# Informasjon til HR i oppfølgingsfasen

I forberedelsesfasen gjorde dere et arbeid på hva som er virksomhetens ønskede effekter av å gjennomføre MUST. Nå er det tid for å ta frem disse målene. Vi kommet til fasen med oppfølging og gjennomføring av tiltak som skal gi de ønskede effektene.

## Rollen som fasilitator

Også i oppfølgingsfasen må HR se til at prosessene gjennomføres hos de ulike aktørene. Rekkefølgen er viktig slik den var i forberedelsesfasen:

Det er vanlig at toppleder gjøres først kjent med resultatene på virksomhetsnivå. Det kan også være vanlig, men ikke nødvendig, at andre toppledere og HR gis tid til å se på resultatene før alle rapporter distribueres i henhold til plan utarbeidet i forberedelsesfasen.

Minn gjerne ledere for ledere på deres rolle i oppfølgingen; sette seg inn i resultatene for sine enheter, sette MUST på agendaen to ganger i ledermøtene og å følge opp sine ledere. Ledere for medarbeidere har også minimum to møter som skal gjennomføres med deres medarbeider.

AMU og tillitsvalgte involveres i oppfølgingen med to møter hver. Avklar hvilke rapporter som det er hensiktsmessig at de gjøres kjent med (på ulike nivåer) angående tiltaksutvikling.

Informér gjerne direkte til de ansatte om oppfølgingsprosessen for eksempel på intranettet. Ta utgangspunkt i teksten som du finner blant støttemateriellet.

Vi anbefaler at HR ser gjennom og bistår med utfylling i presentasjonene der det er markert med gult. Be om tiltaksplaner i retur.

## Rollen som faglig rådgiver

Les notatet som er utarbeidet til toppledere, og gjør deg kjent med aktuelle nettsteder som er vist til i presentasjoner når resultater foreligger. Vær oppmerksom på at prosessene i enheten kan gi andre forståelser av situasjonen enn rapportene alene. Lytt til hoved- og verneombud samt tillitsvalgte for å få et utfyllende bilde av situasjonen.

Avhengig av utviklingsbehovene kan virksomheten vurdere å nedsette arbeidsgrupper på tvers for å jobbe videre med tiltakene. I så fall kan HR få en rolle i det arbeidet.

## Rollen som arbeidsgiverstøtte i det lange løp

Gjennomføringen av MUST og all dialog knyttet til den vil ha satt arbeidsmiljøet på dagsorden. Benytt momentum i det videre arbeidet i virksomheten og strategisk utvikling som arbeidsgiver. Koble HR-miljøet sammen med styringsmiljøet i virksomheten for felles oppmerksomhet på arbeidsmiljøet.

Gratulerer med å ha kommet til veis ende i denne omgang og lykke til videre!