er det viktig at virksomheten starter i riktig ende: forebygg, organiser arbeidet og legg arbeidet til rette på et generelt grunnlag for alle arbeidstakerne. Hvis det er noen arbeidstakere som har behov for ytterligere tilrettelegging etter dette, så gjør man det når behovet oppstår. Det er ikke hensiktsmessig å legge arbeidet til rette for hver enkelt uten først å ha vurdert de generelle behovene eller organisert arbeidet best mulig. Manglende generell og individuell tilrettelegging resulterer ofte i at arbeidstakere blir sykemeldt.

4.4 Oppfølging

Arbeidsmiljøloven § 4-6 sier også at arbeidsgiver og arbeidstaker skal utarbeide en oppfølgingsplan for tilbakeføring til arbeid i forbindelse med ulykke, sykdom, slitasje eller lignende (tertiærforebygging). Dette arbeidet skal starte så tidlig som mulig etter at arbeidstakeren har blitt sykemeldt og senest når arbeidstakeren har vært helt eller delvis borte fra arbeidet i fire uker. Arbeidsgiver skal innkalle arbeidstaker til dialogmøte om innholdet i oppfølgingsplanen senest innen sju uker etter at arbeidstaker ble sykemeldt. Hvis sykemeldingen varer i 26 uker, skal det avholdes et nytt dialogmøte som NAV skal kalle inn til (dialogmøte 2, jf. folketrygdloven § 7-8a). Formålet med oppfølgingsplanen og dialogmøter er å se hva som kan gjøres for å få arbeidstakeren tilbake i jobb så fort som mulig.

5. Sammenheng mellom IA-avtalens hoved- og delmål

Det er opp til den enkelte IA-virksomhet, med utgangspunkt i virksomhetens eget behov, å fastsette egne mål for IA-arbeid basert på de tre delmålene i IA-avtalen. Virksomheten skal så langt det er mulig lage målsetninger for alle tre delmålene. Arbeidstilsynets erfaring er at norske virksomheter først og fremst er opptatt av IA-avtalens delmål 1 om å redusere sykefraværet. Delmål 2 og 3 får ikke like mye oppmerksomhet. Det samme gjelder selve hovedmålet i IA-avtalen. Det er likevel viktig å se de ulike delmålene og hovedmålet med IA-avtalen i sammenheng for å oppnå intensjonen om et mer inkluderende arbeidsliv. Forebygging av sykefravær, tiltak for å redusere for tidlig avgang fra arbeidslivet, og tiltak for å sikre økt deltakelse i yrkeslivet, er forebyggende tiltak som vil komme alle arbeidstakere i virksomheten til gode.

5.1 Arbeidsmiljø og sykefravær

Det er ikke nødvendigvis en klar sammenheng mellom et høyt sykefravær i en virksomhet og at virksomheten har et dårlig arbeidsmiljø med uforsvarlige arbeidsbetingelser. Det er i tillegg viktig å skille mellom hva som er arbeidsrelatert fravær og ikke. Med arbeidsrelatert fravær menes fravær som kommer som en følge av faktorer i arbeidsmiljøet som påvirker arbeidstakerens helse negativt. Et høyt fravær kan like gjerne være et uttrykk for at virksomheten er inkluderende ved at man for eksempel har ansatt arbeidstakere som i utgangspunktet har svekket helse.

I mange tilfeller er det en sammenheng mellom dårlige arbeidsbetingelser og dårlig arbeidsmiljøarbeid på den ene siden, og negative helsekonsekvenser i form av fysiske og psykiske belastninger, skader, sykdom og sykefravær på den andre siden. De virksomhetene som har erfart hensikten og gevinsten ved å jobbe godt på det systematiske planet, oppnår også ofte nedgang i sykefraværet. For å redusere sykefraværet må det være en felles innsats i virksomheten der informasjon til ansatte og medvirkning er viktig elementer.

5.2 Arbeidsmiljø og funksjonsnedsettelse

Et inkluderende arbeidsliv for alle er et mål for norsk arbeidsliv. Det krever at norske virksomheter organiseres og tilrettelegges på en slik måte at alle også praktisk sett har mulighet til å arbeide i virksomheten. Det er viktig både for de som allerede har funksjonsnedsettelse og de som får det, slik at de fortsatt kan stå i jobb. Det er også viktig for at de med funksjonsnedsettelse som ikke er i jobb, skal ha mulighet til å ta seg en meningsfull jobb. Arbeidsgivers plikt til tilrettelegging (arbeidsmiljøloven §§ 4-2 og 4-6) gjelder uavhengig om den reduserte arbeidsevnen er arbeidsrelatert eller ikke.

Sysselsettingen blant funksjonshemmede¹ er langt lavere enn ellers i befolkningen. Andelen sysselsatte funksjonshemmede i aldersgruppen 15–66 år var 43 prosent i 2015, mens andelen sysselsatte i befolkningen i alt var 74 prosent. 27 prosent av de ikke-sysselsatte funksjonshemmede oppgav at de ønsker arbeid. Blant de som ønsker arbeid er bare en liten andel aktive jobbsøkere og tilgjengelige for arbeid på kort sikt.

5.3 Arbeidsmiljø og alder

Nordmenns forventede levealder har økt betraktelig de siste tiårene, og den generelle helsetilstanden har blitt bedret. Dermed er det mulig for eldre å være yrkesaktive lenger enn tidligere, forutsatt at virksomhetene tilrettelegger og forebygger slik at arbeidstakere kan stå i arbeid lenger. På tross av dette ser man en tendens til at eldre arbeidstakere ofte blir ekskludert fra arbeid, og at yngre arbeidstakere blir foretrukket fremfor eldre. Spesielt gjelder dette i arbeid med mye tungt fysisk arbeid.

Likevel er det viktig å huske at seniorer også utgjør en sentral del av arbeidsstokken. I løpet av mange års arbeidsdeltakelse har disse personene opparbeidet seg mye kompetanse, og utgjør dermed en viktig ressurs i arbeidslivet. Deltakelse i arbeidslivet er forebyggende mot sykdom og på denne måten helsefremmende for individet. Dermed vil tilrettelegging for yrkesdeltakelse for seniorer være hensiktsmessig på både individnivå og virksomhetsnivå. Arbeidsgiver bør spesielt i næringer med tungt fysisk arbeid, som for eksempel helse- og sosialnæringen, begynne tilrettelegging så tidlig som mulig så seniorer kan bruke sin kompetanse lengst mulig. Et viktig steg mot et inkluderende arbeidsliv vil være å utvikle tiltak i virksomhetene slik at man kan beholde arbeidskraften seniorer utgjør.

¹ SSB bruker begrepet funksjonshemmede og ikke personer med funksjonsnedsettelse.

6. Arbeidstilsynets erfaringer

6.1 Hovedfunn

I tilsynene Arbeidstilsynet gjennomførte i 2013–2017 ble det funnet flest avvik på:

- om virksomhetene har verneombud
- om verneombudet har gjennomført nødvendig opplæring
- om virksomheten er tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste
- om arbeidsavtalene er i tråd med kravene i arbeidsmiljøloven
- om arbeidsgiver har kartlagt de farene og problemene arbeidstakerne kan utsettes for i virksomhetene
- om arbeidsgiver har vurdert risiko for skade eller fare for arbeidstakernes helse og sikkerhet

Det vil si at det ble funnet flest mangler innenfor det primærforebyggende arbeidet – både når det gjelder arbeidsbetingelser (oransje boks i arbeidsmiljømodellen) og risikovurdering (blå boks i arbeidsmiljømodellen).

En kartlegging og risikovurdering er en grundig gjennomgang av hva som kan forårsake skader eller sykdom på arbeidsplassen, slik at arbeidsgiver i samarbeid med arbeidstakerne kan vurdere om de har tatt tilstrekkelige forholdsregler eller om de må gjøre mer for å forebygge helseplager, sykdom og skader. Hvis ikke virksomhetene gjennomfører risikovurderinger og setter i verk nødvendige tiltak, kan det føre til at arbeidstakerne utvikler helseplager, blir syke eller skadet på jobb. Dette kan føre til høyere arbeidsrelatert sykefravær, eller til og med at arbeidstakeren dør på jobb, og at flere ikke lenger kan jobbe, men må over på uføretrygd. En samlet vurdering av alle tilsyn hvor Arbeidstilsynet har kontrollert om virksomheten har gjennomført kartlegging og risikovurdering, viser at omtrent 40 prosent gjennomfører dette.

Arbeidstilsynet erfarer generelt at det er en del manglende kunnskap i virksomhetene om kravene til kartlegging og risikovurdering, og dermed også manglende kunnskap om det forebyggende perspektivet som ligger bak kravene. Vår erfaring viser at etaten ikke bare må bruke en del tid i tilsynene til å informere om kravene og bakgrunn for kravene, men også må bruke tid til å veilede om ulike metoder for kartlegging og risikovurdering. Særlig i nye virksomheter, som nok er de som har størst mangler på kunnskap og erfaring, er det viktig at Arbeidstilsynet kan bistå med veiledning. Dermed er det viktig å informere om hvordan virksomheten kan gå frem for å få kyndig bistand fra en godkjent bedriftshelsetjeneste.

Også innenfor de tilsynsaktivitetene som er spesielt rettet mot å fremme et mer inkluderende arbeidsliv handlet de fleste avvikene om forebygging og systematisk HMS-arbeid

Gode rutiner, blant annet for oppfølging av sykemeldte, skal være en del av det systematiske HMS-arbeidet i virksomheten. Vår erfaring er at de fleste virksomhetene har rutiner for oppfølging av sykemeldte, men at arbeidstakerne i mange tilfeller ikke er blitt gjort kjent med rutinen. Det er også varierende hvordan rutinen brukes i praksis. Det er også vanlig at

sykefraværstrutinene er noe arbeidstakerne i liten grad bryr seg om før det gjelder dem selv, uavhengig hvor mye arbeidsgiver har informert om dem. Arbeidstilsynets erfaring er at mange virksomheter håndterer sykdom og skade først når de oppstår heller enn å forebygge at arbeidstakerne blir syke eller skadet, eller at eksisterende sykdom eller skade blir verre av arbeidet. Samtidig er det en del virksomheter som jobber forebyggende, men som ikke selv er bevisst på at dette er HMS-tiltak som også forebygger sykefravær.

6.2 Samarbeid og medvirkning på arbeidsplassen

Arbeidstilsynets hovedinntrykk er at arbeidsgiver, verneombud og tillitsvalgte samarbeider godt om det daglige IA-arbeidet. Samtidig er dette samarbeidet ofte personavhengig og kvaliteten på samarbeidet avhenger av at arbeidsgiver forstår hvor viktig samarbeid er. I tillegg varierer kunnskapen om lovverket, som er tydelig på at det skal være et samarbeid mellom arbeidsgiver, arbeidstakere og verneombudet.

Verneombudet har en nøkkelrolle i enhver virksomhet ved at ombudet skal være en pådriver for bedring av arbeidsmiljøet sammen med arbeidsgiver. Men, Arbeidstilsynet opplever at verneombudsordningen og medvirkning på norske arbeidsplasser er under press. Mange verneombud må kjempe for å få den opplæring og kunnskapen om forholdene i virksomheten de trenger og den tiden og de ressursene de har behov for når de skal utøve sin rolle. I de tilsyn hvor vi har stilt spørsmål om virksomheten har valgt verneombud, har bare seks av ti virksomheter gjort dette. Dette viser at det fortsatt er behov for å bevisstgjøre både arbeidsgiver og arbeidstaker om rettigheter og plikter til å medvirke i det forebyggende HMS-arbeidet i virksomhetene.

Virksomheter som sysselsetter minst 50 arbeidstakere skal ha et arbeidsmiljøutvalg (AMU). Det samme skal virksomheter med mellom 20 og 50 arbeidstakere dersom en av partene ved virksomheten krever det. Vår erfaring er at AMU ofte er en undervurdert pådriver for det systematiske forebyggende arbeidsmiljøarbeidet. Utvalget er satt sammen av like mange representanter fra arbeidstakerne og arbeidsgiver og har som sine oppgaver å arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i virksomheten. Utvalget skal delta i planleggingen av verne- og miljøarbeidet i virksomheten, og følge nøye med på utviklingen av arbeidsmiljøet. Dersom AMU mener det er nødvendig for å verne liv og helse, kan utvalget kreve at arbeidsgiveren gjennomfører konkrete tiltak for å bedre arbeidsmiljøet. AMU kan sette en frist for når tiltakene skal være gjennomført.

Arbeidstilsynet ser at det er en holdning blant mange arbeidsgivere og arbeidstakere om at IA-arbeidet, og det systematiske HMS-arbeidet er kun arbeidsgivers ansvar. Arbeidstakere har imidlertid en medvirkningsplikt i lovverket og Arbeidstilsynet er tydelige på at samarbeidet mellom alle partene på arbeidsplassen er viktig for å jobbe godt forebyggende for å hindre at fysiske og psykiske belastninger, skader og sykdom oppstår eller blir forverret som følge av arbeidet.

6.3 De gode hjelperne

Mange næringer er i dag pålagt å være tilknyttet en godkjent bedriftshelsetjeneste som følge av risikoforholdene i næringen. Bedriftshelsetjenesten skal fungere som en god hjelper for virksomheten. Arbeidstilsynets erfaring er at virksomhetene ofte bruker bedriftshelsetjenesten når det er

behov for å legge arbeidet til rette for enkeltpersoner som har en plage, skade eller sykdom. Den brukes i mindre grad i det primærforebyggende arbeidet for å forhindre at arbeidstakerne får fysiske og psykiske belastninger, blir syke eller skadet på jobb. I 2014 ble det gjort en rekke forenklinger i regimet rundt oppfølging av sykemeldte. De viktigste endringene som ble gjort var å oppheve arbeidsgivers rapporteringsplikt til Arbeids- og velferdsetaten etter ni ukers sykefravær, og å oppheve Arbeids- og velferdsetatens sanksjonsregime overfor arbeidsgivere og sykemeldere ved brudd på regelverket for sykefraværsoppfølging. I tillegg ble det gjort endringer i reglene for gjennomføring av dialogmøte 1, bl.a. slik at kravet om dialogmøte 1 i utgangspunktet bare skal gjelde for de som er helt sykmeldt og at møtet er forbeholdt arbeidsgiver og arbeidstaker, uten krav om deltakelse fra sykmelder og bedriftshelsetjeneste.

Som følge av disse regelverksendringene finner vi at bedriftshelsetjenesten deltar sjeldnere i dialogmøter enn tidligere. Det er også vår erfaring at det har blitt mer opp til arbeidstakeren selv å ta kontakt med bedriftshelsetjenesten ved behov.

Virksomheter som har inngått en lokal IA-avtale (samarbeidsavtale) får en kontaktperson i NAV Arbeidslivssenter. Kontaktpersonen kan hjelpe ledere, tillitsvalgte og verneombudet med blant annet det systematiske IA-arbeidet. Det kan i noen tilfeller virke som det er uklart hva bedriftshelsetjenesten skal bistå med og hva NAV Arbeidslivssenter skal bistå med. I enkelte steder i landet har de også av og til kunnet havne på kollisjonskurs ved at begge for eksempel tilbyr samme type kurs.

6.4 Indikatorer for et velfungerende arbeidsmiljø

Arbeidstilsynet gjennomførte i perioden fra 2013 til og med 2017 totalt 77 266tilsyn. I disse tilsynene fikk rundt 65 prosent av virksomhetene én eller flere reaksjoner. Basert på dette opplever Arbeidstilsynet at enkelte kjennetegn ved virksomheten, kan ha betydning for virksomhetens arbeidsmiljø. Dette er blant annet:

- næring
- virksomhetsstørrelse
- om virksomheten har lokal IA-avtale eller ikke
- økonomiske forhold

6.4.1 Næring

Erfaringsmessig ser Arbeidstilsynet at offentlige virksomheter, gjerne kommuner, oftere har systemene i orden og vet mer om IA-arbeid. I det offentlige arbeides det mer formelt med IA, men hvilke reelle fremskritt det formaliserte arbeidet skaper er mer usikkert.

I næringer der det er vanlig at noen virksomheter opptrer useriøst, og der det arbeider mange utenlandske arbeidstakere, som for eksempel i renholdsbransjen og bemanningsbransjen, er mange virksomheter mindre opptatt av forebyggende arbeidsmiljø og inkludering. I næringer hvor det er tradisjon for å prioritere sikkerhet, som for eksempel bygge- og anleggsbransjen, vil mange virksomheter ha en større forståelse av hva forebygging betyr, men det er ikke nødvendigvis slik at de kobler det opp mot IA-arbeid. Andre eksempler på en slik forvirring kan være virksomheter hvor de jobber hendelsesbasert og iverksetter tiltak for hver ansatt, istedenfor å se helheten i arbeidsmiljøet som kan bety mye for forebygging av sykefravær.

I enkelte næringer har mange arbeidstakere arbeidsbetingelser som kan være negative for helsen over tid. Eksempler på disse er helseinstitusjoner, skoleverket og overnattings- og serveringsvirksomheter. Her kan de ordinære arbeidstidsordningene i hverdagen bli belastende og gi negative helsebelastninger. Derfor er det særdeles viktig at virksomhetene kartlegger potensielle farer, vurderer disse og setter inn nødvendige forebyggende tiltak. Det gjelder spesielt organisatoriske arbeidsbetingelser. Arbeidsgiver skal ta hensyn til arbeidstakerens helse over tid. Dette betyr at hvorvidt en arbeidstaker selv mener at hun kan takle lange arbeidsdager i en tidsperiode ikke er like viktig som hva den eventuelle arbeidstiden kan gi av helsemessige påkjenninger over tid.

6.4.2 Virksomhetsstørrelse

Større virksomheter jobber som regel annerledes med IA enn mindre virksomheter ved at de i de fleste tilfeller har dedikerte HR-personer eller avdelinger til dette arbeidet, og ofte også ressursene til å jobbe med tilrettelegging på en mer systematisk måte. Store virksomheter har som regel dokumentasjonen på plass og har mer oversikt over hvilke avtaler som er inngått. Selv om de har det praktiske på plass, betyr ikke det nødvendigvis at arbeidet fungerer i praksis.

De minste virksomhetene med færre enn ti ansatte kan ha lite av de formelle skriftlig HMS-systemene på plass, men likevel arbeide godt med arbeidsmiljøet, for eksempel ved å og tenke mer praktisk og løse problemer der og da når de oppstår. Det kan være mye omsorg å finne i de små virksomhetene. De er som regel nærmere på de arbeidstakerne som trenger spesiell oppfølging. Derfor kan de også være vel så flinke i det forebyggende arbeidet som de store virksomhetene. Utfordringen for de små virksomhetene er at det forebyggende arbeidet oftere vil være personavhengig og det vil også avhenge av hvor mye ressurser virksomheten har til å bruke på dette arbeidet.

6.4.3 Økonomiske forhold

Den økonomiske situasjonen har mye å si for hvordan virksomhetene arbeider med forebygging og inkludering. Private virksomheter med god økonomi vil ofte kunne arbeide bra med tilrettelegging for de ansatte fordi de har det økonomiske grunnlaget som skal til for å gjøre dette. Arbeidstilsynet har også erfaring med at enkelte private virksomheter arbeider målrettet og systematisk med forebygging fordi de ser at et dårlig arbeidsmiljø med høyt sykefravær fører til dårligere inntjening. Men Arbeidstilsynet har særlig de siste årene sett at IA-arbeidet kan trues av økonomiske nedgangstider. Tiltak som forebygging og inkludering vil trolig kuttes ut slik at budsjettene overholdes. Hvis virksomheter måles på budsjettforvaltning og sykefraværstall, så er ikke det nødvendigvis gode parametere på hvordan virksomheten jobber med arbeidsmiljø og inkludering.

6.4.4 Virksomhetenes syn på forebygging

Tilsynene Arbeidstilsynet har gjort de siste årene viser at virksomhetene i økende grad har rutiner for oppfølging av sykefravær og den enkelte sykemeldte. Mange virksomheter mangler imidlertid fortsatt det mest grunnleggende i sitt systematisk forebyggende HMS-arbeid. Det vil si at de ikke kartlegger arbeidsmiljøet for å identifisere farer og problemer i arbeidet, vurderer dem og setter inn tiltak for å redusere eller fjerne disse farene før de eventuelt fører til at arbeidstakeren blir syk eller skadet. Et annet grunnleggende element er at medvirkning sikres gjennom valg og bruk av verneombud og at godkjent bedriftshelsetjeneste brukes som en god hjelper der virksomheten er forpliktet til det og gjerne ellers også. Medvirkning er viktig fordi det kan bidra til at både arbeidsgiver og arbeidstakere får felles eierskap til hvordan problem i virksomheten skal løses.

Mange virksomheter tar tak i sine utfordringer når de oppstår og er derfor gode til å legge til rette arbeidet for enkeltarbeidstakere når helseplagene har blitt et faktum. Likevel er det mange

virksomheter som ikke systematisk forebyggende eller organiserer arbeidet og iverksetter organisatoriske tiltak på virksomhetsnivå. Det virker som det i mange tilfeller er lettere å sette inn oppfølgingstiltak enn forebyggingstiltak.

Mange virksomheter ser på forebygging på som en lovpålagt oppgave, heller enn en naturlig del av det daglige arbeidet i virksomheten. Andre virksomheter har oppdaget at et godt forebyggende arbeid vises på bunnlinjen og på resultatene, og ser på forebygging som et fortrinn. Noen jobber mye forebyggende med arbeidsmiljøet sitt, men er ikke så flinke til å dokumentere det. Enkelte virksomheter har en vei å gå for å klare å nyttiggjøre seg risikovurderingene de gjør. De gjør risikovurderingen på grunn av kravene i loven, men de gjennomfører dem ikke på en hensiktsmessig måte.

Tilsynene viser at mange virksomheter legger til rette arbeidet på en hensiktsmessig måte og følger opp arbeidstakerne når de har blitt syke. Det ser vi også ved at virksomhetene har større kunnskap om temaet og at de har HMS-verktøy som kan brukes. Arbeidstilsynet erfarer også at mangelfull tilrettelegging ofte resulterer i at arbeidstakere blir sykemeldte, og det er fortsatt en utfordring at mange virksomheter har for liten forståelse for tilretteleggingsplikten.

6.4.5 Fra ord til handling – kunnskap, kompetanse og forståelse

De fleste virksomhetene ser ut til å være klar over gevinsten med forebyggende arbeid, men opplever at forebyggende arbeid er for ressurskrevende. Det er behov for god opplæring for både arbeidsgiver, ledere, tillitsvalgte, verneombud, arbeidsmiljøutvalg og arbeidstakerne om betydningen av å forebygge fysiske og psykiske belastninger, skader og sykdom som følge av arbeidet. Det er viktig at virksomhetene setter av tilstrekkelig tid til opplæring. Ofte kan det virke som at det ikke settes av tilstrekkelig tid eller ressurser til verken opplæring, informasjon eller tid til at verneombudet får utøvd rollen sin på en god nok måte. Vi ser også at det ikke settes av tilstrekkelig tid til at arbeidstakerne og deres representanter, som tillitsvalgte, får mulighet til å medvirke på en god måte.

Det ser ut til å være en utbredt oppfatning at IA-virksomheter har en tilretteleggingsplikt som går lenger enn for virksomheter som ikke har inngått en IA-avtale. Dette er ikke riktig. Tilretteleggingsplikten er lik for alle virksomheter uavhengig om de har inngått en IA-avtale eller ikke.

7. Suksessfaktorer for et godt arbeidsmiljø

Det er mange faktorer som påvirker hvorvidt en virksomhet jobber godt med et systematisk forebyggende arbeidsmiljøarbeid. Kjente suksessfaktorer er blant annet ledelse, medvirkning, å se sammenhengen mellom IA og et systematisk HMS-arbeid, å ha levende HMS-systemer som faktisk brukes. Det er også viktig for virksomheten at det er et godt samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten (BHT).

De virksomhetene som jobber godt med IA forstår også at organisatoriske arbeidsbetingelser som arbeidstidsordninger, opplæring, organisering av arbeidet og ledelse har betydning for arbeidstakernes helse. Godt HMS-arbeid gir et godt grunnlag for inkludering på arbeidsplassen. Disse virksomhetene ser hele mennesket og hele organisasjonen, og har dermed forståelse for betydningen av å tenke forebyggende i arbeidsmiljøarbeidet. De ser også den økonomiske gevinsten av forebygging og ser det heller som et fortrinn enn kun en lovpålagt oppgave som de må gjøre.

7.1 Ledelse

Uavhengig av næring, størrelse på virksomhet og hvorvidt en virksomhet er en IA-bedrift eller ikke, er god ledelse det viktigste kriteriet for å sikre et godt arbeid med arbeidsmiljøet. Lederens evner og kompetanse er kritisk for å kunne dra med seg arbeidstakere i alle ledd for å utvikle et godt arbeidsmiljø. Lederen er den som skaper klimaet i arbeidsmiljøet og kan derfor også gå foran som en god rollemodell for andre i virksomheten.

Arbeidstilsynets erfaringer peker på at i større organisasjoner med flere ledd er det sentralt at øverste ledd vet å etterspørre hvordan tilstanden er lengre ned i kjeden. Dette arbeidet bør ikke bare organiseres bort til en HR-avdeling. Man kan ha systemene på plass, men dersom ledelsen ikke forstår betydningen av godt systematisk HMS-arbeid, vil ikke virksomheten i sin helhet dra nytte av HMS-arbeidet. Derfor er det også viktig med en god HMS-opplæring for ledere som er tilpasset ansvarsområdet til ledernivået og ansvarsoppgavene lederen har.

7.2 Medvirkning

Et godt systematisk HMS-arbeid forutsetter at medvirkningsapparatet er på plass og fungerer slik det skal. Selv om arbeidsgiver har ansvaret for HMS-arbeidet, har arbeidstakerne en plikt til å medvirke. Arbeidsgiver må legge til rette for dette. Virksomhetene som bruker medvirkningsapparatet godt, har også som regel bedre grep på arbeidet med tilrettelegging og inkludering. Partene i virksomheten har en felles forståelse av virksomhetens retningslinjer og rutiner og alle er også klar over sine roller. De er bidragsyttere i HMS-arbeidet med hver sin kompetanse.

Medvirkningsapparatet skal jobbe med det som er viktig for virksomheten ut fra risikoen i deres virksomhet. Derfor er det viktig med trygghet og tillit, slik at alle tør å ta opp vanskelige spørsmål.

Virksomheten må ha regelmessige og faste møteplasser for samspill og praktisk handling som er tilpasset den daglige driften.

I virksomhetene som arbeider godt med IA og arbeidsmiljø har verneombudet en sterk og tydelig rolle. Samtidig ser lederen på verneombudet som en ressurs som må brukes i det daglige arbeidet.

7.3 Ser sammenhengen mellom IA og systematisk HMS-arbeid

Mange inspektører i Arbeidstilsynet mener det er utfordrende å definere såkalt «IA-arbeid» og HMS-arbeid hver for seg. Det er en tydelig sammenheng mellom HMS og IA og mange ser på det som to sider av samme sak. Virksomheter som arbeider godt med IA vil se hvordan dette henger sammen med det forebyggende HMS-arbeidet. De vil bruke insentivene IA-avtalen gir til å tenke inkluderende samtidig som de følger opp tilretteleggingsperspektivet i arbeidsmiljøloven.

7.4 Helhetlig system

Arbeidstilsynet erfarer at mellomledere i store virksomheter er sentrale i HMS-arbeidet. De må ha tilstrekkelig kompetanse i personalarbeid og ledelse og få tid og rom til å utøve sin rolle. Arbeidsmiljø og IA-arbeid må forankres i alle ledd i organisasjonen. Kompetanseutvikling på området må også omfatte alle i virksomheten på alle nivå. For å kunne arbeide helhetlig og systematisk med inkludering og arbeidsmiljø må virksomhetene ha et oversiktlig HMS-system med god struktur. Dette krever et planverk og andre gode verktøy, som for eksempel årshjul. Virksomhetene må arbeide primærforebyggende, slik at det da blir enklere å tilrettelegge individuelt samtidig som man sikrer et arbeidsmiljø som også er bedre på å inkludere alle.

7.5 Godt samarbeid mellom Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter og bedriftshelsetjenesten

For å sikre en helhetlig satsning på arbeidsmiljø og et godt IA-perspektiv i virksomheten er samarbeidet mellom Arbeidstilsynet, NAV Arbeidslivssenter og BHT utslagsgivende. I de tilfellene hvor det er et godt samarbeid mellom representanten fra arbeidslivssenter, BHT og Arbeidstilsynet, vil det være enklere å hjelpe virksomheter med å arbeide bedre med HMS og IA. I enkelte av Arbeidstilsynets regioner har arbeidslivssentrene vært en god støtte for Arbeidstilsynet når det trengs tips om hvilke virksomheter som kan være aktuelle som tilsynsobjekter. I tidligere prosjekt ble også arbeidsgiver anmodet om å ha med en IA-rådgiver fra arbeidslivssenteret som observatør. Når rådgiveren deltar i tilsynet sikrer det at arbeidsgiver vil få god hjelp til å kunne følge opp eventuelle pålegg som Arbeidstilsynet gir. Det gjør at de kan arbeide bedre med forebygging.

BHT er også en av verktøyene i lederens verktøykasse som kan støtte opp om det gode, forebyggende arbeidet. BHT bistår i utarbeiding av handlingsplaner og er en del av arbeidsmiljøutvalget.

www.arbeidstilsynet.no