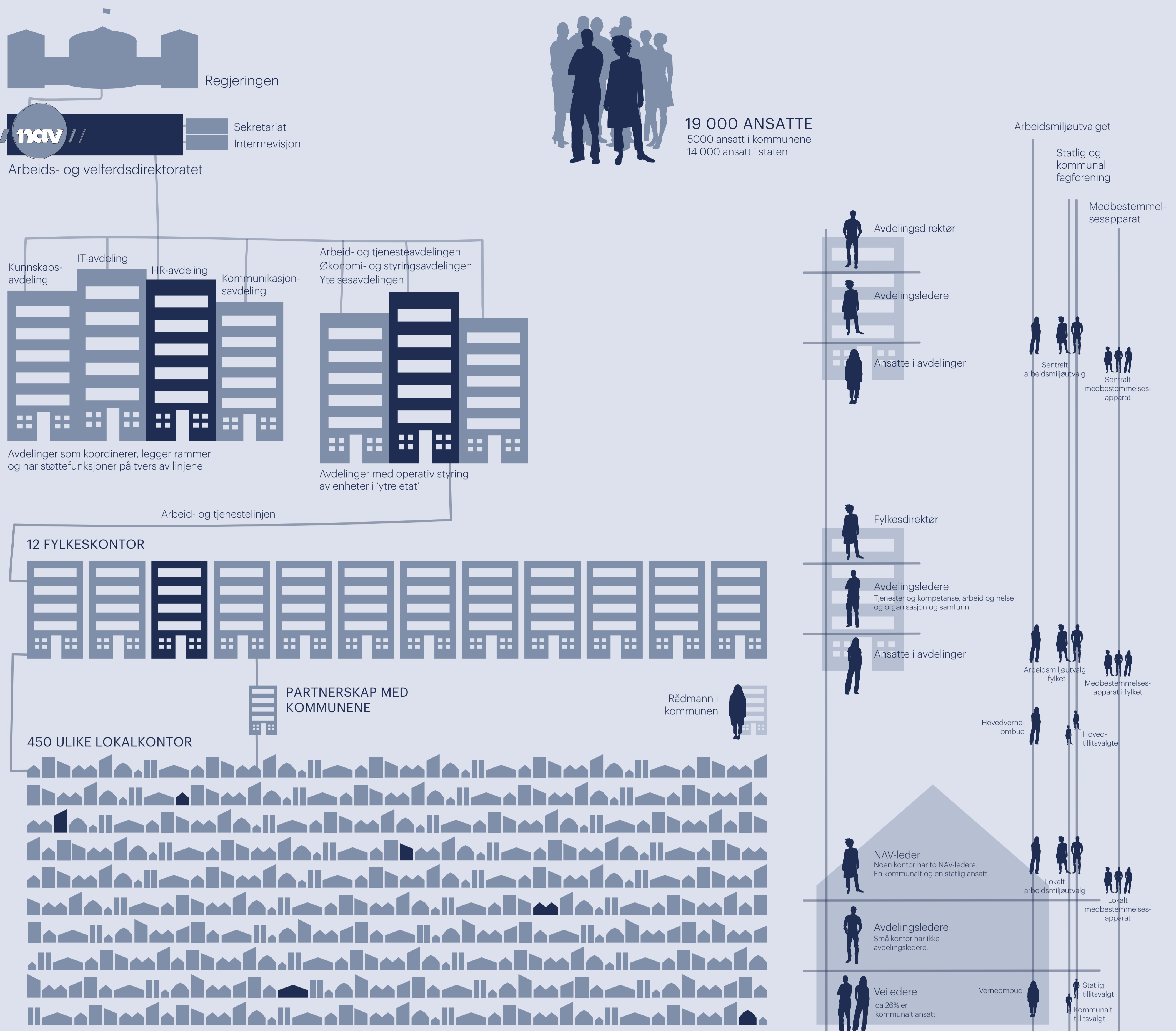


# VELFERDSSTATENS ANSIKTER

AKTØR- OG RESSURSKART OVER INVOLVERTE I ARBEIDSMILJØ OG ENDRING



## ANSVAR OG RESSURSER

Arbeids- og tjenestelinjen

**REGJERINGEN**  
 Arbeids- og sosialdepartementet (ASD) har ansvar for politikken knyttet til arbeidsmarkedet, arbeidsmiljø, pensjoner og velferd.

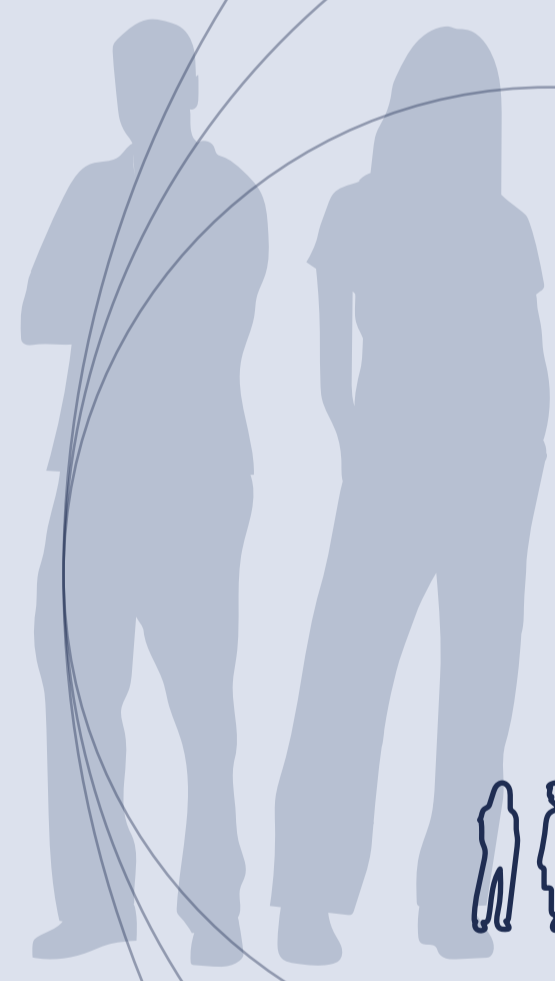
**ARBEIDS- OG VELFERDSDirektoratet**  
 Direktoratet har ansvar for overordnet styring, ledelse og utvikling av NAV.

**NAVs HOVEDKONTOR**  
 Hovedkontoret har tre avdelinger som koordinerer og eilegger rammer og fire avdelinger med operativ styring av enheter i 'ytre etat'.

**12 FYLKESKONTOR**  
 Fylkeskontorene følger opp, koordinerer og støtter lokalkontorene gjennom resultatmåling, opplæring og kompetansedeling.

**450 LOKALKONTOR**  
 Lokalkontoret er norske innbyggers fysiske møtepunkt med NAV og døren inn til arbeids- og velferdstjenestene.

### VEILEDERE



**MEDBESTEMMELSESAPPARATET**  
 I NAV har man både et felles og et lokalt MBA, og de har som ansvar å sikre at ansattes stemme er inkludert i ulike avgjørelser som tas.

**ARBEIDSMILJØUTVALGET**  
 Arbeidsmiljøutvalg er et samarbeidsutvalg med hensikt i å bedre arbeidsmiljøet på en arbeidsplass. AMU deltar i planlegging og organisering av helse, miljø og sikkerhetsarbeidet.

**NÆRMESTE LEDER**  
 Nærmeste leder har ansvar for å ta arbeidsmiljø saker videre, men uklare rettingslinjer og usikkerhet gjør at prosessen ofte stopper opp.

**KOLLEGER**  
 Kolleger er en viktig støttespiller når det kommer til arbeidsmiljø. Det er ofte lettere å gå til en du stoler på med en utfordring eller problem.

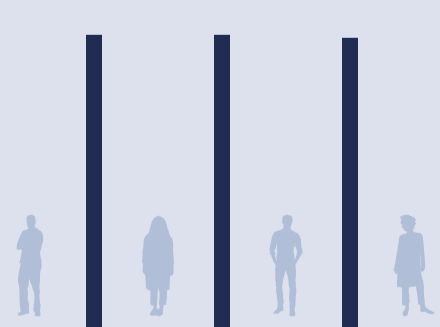
**HMS-DATABASE**  
 HR-avdelingen i NAV har flere anbefalinger og verktøy på en Sharepoint side rundt hvordan man kan jobbe med arbeidsmiljø.

**FAGFORENINGER**  
 Fagforeningene tar vare på interessene til de ansatte. Fagforeningens fremste oppgaver er å kjempe for bedre lønn og gode arbeidsvilkår. I NAV fins både statlige og kommunale foreninger.

**ARBEIDSMILJØLOVEN**  
 I Norge er vi så heldig at vi har en lov som sier hvordan vi skal bli behandlet på jobb. Hvordan arbeidsgiver organiserer, planlegger og gjennomfører arbeidsoppgaver.

**BEDRIFTSHELSETJENESTEN**  
 Bedriftshelsetjenesten skal bistå arbeidsgiver og arbeidstaker med å følge opp arbeidsmiljøet i virksomheten. (Lite brukt da kommunene står selv for utgiften ved bruk)

## HOVEDFUNN INTERN ORGANISERING



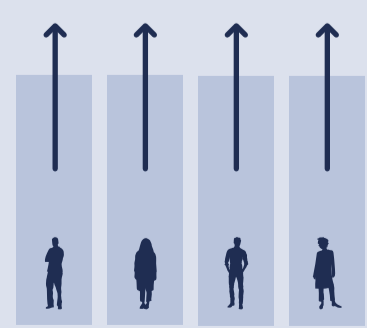
**GJENNOMSIKTIGHET**  
 Mangel på transparens gjør det vanskelig å skape en felles forståelse av problem og handlingsplaner.



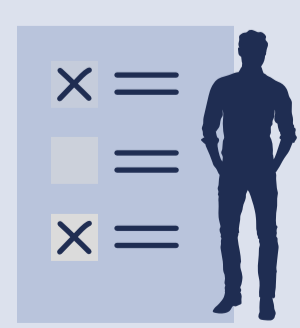
**NAV-LEDERS KONTROLL**  
 Det er mye som skjer utenfor NAV-leders kontroll, som også påvirker arbeidsmiljøet - selv om det offisielt er NAV-leder som er ansvarlig for godt arbeidsmiljø.



**USIKKERHET**  
 HR-avdelingen tror at lokalkontoret skal ta ansvar. Lokalkontoret tror at HR-avdelingen skal ta ansvar.



**ANSVARsområder**  
 Det er en uklar ansvars- og rolleforståelse når det kommer til arbeidsmiljø-arbeid. Det er lett å ting stopper opp i systemet, eller at man ikke vet hvordan man skal ta ting videre.



**KRAV OG MÅLINGER**  
 Det stilles ingen krav til arbeidsmiljøtiltak fra organisasjonen sentralt, og svært lite blir målt eller evaluert i et åpent fora.



**MANGEL PÅ FELLES SPRÅK**  
 Det er lange avstander og store forskjeller på ansattopplevelser. Lett at man drar i hver sin retning.