

Arbeidslivssentrenes rolle i seniorpolitikken

Fafo-frokost om seniorpolitikk

26. mai 2010

Hanne Bogen

Hva er arbeidslivssentre?

- Opprettet i 2002 i forbindelse med inngåelse av IA-avtalen
- Ett i hvert fylke
- Har til sammen vel 400 ansatte (+ 46?)
- Fagpersoner med høy rådgivningskompetanse (for eksempel HR, samfunnsfag, ledererfaring, Trygde- og Aetatakgrunn osv.)
- Bindeledd mellom myndighetene og arbeidslivet: Viktig rådgivende instans overfor IA-virksomhetene ("kompetansebank")
- Viktigste NAV-tiltak i arbeidet med delmål 3?

Hvordan arbeider arbeidslivssentrene?

- Inngår en samarbeidsavtale med virksomheter om aktivitet i forhold til *alle* tre delmålene.
- *Forsøker* å gjøre avtalen forpliktende for virksomhetene ved at sentrene bidrar til at plan for aktivitet og konkrete målsettinger lages.
- Skal primært jobbe *systemrettet og forebyggende*, ikke i forhold til den enkelte arbeidstaker som allerede er syk eller ønsker å slutte.
- Det er *virksomhetene* som skal gjøre jobben og holde progresjonen, men sentrene kan rådggi og "purre". Virksomhetene nedsetter en arbeidsgruppe med ledere, tillitsvalgte, seniorer.
- Alle IA-virksomheter skal ha en kontaktperson (rådgiver) i arbeidslivssenteret i sitt fylke.

Hvordan arbeider arbeidslivssentrene (forts.)

- Finnes nå (2008) ca. 43 000 IA-virksomheter som de 410 ansatte skal betjene.
- Det må derfor prioriteres: Noen få virksomheter prioriteres (store, med høyt sykefravær); de andre får hjelp på forespørsel, ev. info-utsendelser. Riktig prioritering? De store burde klart mer selv?
- Arbeidslivssentrenes rolle: Bevisstgjøre virksomhetene om utfordringer, viktigheten av god personalledelse, være pådriver/rådgiver. Virksomhetene vet ofte ikke hvorfor ansatte slutter for tidlig og at de kan påvirke utviklingen. Rådgir også seniorenne, til å bli flinkere til å si hva de ønsker (for eksempel gjennom MAS).

Erfaringer

- Sentrene har utviklet seg forskjellig etter at de ble administrativt underlagt fylkesnivået i NAV og får ulike styringssignaler fra fylkesnivå
- Sentrene har blitt truffet av "NAV-effekten": bygge ned restanser i utbetalinger til arbeidsledighetstrygd, reduksjon av sykefravær, etablering av lokale NAV-kontorer. Lite oppmerksomhet om delmål 3 fra NAV sentralt side de siste årene; lite drahjelp.
- Noen sentre har bare oppmerksomhet om sykefraværsreduksjon og jobber individrettet med dette (dialogmøte II); andre får anledning til å jobbe med delmål 3 på en for rådgiverne tilfredsstillende måte. Frustrasjon blant rådgivere over manglende delmål 3-satsing og manglende bruk av deres kompetanse. Og kompetansen forvitrer uten aktivitet.
- Delmål 3-aktivitet/seniorpolitikk/livsfasepolitikk utgjør en veldig liten del av aktiviteten.

Erfaringer (forts.)

- Arbeidslivssentrene har ikke blitt styrket bemanningsmessig slik planlagt/bevilget. Er blitt det nå (72 stillinger i 2009)?
- Arbeidslivssentrene må ofte etterspørre resultater - virksomhetene må ofte "pushes". IA-avtalen (særlig delmål 2 og 3) kan fort bli sovende. Ressurskrevende å følge opp hver virksomhet. Få virksomheter man "rekker rundt".
- Sentrene har for lite kapasitet til å markedsføre seg og sin delmål 3-kompetanse og å være offensive: Lite proaktive.
- De virksomhetene som har erfaringer med arbeidslivssentrenes bistand, er veldig fornøyde, men få har slik erfaring (Midtsundstad 2007). En eksklusiv ressurs?
- Bare vel 20 prosent av IA-virksomhetene mener at sentrenes bistand har ført til at de jobber bedre for å øke den reelle pensjoneringsalderen mens 60 prosent mener at sentrene har bidratt godt til sykefraværsarbeidet i virksomhetene (Riksrevisjonen 2009). Nok trykk på delmål 3?
- SSP får veldig god skussmål!

Hva kan gjøres for å få bedre resultater?

- *Mer oppmerksomhet* rettet mot delmål 3 både fra sentralt nivå og fylkesnivå: Uten oppmerksomhet om delmålet og forventning om aktivitet, lite aktivitet.
- Ha ressurser til å være mer aktiv/pågående overfor virksomhetene, vise hvilke utfordringer de står overfor. Også utfordre arbeidstakerne.
- Bør kanskje bli lettere å si opp en samarbeidsavtale dersom lite aktivitet: Ha et ris bak speilet. Stille krav til virksomhetene. For lett å ”pynte seg” med IA-avtale i dag.
- Bør partene i arbeidslivet lokalt og i virksomhetene ta et større ansvar i praksis, ikke bare la ansvaret hvile på et (overarbeidet) administrativt apparat?
- Mer vekt på *kompetanse* enn på alder. Men sårbart: alle trengs ikke like mye.
- Mer vekt på *individuelle behov* enn på rettigheter (til goder). Men utfordrer rettighetstenkningen.
- Gjøre delmål 3-arbeidet mer konkret og gjenkjennelig for virksomhetene ut fra bransjers og næringers ulike behov? Mindre normativt?